

Radiografía socioeconómica de la CAE desde una perspectiva de género

Mertxe Larrañaga Sarriegi

UPV/EHU

El objetivo de este artículo es conocer el estado actual de las desigualdades socioeconómicas de mujeres y hombres en nuestro entorno más cercano, que es el de la Comunidad Autónoma de Euskadi y su evolución en las últimas décadas. Trataremos de subrayar y profundizar en las desigualdades más importantes a través de la información estadística disponible. En primer lugar veremos cómo emplean su tiempo las mujeres y los hombres de la CAE. Nos centraremos en el tiempo dedicado a los diferentes trabajos, al trabajo no remunerado y al trabajo mercantil. En segundo lugar, nos ocuparemos del mercado laboral. Nuestro objetivo no es hacer un análisis exhaustivo sino comentar algunas cuestiones que consideramos básicas en relación con la actividad, la ocupación, el paro y la precariedad (sobre todo el empleo a tiempo parcial). Para finalizar, analizaremos las desigualdades en la distribución de la renta entre mujeres y hombres.

1. Introducción

El recién acabado siglo XX ha sido calificado en publicaciones recientes como “el siglo de las mujeres” porque se lograron conquistas como el voto y los avances en materia de educación, actividad laboral y empleo han sido espectaculares. A pesar de ello, las desigualdades reales persisten y la reciente aprobación de Leyes de Igualdad¹ no hacen más que confirmar una realidad desigual para mujeres y hombres. Estas desigualdades deben preocuparnos fundamentalmente por razones de justicia social pero, también, como remarcan los organismos internacionales, por razones instrumentales, porque las profundas disparidades fundadas en la riqueza, la región, el género y el origen étnico son perniciosas tanto para el crecimiento como para la democracia y la cohesión social. El progreso es incuestionable, pero aún queda mucho camino por recorrer. De ahí que muchas consideren que el siglo XX ha sido el siglo del descubrimiento de las mujeres, el de su revolución y será el XXI el siglo de las mujeres, el siglo en el que se llegará a la igualdad real.

El objetivo de este artículo es conocer el estado actual de las desigualdades socioeconómicas de mujeres y hombres en nuestro entorno más cercano, que es el de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) y, en la medida en que sea posible, su evolución en las últimas décadas. Trataremos de subrayar y profundizar en las desigualdades más importantes a través de la información estadística disponible. Para ello y aprovechando que el Instituto Vasco de Estadística-Eustat ha cumplido veinte años, utilizaremos sus estadísticas. Enmarcaremos la realidad

¹ En la Comunidad Autónoma de Euskadi la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de Mujeres y Hombres y en el Estado la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

de la CAE en el ámbito de la Unión Europea (UE) y para hacerlos nos basaremos en las estadísticas de la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas-Eurostat.

En primer lugar veremos cómo emplean su tiempo las mujeres y los hombres de la CAE. Nos centraremos en el tiempo dedicado a los diferentes trabajos, al trabajo no remunerado y al trabajo mercantil. Para este análisis utilizaremos la Encuesta de Presupuestos del Tiempo de 2003. Esta encuesta, pionera en el Estado, es quinquenal y la primera data de 1993 por lo que nos permite conocer los cambios producidos a lo largo de los últimos diez años.

En segundo lugar, nos ocuparemos del mercado laboral y para ello nos basaremos en la Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA). El análisis laboral y, por lo tanto, también el estudio de las desigualdades laborales exige abordar multitud de temas muy ligados entre sí. Nuestro objetivo no es hacer un análisis exhaustivo sino comentar algunas cuestiones que consideramos básicas en relación con la actividad, la ocupación, el paro y la precariedad (sobre todo el empleo a tiempo parcial).

Continuando con las desigualdades económicas, cabe destacar que Eustat no suministra información de salarios desagregados por sexo. La única fuente que nos puede dar una idea de las desigualdades salariales es la *Estadística de Renta Personal y Familiar* de 2001 puesto que en una sociedad salarizada como la nuestra los salarios constituyen la principal fuente de renta. Esta encuesta será nuestra base para analizar la distribución de la renta entre mujeres y hombres.

Sabemos que abordar tantas cuestiones como las mencionadas tiene sus ventajas, pero también sus inconvenientes. Entre las ventajas, destacamos el hecho de que nos permite tener una perspectiva amplia, una especie de fotografía de la situación económica y social de las mujeres y de los hombres del País Vasco. Entre los inconvenientes destacamos la imposibilidad de profundizar en muchas de las cuestiones que se abordan.

2. El tiempo de trabajo no remunerado

La Comunidad Autónoma del País Vasco ha sido pionera en el Estado en la elaboración de Encuestas de Usos del Tiempo (Eustat las denomina Encuestas de Presupuestos de Tiempo). De hecho, se vienen elaborando estas encuestas desde el año 1993 con una periodicidad de cinco años. Estas encuestas han supuesto un paso importante en el camino del reconocimiento del trabajo familiar, del trabajo de las mujeres y han contribuido también a poner de relieve

las diferencias entre mujeres y hombres en la adjudicación por sexo de los distintos trabajos y de las diferentes actividades realizadas en el ámbito mercantil y en el ámbito familiar. Si bien han servido para empezar a visibilizar un trabajo importantísimo e imprescindible en nuestras sociedades, no tienen capacidad de transformación.

El tiempo de trabajo diario de las mujeres es más largo que el de los hombres, casi una hora más larga. De ahí que, entre otras consecuencias, dispongan de menos tiempo diario de ocio. El 54% del trabajo necesario para mantener nuestro nivel de vida es realizado por las mujeres. Lo que ocurre es que el 66% de ese tiempo (en 1993 era el 77%) es tiempo de trabajo doméstico y de cuidados, y el 34% restante trabajo de mercado. Por lo tanto, incluso hoy día, la mayor parte del trabajo que realizan las mujeres es trabajo no mercantil que se desarrolla en el ámbito familiar y por el que es posible que reciban reconocimiento privado y satisfacción personal, pero es seguro que reciben muy poca consideración social y nula compensación económica directa. En el caso de los hombres, la realidad es otra porque el 73% es trabajo de mercado (75% en 1993) y el 27% restante trabajo familiar.

El nivel de vida y de bienestar de la Comunidad Autónoma de Euskadi se apoya en el producto de un trabajo que proviene en un 56% del trabajo de mercado y en un 44% del trabajo no mercantil. Dicho de otra manera, la riqueza se genera a través de un volumen de trabajo de la población que se reparte a partes bastante iguales entre ambos tipos de trabajos.

Tanto la participación como la dedicación de mujeres y de hombres a los trabajos domésticos y de cuidados de las personas es bastante diferente. La tasa de participación de las mujeres en trabajos domésticos es de 90,7%, mientras que el porcentaje de hombres que dedican al menos cinco minutos diarios a estas actividades es del 66,6%. Por edades, las mujeres que tienen una mayor participación son las comprendidas entre los 35 y 59 años (96,5%) mientras que en el caso de los hombres son los mayores de 60 años (74%). Por niveles de estudios también se aprecian diferencias sustanciales en el comportamiento de mujeres y de hombres. Así entre las mujeres la tasa de participación disminuye a medida que aumenta el nivel de estudios: 95,5% si se tienen estudios primarios, 89,5% con estudios medios y 80,9% con estudios superiores. Por el contrario, son los hombres con estudios superiores quienes declaran participar en mayor medida en los trabajos domésticos (71,8%) seguidos de quienes tienen estudios primarios (67,3%) y de los que alcanzan estudios de grado medio (59,9%) (García, C., 2006).

La situación ocupacional es determinante en el grado de participación en las tareas del hogar. Como

es lógico la tasa de participación alcanza el máximo en el caso de las mujeres dedicadas a las labores del hogar (97,9%) y mínimo en el caso de los estudiantes (67,1%). Para los hombres son los jubilados los que tienen una participación más elevada (74,6%) y la mínima es la de los estudiantes (37,7%). La gran diferencia en la tasa de actividad en trabajos domésticos de chicas y chicos estudiantes muestra que la desigual dedicación por género no se construye en las edades adultas, a partir del matrimonio o de la maternidad sino que forma parte de la socialización desde la familia (García, C., 2006).

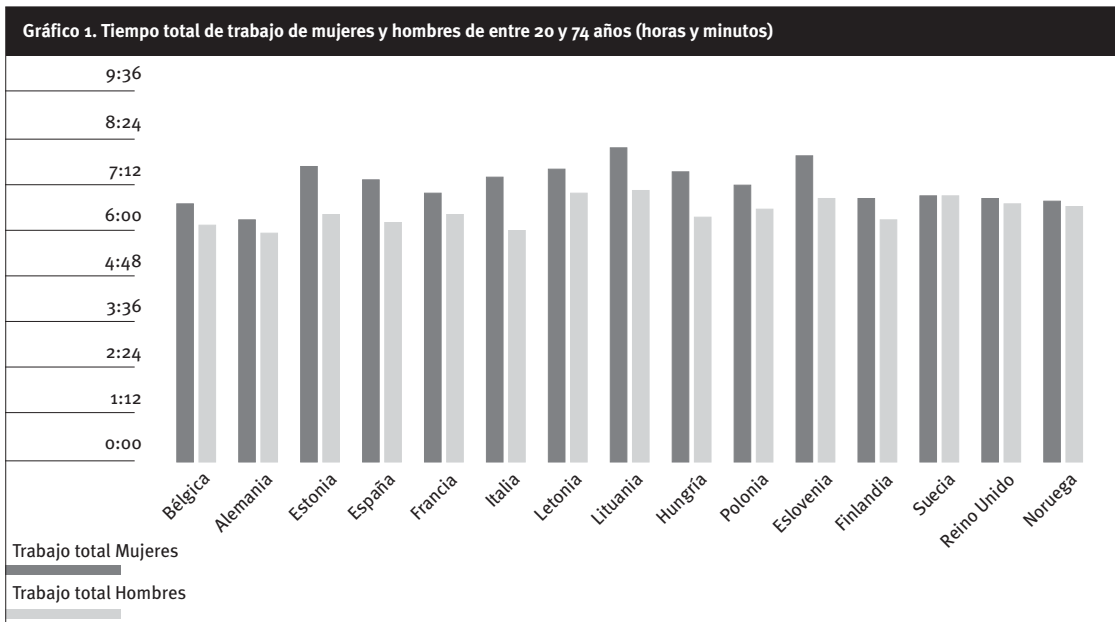
Los datos revelan que las tareas que requieren mayor dedicación son la preparación de comidas, la limpieza, las compras y el cuidado de la ropa y muestra asimismo que en todas estas tareas la dedicación de las mujeres es muy superior a la de los hombres. Por el contrario en las tareas que menos dedicación requieren las desigualdades entre mujeres y hombres son menores y, por ejemplo en el caso de los semicocios, la dedicación de los hombres es mayor que la de las mujeres.

Respecto a las tareas de cuidados, la tasa de participación resulta curiosamente baja a pesar de que todo el mundo, en algún momento de nuestras vidas necesitamos cuidados que, en la mayoría de los casos, son suministrados por personas del ámbito familiar. También en este caso se observan desigual-

dades entre mujeres y hombres: la tasa de participación femenina es del 24,4% y la masculina del 14,7%. La dedicación de las mujeres que cuidan a estos cuidados es de 1 hora y 59 minutos mientras que la de los hombres es de 1 hora y 22 minutos.

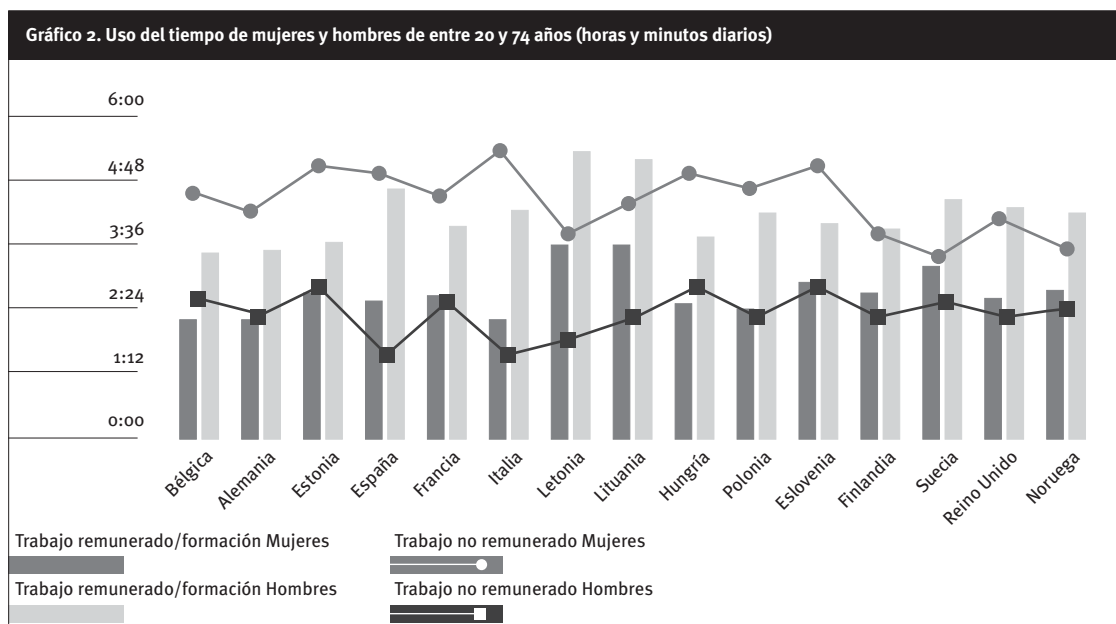
Pero estas desigualdades en el empleo del tiempo de mujeres y hombres no se dan sólo en nuestra comunidad, lo mismo se aprecia en los países europeos². El gráfico siguiente representa la carga global de trabajo de mujeres y hombres. En casi todos los países las mujeres trabajan más que los hombres. Sólo en Suecia es similar la carga de trabajo diaria y la diferencia es muy pequeña (inferior al cuarto de hora diario) en Noruega y Reino Unido. Por el contrario, la jornada laboral de las mujeres se prolonga una hora o más que la de los hombres en Italia (1:25 más), Eslovenia (1:10 más), Estonia (1:07 más), Lituania (1:06 más), España (1:05 más) y Hungría (1:04 más). Puesto que las mujeres trabajan más y hay más mujeres que hombres, se puede concluir que más de la mitad del trabajo necesario para mantener el nivel de vida y de bienestar de Europa es realizado por mujeres.

La jornada diaria de trabajo de las mujeres es especialmente elevada en Lituania y Eslovenia (8:10 y 7:57 respectivamente) mientras que alemanas y belgas tienen las jornadas más cortas (6:16 y 6:39 respectivamente).



Fuente: Elaboración propia a partir de National Time Use Surveys.

² Eurostat ha empezado a publicar datos de 14 Estados (y también Noruega) que aunque no coinciden exactamente en el tiempo ni son totalmente homogéneos sí se consideran comparables.



Fuente: Elaboración propia a partir de National Time Use Surveys.

El gráfico 2 sintetiza las desigualdades en el uso del tiempo entre mujeres y hombres, tanto en el tiempo de trabajo remunerado y de formación como en el tiempo de trabajo no remunerado. Un simple vistazo basta para constatar que el reparto del tiempo entre los dos tipos principales de trabajo continúa siendo bastante desigual en todos los países de la Unión estudiados.

3. Las desigualdades en el mercado laboral

La mayor dedicación de las mujeres al trabajo familiar y doméstico ha hecho que tradicionalmente su modo de participación en el mercado sea también diferente. En el caso de los hombres, la “inactividad laboral” ha ganado peso debido fundamentalmente a que se ha producido un adelanto en la edad de jubilación y un retraso en la entrada al mercado. Sin embargo, y a pesar de estos dos factores, en el caso de las mujeres la “inactividad laboral” ha perdido importancia. Debido a esta desigual evolución, el reparto de mujeres y hombres entre ocupación laboral, paro e inactividad laboral es mucho más parecida hoy que hace veinte años, aunque las desigualdades siguen siendo patentes.

En la segunda mitad del siglo XX la actividad fuera del hogar se ha ido convirtiendo en la norma en todos los países occidentales y hoy es mayoritaria la voluntad de las mujeres de obtener un empleo mercantil. Muchos y muy diversos han sido los cambios culturales, sociales y económicos que han impulsado la participación de las mujeres en el mercado.

A modo de ejemplo, podemos señalar que el compromiso laboral de las mujeres se vio fortalecido por los cambios en la estructura del empleo, con la creación de muchos puestos de trabajo “femeninos” en los servicios. Especialmente positivo fue también el papel que desempeñó la construcción y el desarrollo del Estado de Bienestar.

Este cambio en el comportamiento laboral de las mujeres es un fenómeno generalizado en los países de nuestro entorno con la diferencia de que en algunos se dio antes y en otros ha sido un fenómeno más reciente aunque también más intenso. Así mientras en Francia el comienzo de la entrada masiva se fija en los años 60, en España esta entrada no empieza a darse hasta los años 80. De acuerdo con los datos disponibles, en el caso de la CAE, la denominada “revolución silenciosa de las mujeres” podría situarse a mediados de los años 80 puesto que, por ejemplo en el año 1986 fueron 27.500 las mujeres que optaron por entrar en el mercado laboral.

Este gradual ascenso de la tasa de actividad laboral femenina durante los últimos 20 años ha producido, tal y como se aprecia en el cuadro siguiente, una clara feminización del mercado laboral de la Comunidad. En la actualidad, la presencia de las mujeres en el mercado asciende a 416.000, lo que supone un aumento porcentual del 127% respecto a 1985. El ritmo de entrada fue más intenso en los primeros 10 años en los que la tasa aumentó en 9 puntos y mucho más lento en los últimos 10 años (aumento de 3 puntos). Eso sí, si nos fijamos en el número de mujeres que entran en el mercado, fueron 68.000 entre 1985 y 1995 y muchas más,

165.000, entre 1995 y 2005. Durante el mismo período, la tasa de actividad de los hombres descendió en 6 puntos porcentuales.

Esta entrada masiva y constante de mujeres al mercado en los últimos veinte años hace pensar que la figura del ama de casa terminará prácticamente por desaparecer. A pesar de ello, conviene recordar que en 2005 sigue habiendo 242.800 mujeres que declaran dedicarse en exclusiva a las labores del hogar. La progresiva disminución del peso de las “inactivas” de menos de 45 años sobre el conjunto de las “inactivas” (43% en 1985, 37% en 1990, 32% en 1995, 29% en 2000 y 27% en el año 200) es un claro síntoma de que la mayoría de las amas de casa son mujeres de una cierta edad.

Tabla 1. Evolución de la actividad laboral en la CAE

años	mujeres		hombres	
	tasa de (%)	ocupación (miles)	actividad (%)	ocupación (miles)
1985	32	183	71	469
1990	37	234	68	498
1995	41	251	65	462
2000	42	308	66	521
2005	44	416	65	573

Fuente: PRA (Eustat).

Con este salto cuantitativo en la actividad laboral de las mujeres se ha producido, como era de esperar, un reequilibrio por sexo en el mercado de trabajo. En el año 1985 el número de hombres presentes en el mercado de trabajo era 2,6 veces superior al de las mujeres mientras que hoy es “sólo” 1,4 veces superior. De 1985 a 2005 el número de hombres activos aumentó en 104.000 mientras que el de las mujeres lo hizo en 233.000. Queda, pues, claro que la renovación de la fuerza de trabajo se ha hecho, esencialmente, por el aumento de la actividad femenina. A pesar de ello las mujeres sólo constituyen el 42% de la población activa de la CAE.

Aunque el avance de las mujeres en el mercado ha sido importantísimo, la tasa de actividad de las mujeres de la CAE está por debajo de la media europea. La tasa de actividad femenina media de la UE-27 era del 49% en 2005 y en la CAE en esa misma fecha era del 45%. Si bien estas tasas de actividad no difieren en exceso, conviene señalar que la distancia con algunos países europeos es muy grande y es que dentro de la Unión la relación de las mujeres con el empleo difiere mucho entre los Estados. El cuadro siguiente muestra que en todos los países de la UE la tasa de actividad laboral de los hombres es mayor que la de las mujeres pero las tasas son bastante diferentes. La menor diferencia entre la tasa de los hombres y la de las mujeres se da en los países del norte de Europa seguidos de países del este. Sobre todo en el caso de los países del norte, las elevadas tasas de acti-

vidad laboral responden a una tradición más larga, al elevado nivel educativo alcanzado por las mujeres y también a la política llevada a cabo por los respectivos gobiernos a favor de la participación laboral de las mujeres, promoviendo servicios y subvenciones destinados a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar (Moreno, G. y Cebrián, I., 2006). Por el contrario, en los países del sur como Italia, Grecia y España el diferencial es muy elevado, superior al 20%. De todas maneras, esta distinción no es muy rígida puesto que un país del sur, Portugal, se sitúa entre los países con menor diferencia de tasas. Detrás de la menor tasa de actividad laboral de las mujeres se encuentra su mayor tasa de actividad en los trabajos domésticos que ya hemos mencionado con anterioridad.

Tabla 2. Tasas de actividad en UE-27, 2005

	Varones	Mujeres	T/H-T/M
Finlandia	65,0	56,8	8,2
Suecia	67,1	58,8	8,3
Dinamarca	71,1	60,4	10,7
Bulgaria	55,4	44,4	11,0
Lituania	63,1	51,2	11,9
Estonia	65,2	53,1	12,1
Francia	62,3	50,1	12,2
Eslovenia	66,0	52,9	13,1
Portugal	69,4	55,6	13,8
Reino Unido	69,2	55,4	13,8
Rumanía	61,5	46,9	14,6
Polonia	62,8	47,7	15,1
Alemania	66,2	51,1	15,1
Letonia	66,1	50,9	15,2
Hungría	58,3	43,1	15,2
Países Bajos	72,6	57,4	15,2
Bélgica	61,4	45,7	15,7
Austria	67,5	51,8	15,7
Eslovaquia	68,4	51,3	17,1
República Checa	68,7	50,7	18,0
Luxemburgo	65,1	46,3	18,8
Irlanda	72,3	51,8	20,5
Chipre	73,9	53,3	20,6
España	67,9	45,9	22,0
Grecia	64,8	42,2	22,6
Italia	61,2	37,9	23,3
Malta	69,2	30,6	38,6

Fuente: Eurostat, elaboración propia.

El aumento de la actividad laboral femenina ha venido acompañado de un aumento del empleo femenino. En efecto, durante los últimos veinte años (con la excepción de 1992 y 1993, años en los que sin embargo la actividad laboral femenina siguió creciendo) la ocupación laboral de las mujeres de la CAE no ha dejado de crecer tal y como se observa en el siguiente gráfico. En la actualidad el 40% de la población laboralmente ocupada es femenina. A pesar de ello, hoy la tasa de ocupación de las mujeres es del 53,5%, bastante lejos aún del 60% que es el objetivo fijado por la Estrategia Europea de Empleo para el año 2010. Esta tasa del 53,5% está dos puntos por debajo de la media de la UE-25 que en el año 2004 se situaba en el 55,7%.

Sólo en nueve países de los 25 países de la Unión Europea, la tasa de ocupación femenina superaba este objetivo del 60%. En concreto en Estonia (60%), Eslovenia (60,5%), Austria (60,7%), Portugal (61,7%), Finlandia (65,6%), Reino Unido (65,6%), Países Bajos (65,8%), Suecia (70,5%) y en Dinamarca (71,6%). Junto a ellos países como España con una tasa del 48,3%, Polonia (46,2%) o Irlanda y Grecia (45,2%) están muy lejos del objetivo europeo³. Cabe asimismo destacar que en todos los países de la UE la tasa de ocupación de los hombres supera claramente a la de las mujeres.

Una característica del empleo femenino, compartida por otro lado con la mayoría de países del entorno, es que el proceso de salarización ha sido más intenso y más rápido en el caso de las mujeres. En 2004 el 84,3% de las mujeres ocupadas en el mercado trabajaba por cuenta ajena frente al 78,9% de los varones. Probablemente, la salarización no ha tenido el mismo sentido para las mujeres que para los hombres. Hay que resaltar, en primer lugar que la categoría de “empleos no asalariados” incluye por un lado a “empleadores”, “autónomos” y “cooperativistas” que son mayoritariamente (66,6%) hombres y, por otro lado, “ayudas familiares y otras situaciones” en las que las mujeres son claramente mayoría (70,8%). Para los varones la salarización significa casi siempre un cambio de estatus profesional porque pasan de ser trabajadores independientes a trabajadores asalariados. En cambio, la salarización para las mujeres significa que su estatus profesional se desliga de su estatus de “esposas de” y es, para ellas, sinónimo de autonomía profesional y familiar (Maruani, 2004). Y no sólo autonomía en el sentido económico, porque en nuestras sociedades, el empleo confiere a las personas coordenadas de referencia en la sociedad; permite la interacción con los otros; otorga un estatus y una autoestima y permite la participación en la vida pública, a través de instituciones u organizaciones de más amplio carácter (empresa, sindicato, etc.) (Méda, 1998).

Este cambio en la participación laboral de las mujeres ha supuesto transformaciones importantes en el modelo familiar y se ha pasado de un modelo tradicional de “hombre ganador de pan” y “mujer ama de casa” a un modelo de mayor diversidad en el que la mayoría parece responder a este esquema: hombre ocupado en el mercado a jornada completa a lo largo de toda la vida adulta y mujer que participa también en el mercado pero que sigue asumiendo la responsabilidad de los trabajos en la familia. En este cambio han incidido muchos factores como la importancia creciente del principio de igualdad de mujeres y hombres y la creación de empleos en ser-

vicios sin olvidar el aumento en el nivel de educación de las mujeres.

Entre las consecuencias del cambio de modelo familiar destacan el logro de una mayor autonomía e independencia por parte de las mujeres, mayores oportunidades de opciones de vida o de elección de las formas familiares pero también mayores conflictos de organización del tiempo entre los dos trabajos, dificultades para garantizar las tareas de cuidados e incremento de situaciones de riesgo. Es decir, que, a pesar de los cambios, no se ha producido una transformación institucional global que suponga dejar de percibir las tareas de cuidado como un asunto de mujeres. Quienes mayores dificultades experimentan son las mujeres más desfavorecidas: para ellas la ganancia de independencia económica ha venido acompañada, a veces, de una pérdida de calidad de vida.

Y esto ha sido así porque, aunque parezca increíble, estos cambios culturales y de comportamiento realizados por las mujeres no han tenido el eco correspondiente en el resto de la sociedad, no ha habido ni respuesta social ni respuesta de los hombres frente a los importantes cambios estructurales que se estaban produciendo. El resultado es que la organización de nuestras sociedades vista desde fuera puede parecer absolutamente absurda e irracional. ¿Cómo es posible que madres y padres tengan un mes de vacaciones y las vacaciones escolares de los hijos sean de aproximadamente cuatro meses? ¿Quién los cuida? ¿Cómo se organizan las familias? Pero no se trata de que la sociedad esté mal organizada, sino de que se continúa actuando como si se mantuviera el modelo de familia tradicional, es decir, se sigue funcionando como si siempre hubiera alguien en casa. La esfera de la producción en las sociedades industriales se organizó de forma separada de lo doméstico y fue, por tanto, concebida para un modelo de trabajador masculino. Y esto no ha cambiado por lo que la organización de los tiempos de trabajo, de los horarios de las ciudades, de las vacaciones escolares y del tiempo a lo largo de la vida siguen respondiendo al modelo de trabajador masculino a jornada completa, y no contempla la complejidad del sujeto femenino contemporáneo (Carrasco, C., 2003).

Continuando con el análisis laboral, si miramos hacia Europa constatamos que la realidad con respecto al desempleo es muy diversa y lo es más sin duda desde la ampliación de la Unión a los países del este de Europa. En la mayoría de los países de la Unión Europea el paro es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Las excepciones, es decir, los países con tasas de paro masculinas superiores a las femeninas son Estonia, Irlanda, Letonia, Suecia y Reino Unido. Los diferenciales entre las tasas de desempleo masculinas y femeninas (tasas masculinas superiores a las femeninas) en Grecia, Italia y España son de los mayores de Europa.

³ Fuente: Eurostat [<http://epp.eurostat.cec.eu.int>].

Tabla 3. Tasas de paro en UE-25, 2005

	mujeres	hombres
UE-25	9,90	7,9
Bélgica	9,5	7,6
Rep. Checa	9,8	6,5
Dinamarca	5,3	4,4
Alemania	10,3	8,9
Estonia	7,1	8,8
Grecia	15,3	6,1
España	12,2	7,0
Francia	10,9	9,0
Irlanda	4,0	4,6
Italia	10,1	6,2
Chipre	6,5	4,3
Letonia	8,7	9,1
Lituania	8,3	8,2
Luxemburgo	5,9	3,5
Hungría	7,4	7,0
Malta	9,0	6,5
Países Bajos	5,1	4,4
Austria	5,5	4,9
Polonia	19,1	16,8
Portugal	8,7	6,7
Eslovenia	7,0	6,1
Eslovaquia	17,2	15,6
Finlandia	8,6	8,2
Suecia	7,7	7,9
Reino Unido	4,3	5,1

Fuente: Eurostat.

Ya hemos visto que hay países en los que el paro masculino es mayor que el de las mujeres. No es el caso de la CAE donde la tasa de paro de las mujeres (7,9%) supera a la de los hombres (4,5%). Este no es un fenómeno nuevo sino persistente porque se repite desde hace 20 años. Eso sí, la diferencia de puntos porcentuales entre la tasa femenina y la masculina ha bajado mucho en estas dos décadas. El descenso empieza a producirse a finales de los años 90 y se agudiza muchísimo en los primeros años del siglo XXI. Afortunadamente, el nivel actual de desempleo (tasa media total de 5,9% en el segundo trimestre de 2005) poco tiene que ver con la de hace veinte años (21,1%) o las de la primera mitad de los años 90 cuando se alcanzaron tasas cercanas al 25%. Por ejemplo, en el año 1994 la tasa media de paro fue de 24,9%; ese año la tasa de paro masculina fue de 18,3% y la femenina alcanzó el 34,9%. Los últimos datos de paro son los más bajos en veinte años.

En cualquier caso, respecto al problema del desempleo femenino caben plantearse varias cuestiones. Una es por qué el paro afecta más a las mujeres, por qué las mujeres parecen más propensas al desempleo. A menudo, se responde diciendo que las mujeres trabajadoras se sienten menos vinculadas a la población activa considerándose como trabajadores de segunda. Según esta opinión, el hecho de que el desempleo sea mayor entre las mujeres se interpreta como resultado de una supuesta diferencia de apego al puesto de trabajo. Esta explicación no es muy convincente, puesto que pasa por alto la realidad de que el desempleo no suele ser una situación elegida, sino impuesta por

el mercado. Otras veces se afirma que las mujeres ocupan puestos de trabajo que son relativamente más sensibles a las recesiones. La incidencia del desempleo según los sexos vendría determinada, consiguientemente, por la desigual distribución de mujeres y hombres en diversas profesiones, es decir, por la segregación ocupacional de la mujer (Moltó y Uriel, 1997; Moltó, 1998).

Otra cuestión que nos preocupa es por qué no se le da a este problema la importancia social que a nuestro juicio merece. Coincidimos con Teresa Tornés (2000) en percibir una gran tolerancia social hacia el problema del desempleo femenino. Incluso en los años en que el paro azotaba masivamente a las mujeres, con tasas que se acercaban peligrosamente al 35%, este problema no centró los debates en torno al desempleo, debates que se ocupaban mucho más del paro que afectaba a los trabajadores industriales o del problema del paro de larga duración. Tal vez sea porque todavía persiste la idea de que para las mujeres participar en el mercado laboral es una opción, tan válida como la de dedicarse en exclusiva al cuidado de la familia, mientras que los hombres no tienen otra opción que la de participar en el mercado. Probablemente, la igualdad real entre mujeres y hombres no se conseguirá hasta que no se reconozca que todos los trabajadores, incluidos los hombres de mediana edad, tienen las mismas opciones respecto a la participación o no participación en el mercado laboral.

A pesar de los cambios, no se ha producido una transformación global que suponga dejar de percibir las tareas de cuidado como un asunto de mujeres

Una de las consecuencias de los elevadísimos niveles de paro vividos en años pasados ha sido la progresiva desregulación y flexibilización del mercado laboral. Ello ha supuesto un incremento muy importante de los denominados empleos atípicos, entendiendo como tal los empleos que se apartan de la norma de trabajo a tiempo completo y de duración indeterminada. Hablamos, entre otros, de los empleos temporales y a tiempo parcial. Las condiciones precarias aumentan la vulnerabilidad y exponen a quienes las padecen a riesgos de empobrecimiento, exclusión y discriminación. Los datos parecen indicar que estos riesgos son mayores para las mujeres que para los hombres en la medida en que la precariedad laboral les afecta más que a los hombres. En el caso de la temporalidad, por ejemplo, en 2005 el 25% de los asalariados y el 34% de las asalariadas tienen contratos temporales.

En cuanto al empleo a tiempo parcial, el cuadro que mostramos a continuación evidencia que en la Unión Europea el empleo parcial es un asunto de mujeres. En ese cuadro se ve por un lado que la importancia del empleo parcial es muy desigual y por otro que en todos los países el porcentaje de empleo parcial de las mujeres es claramente superior al masculino. Como media, en la UE-27 trabajan a tiempo parcial el 30,8% de las mujeres y sólo el 7,5% de los hombres. La CAE no es una excepción porque en 2005 el 27,5% de las mujeres trabajan a tiempo parcial frente a un 3,8% de los hombres.

Tabla 4. Tasa de empleo a tiempo parcial en UE-27, 2006

	Mujeres	Hombres	T/M-T/H
UE-27	30,8	7,5	23,3
Países Bajos	74,4	22,6	51,8
Alemania	45,8	8,9	36,9
Reino Unido	42,3	10,7	31,6
Bélgica	39,9	6,9	33,0
Austria	39,6	6,3	33,3
Suecia	38,1	11,2	26,9
Dinamarca	35,0	13,5	21,5
Francia	30,2	5,5	24,7
Italia	25,5	4,4	21,1
España	21,9	4,2	17,7
Malta	20,1	5,5	14,6
Finlandia	18,1	8,8	9,3
Portugal	15,6	7,4	8,2
Polonia	12,6	7,1	5,5
Lituania	11,8	6,5	5,3
Chipre	11,0	3,7	7,3
Eslovenia	11,0	7,2	3,8
Estonia	10,5	4,0	6,5
Rumanía	10,0	8,7	1,3
Grecia	9,9	2,8	7,1
Rep. Checa	8,5	2,3	6,2
Letonia	7,5	4,6	2,9
Hungría	5,7	2,7	3,0
Eslovaquia	4,8	1,3	3,5
Bulgaria	2,1	1,5	0,6
Irlanda	-	-	-
Luxemburgo	-	-	-

Fuente: Eurostat, elaboración propia.

Estos datos parecen sugerir que persiste la idea de que el empleo parcial es adecuado para las mujeres porque les permite conciliar el empleo con las responsabilidades familiares. Esto supone, por un lado, aceptar lo que podríamos denominar “nueva” división sexual del trabajo: hombres trabajando a tiempo completo en el mercado y mujeres trabajando a tiempo parcial en el mercado, trabajo que compatibilizan con el trabajo familiar. No se cuestionan pues los roles tradicionales de mujeres y hombres y se admite que el salario de las mujeres (un salario también parcial) es complementario del salario del hombre que se mantendría como el principal sustentador económico de la unidad familiar. Además, el empleo a tiempo parcial supone, entre otras cosas, la marginación del colectivo femenino empleado a tiempo parcial de los puestos de mayor responsabilidad y poder que exigen una dedicación plena y total (Wirth, 2002).

Pensamos que las cargas familiares difícilmente explican las diferencias en cuanto a empleo parcial de chicas jóvenes o de mujeres mayores de 45 ó 50 años, porque los datos indican que estas diferencias darse, se dan en todos los tramos de edad. Así en España, en 2005, trabaja a tiempo parcial el 27% de las mujeres menores de 30 años y el 23% de las mayores de 50 años. Los porcentajes de los hombres son del 10% en el caso de los jóvenes y del 4% en el de los mayores de 50 años. Los motivos aducidos por las mujeres para trabajar a tiempo parcial parecen también rebatir la idea de que para ellas el empleo parcial es un instrumento adecuado para compatibilizar los dos tipos de trabajos, el mercantil y el no mercantil. La respuesta mayoritaria de las mujeres (32%) y de los hombres (30%) es que trabajan a tiempo parcial por no haber encontrado un empleo a tiempo completo.

De todas maneras, las respuestas sobre los motivos por los que se trabaja a tiempo parcial sí que evidencian que las responsabilidades familiares condicionan de manera diferente la participación laboral de mujeres y hombres. Si dividimos la población que tiene empleos a tiempo parcial en tres grandes tramos de edad (16-24 años; 30-49 años y más de 50 años) vemos que las razones que esgrimen unas y otros son diferentes y que además, en el caso de las mujeres, estas razones cambian a lo largo de la vida. El cuidado de personas dependientes es la razón de que el 8% de las mujeres jóvenes, el 22% de las de mediana edad y el 4% de las mujeres de más de 50 años trabaje a tiempo parcial en el mercado. En el caso de los hombres, sólo el 0,4% de los menores de 30 años, el 1% de hombres de entre 30 y 49 años y el 0,8% de los mayores de 50 años declaran que trabajan a tiempo parcial por el *cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores*.

Aunque para algunas mujeres, en algunos momentos de su ciclo vital, el empleo parcial puede ser una solución que les permite aliviar las tensiones que surgen en la organización de su tiempo con la llegada de los hijos, no es menos cierto que muchos empleos parciales no son nada adecuados para este fin. Y es que la búsqueda de la flexibilidad ha traído también cambios en la regularidad y predecibilidad de los horarios de trabajo y los horarios irregulares son más habituales entre los y las trabajadoras a tiempo parcial. Relacionado con esto cabe mencionar, por ejemplo, que en los últimos años han aumentado también mucho los empleos de fin de semana como consecuencia del crecimiento en industrias relacionadas con el ocio y la liberalización de horarios comerciales y muchos de estos empleos son empleos femeninos. Por ejemplo, el 66% de los *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio* de la CAE son mujeres.

4. Una distribución de la renta muy desigual

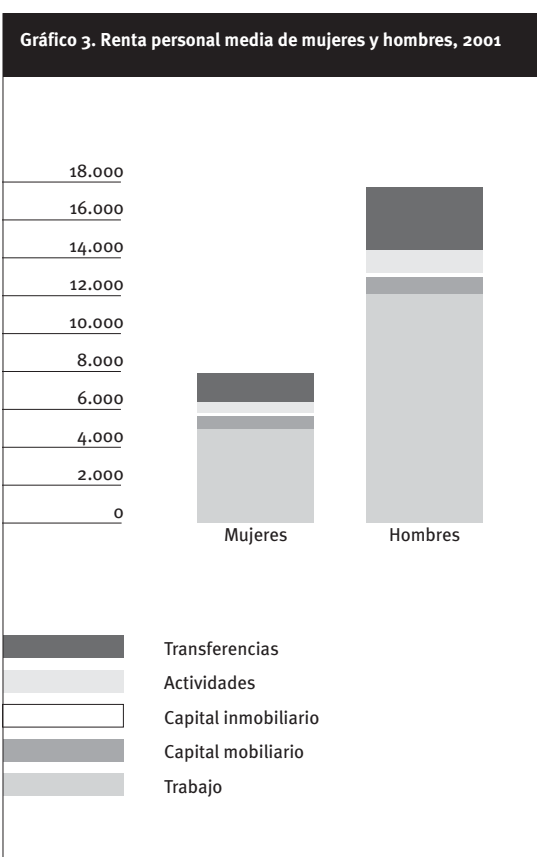
Eustat no tiene datos relativos a salarios desagregados por sexo, pero sí que elaboró una *Estadística de Renta Personal y Familiar, 2001* que es la que vamos a utilizar como base en este apartado. Sus datos provienen de fuentes fiscales, principalmente de las declaraciones del Impuesto sobre las Rentas de las Personas Físicas. La mayoría de los estudios sobre la renta y su distribución se basan en encuestas sobre el consumo y el ingreso tales como la *Encuesta Continua de Presupuestos Familiares*, el *Panel de Hogares de la Unión Europea* y más recientemente la *Encuesta sobre Condiciones de Vida*. Pero la información procedente de las declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas constituye también una fuente privilegiada para el estudio distributivo de la población perceptora de renta, aunque tampoco está exenta de críticas: su cobertura poblacional, el hecho de no disponer de información de aquellas personas que se encuentran por debajo de determinados umbrales de declaración, las diferentes normativas y legislaciones vigentes, etc. son algunas de las limitaciones. Además, no hay que olvidar que las fuentes fiscales no recogen todas las rentas generadas, ni todas por igual, y que suelen estar mucho mejor recogidas las rentas del trabajo que el resto.

Los primeros datos ya reflejan una gran desigualdad entre mujeres y hombres. Mientras que la renta media de los hombres es de 17.820 euros, la de las mujeres es tan sólo de 7.840 euros, es decir, que como media la renta de los hombres de la CAE es 2,8 veces superior a la de las mujeres o, lo que es lo mismo, la renta media de las mujeres es un 56% inferior a la de los hombres. Esta enorme diferencia responde en primer lugar a los diferentes modelos de participación laboral de mujeres y hombres y, en segundo lugar, a las desigualdades entre unas y otros en el propio mercado de trabajo.

En efecto, una parte importante de la diferencia de renta entre mujeres y hombres se debe al hecho de que el porcentaje de mujeres que no participa en el mercado laboral es significativamente superior al de los hombres. En concreto, según datos de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA) de Eustat, en 2001 el 60,7% de los varones de 16 años y más tenía actividad laboral frente al 35,2% de las mujeres. Ese mismo año el número de hombres con ocupación laboral era 532.800 mientras que el de las mujeres era de 326.200. Así pues, hay muchas menos mujeres que hombres empleadas en el mercado, de ahí que su renta media sea significativamente inferior. No creemos equivocarnos mucho si afirmamos que en la mayoría de las familias de mujeres adultas que no participan en el mercado se reproduce el modelo de familia tradicional de hombre “ganador de pan” y mujer “ama de casa”.

El diferente modelo de participación laboral de mujeres y hombres se observa también comparando los porcentajes de personas que no perciben rentas: 21% en el caso de las mujeres y 11% en el de los hombres. Suponiendo que el porcentaje de jóvenes que no perciben rentas es muy similar, está claro que esta diferencia de 10 puntos porcentuales se vuelve a explicar por la desigual participación en el mercado laboral. El mayor número de mujeres que no reciben rentas hace que haya también más mujeres que hombres que perciben una renta inferior a la media. Así mientras el 66% de las mujeres tiene una renta menor de 7.840 euros, la renta del 59% de los hombres no alcanza los 17.820 euros.

Si nos fijamos en los diferentes tipos de renta las mayores diferencias se dan en las rentas de trabajo y en las transferencias: la renta de trabajo de los hombres es 2,5 veces superior a la de las mujeres y las transferencias percibidas por los hombres duplican las de las mujeres. Cabe señalar que las rentas de capital inmobiliario de las mujeres (205 euros) son mayores que las de los hombres (167 euros) pero no conviene olvidar que es la fuente de renta con menor peso en la renta total: así las rentas inmobiliarias suponen tan sólo el 1,5% de la renta media total, el 0,9% de la renta de los varones y el 2,6% de la renta de las mujeres.



Fuente: Elaboración propia. Estadística de Renta Personal y Familiar, 2001. Eustat.

Evidentemente, si tomamos como referencia la población ocupada laboralmente la diferencia de renta entre mujeres y hombres disminuye, pero continúa siendo muy importante, lo que nos parece especialmente preocupante. La renta de los ocupados supera en 7.225 euros la renta media de las ocupadas laborales. El grueso de la renta de la población ocupada la forman las rentas de trabajo (85%) y las rentas de actividades (8%). Mientras las rentas de trabajo de las mujeres con ocupación laboral es un 34% inferior a las de los hombres, la diferencia en las rentas de actividades es de un 47%. El componente principal de las rentas de trabajo son los salarios, por lo que de estos datos se concluye que el sueldo medio de las mujeres es claramente inferior al de los hombres.

Estamos hablando de rentas de trabajo anuales y una parte de las diferencias se debe a que, por ejemplo, la incidencia del empleo parcial es mayor en las mujeres. Siempre que se mencionan las diferencias salariales entre mujeres y hombres surge, inevitablemente la pregunta de si se tratan de salarios distintos por el mismo trabajo. La respuesta es que no, que en general las mujeres no cobran menos que los hombres por el mismo trabajo (hacerlo iría contra la Ley). Lo que realmente ocurre es que si mujeres y hombres no perciben el mismo salario es, en buena medida, porque no ocupan los mismos empleos, por la persistencia de la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal. Es decir, porque mujeres y hombres no hacen los mismos trabajos, ni en casa ni fuera de casa. En definitiva, las diferencias salariales pueden ser el resultado de la distinta importancia institucional y social que se concede a las diferentes actividades y pueden considerarse como una discriminación indirecta. De ahí que en la legislación laboral se haya pasado de reclamar salarios iguales por el mismo trabajo, a salarios iguales por trabajos de igual valor, y, en la actualidad, a iguales retribuciones por trabajos de igual valor.

Esto nos lleva a hacer algunas puntualizaciones sobre el concepto de cualificación directamente relacionado con el nivel salarial. La cualificación es un concepto social íntimamente unido al de la división sexual del trabajo (Dex, 1985). Según datos del Censo de Población y Vivienda 2001, en el mercado de trabajo las mujeres se concentran en los servicios: en 2001 el 84% de las mujeres vascas con ocupación laboral trabajan en el sector servicios, mientras que este porcentaje es del 48% en el caso de los varones. Pues bien, los empleos de servicios se diferencian de los empleos industriales por el hecho de que los primeros ponen en juego, junto a unas competencias técnicas, competencias personales difíciles de medir. Mientras que el dominio de una técnica y, por lo tanto, la eficacia del operador se puede evaluar a partir de las cantidades producidas, en la calidad del servicio prestado intervienen capa-

idades de contacto, de comunicación, de diplomacia, difíciles de evaluar y que se adquieren más a través de la experiencia y la socialización que como resultado de una formación estructurada.

Los empresarios, y a menudo también las propias empleadas, perciben dichas competencias adquiridas en el ámbito privado de la familia y, sobre todo, en las tareas de atención a los demás, como cualidades que forman parte de su identidad personal y femenina. Es decir, se considera que dichas competencias no se adquieren como resultado de un esfuerzo de aprendizaje o de la experiencia sino que corresponden a cualidades femeninas innatas. Dado que su adquisición no se considera fruto de un esfuerzo o una formación, se supone que no merecen una remuneración específica en el mercado de trabajo (Echebarría y Larrañaga, 2004).

A menudo, en economía la razón de las desigualdades entre mujeres y hombres se busca en la desigual inversión en capital humano, es decir, en formación. Creemos que en los últimos años este argumento ha perdido muchísima fuerza. Si tomamos los estudios universitarios como indicador del nivel de formación elevado, vemos que el número de hombres con estudios superiores en el año 2001 (127.368) era algo mayor que el número de mujeres (125.653), pero en las generaciones más jóvenes hay más mujeres que hombres. Así, entre las personas de entre 25 y 40 años con estudios superiores, las mujeres son el 54%. A partir de esa edad, los hombres son mayoría y, por ejemplo, entre la población de entre 40 y 65 años las mujeres son solamente el 13% de las personas con estudios superiores.

Siendo así, no es de extrañar que en el curso 2001/2002 el 55% del alumnado universitario fuera femenino. A lo largo de ese mismo curso académico, las mujeres constituían el 54% del alumnado universitario de tercer ciclo (doctorado) que como veremos son quienes mayores niveles de renta tienen. No es menos cierto que la presencia de mujeres varía mucho según las titulaciones y, por ejemplo, siguen siendo minoritarias en los estudios técnicos.

Si nos centramos en el nivel de instrucción, se observa una correlación positiva entre el nivel de educación y la renta media. Es cierto pues que la inversión en capital humano eleva, en general, tanto las rentas de trabajo como las de actividades. Y es cierto tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Eso sí, sea cual sea el nivel de educación, las rentas de las mujeres son significativamente más bajas que las de los hombres. Decir que la renta media de las mujeres sin estudios es un 64% inferior a la de sus homólogos masculinos y en el caso de las mujeres con estudios universitarios es un 45% inferior nos llevaría a concluir que las diferencias de renta entre mujeres y hombres tienden a disminuir a medida que se eleva el nivel de educa-

ción, tal así se desprende del cuadro siguiente. Pero creemos que unas diferencias tan grandes dejan poco espacio para el optimismo.

Además, llama mucho la atención el hecho de que las rentas de trabajo de las mujeres con estudios técnicos superiores (no olvidemos que las enseñanzas técnicas son las menos feminizadas) son apenas superiores a las rentas de las mujeres con estudios secundarios y claramente inferiores a las de las licenciadas universitarias. No ocurre lo mismo en el caso de los hombres: las rentas de trabajo de los varones con estudios técnicos superiores son mayores que las de los licenciados y un 47% superiores a la de los varones con estudios secundarios, tal y como se observa en el cuadro siguiente. De aquí que las rentas de las mujeres con estudios técnicos superiores sea nada más y nada menos que un 65% inferior a las de los hombres con igual nivel de formación académica.

Tabla 5. Renta personal media de mujeres y hombres por algunos niveles de estudios, 2001

Renta total		
Nivel de estudios	Mujeres	Hombres
Sin estudios	4.736	13.330
Primarios	5.383	16.724
Secundarios	6.624	12.985
FP	8.101	15.816
Facultades	12.972	23.567
ETS*	8.718	25.450
Doct./postgrados	18.201	34.213
Renta de trabajo		
Nivel de estudios	Mujeres	Hombres
Sin estudios	509	3.550
Primarios	1.564	8.077
Secundarios	6.698	13.657
FP	5.476	11.140
Facultades	10.594	18.237
ETS*	6.927	20.078
Doct./postgrados	15.402	25.435
Renta de actividades		
Nivel de estudios	Mujeres	Hombres
Sin estudios	119	412
Primarios	350	1.112
Secundarios	447	965
FP	422	1.066
Facultades	997	2.318
ETS*	825	2.270
Doct./postgrados	1.366	3.679

Fuente: Eustat. Estadística de Renta Personal y Familiar, 2001.

*Escuelas Técnicas Superiores.

Al mirar las rentas por estado civil, volvemos a constatar que los cambios en el estado civil tienen una repercusión diferente para los hombres y para las mujeres básicamente porque los cambios en la vida familiar afectan de manera diferente a la participación laboral de mujeres y de hombres. Es más, podríamos afirmar que apenas inciden en la participación de los hombres pero sí que afectan y mucho

a la de las mujeres. En general las rentas de trabajo tienden a subir con la edad hasta los 50-55 años. Pues bien, las rentas de trabajo de los solteros, que podemos suponer son como media más jóvenes que los casados, son un 38% más bajas que las de los casados, pero curiosamente ocurre lo contrario en el caso de las mujeres: la renta media de las solteras supera en un 20% la renta de las casadas. Es decir que la soltería “perjudica” a los hombres y beneficia a las mujeres. De ahí que la renta de las mujeres mujeres solteras sea “sólo” un 29% inferior a la de los varones.

Para finalizar, constatamos que, sea cual sea la situación profesional, la renta media de las ocupadas en el mercado es notablemente inferior a la de los varones. Pero además quienes declaran unas rentas de trabajo y de actividades más elevadas son las asalariadas seguidas en este orden por cooperativistas, empresarias, eventuales y autónomas. Para explicar esta sorprendente clasificación tenemos que remontarnos por una parte a la ocultación de rentas y, por la otra, a las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado, desigualdades que se dan en todos los niveles y también en todas las situaciones profesionales. Por ejemplo el porcentaje de mujeres empresarias de empresas sin asalariados o con menos de diez asalariados suele ser muy superior al de los hombres y un número importante de mujeres se concentran en el sector de la hostelería y el comercio. Refiriéndonos como siempre al año 2001, el número de mujeres en puestos de gerencia y dirección de empresas y organizaciones es mucho menor que el de los hombres (19.407 mujeres y 44.609 hombres). Además, el 23% de ellas regenta comercios sin asalariados y el 14% comercios con menos de 10 asalariados, mientras que solamente el 17% de los hombres en puestos de gerencia está al mando de comercios sin asalariados o con menos de 10 asalariados.

5. Conclusiones

Nos gustaría poder concluir afirmando que vislumbramos cercano el día en que desaparezcan las desigualdades económicas entre mujeres y hombres, pero los datos analizados no nos permiten ser tan optimistas. Entrado ya el siglo XXI, constatamos que mujeres y hombres continúan teniendo maneras diferentes de distribuir su tiempo entre los diferentes trabajos, maneras diferentes de participar en el mercado laboral y desigualdades de renta más que apreciables. Ello no quiere decir que no se hayan producido cambios importantísimos en las últimas décadas principalmente en la participación laboral de las mujeres. La gran asignatura pendiente continua siendo un reparto más igualitario del trabajo no remunerado, pues mientras esto no se produzca será prácticamente imposible conseguir la igualdad laboral. Y esto es algo que la propia Comisión Europea (2007)

reconoce cuando afirma que “existen numerosas restricciones que limitan la libre elección de las personas de conciliar la vida profesional y la vida privada, como, por ejemplo, la falta de servicios de guardería, los aspectos financieros, las repercusiones para la carrera profesional, el riesgo de perder las competencias, las dificultades para volver al empleo o la presión de los estereotipos. Se deberían revisar las modalidades de permiso a fin de ayudar a mejorar el reparto de responsabilidades privadas y familiares entre hombres y mujeres, y favorecer así la calidad de vida y el bienestar de la infancia”.

Para lograr un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares estima que:

- Es conveniente garantizar que los permisos parentales se concedan tanto a los hombres como a las mujeres y, sobre todo, que sean individuales (no transferibles), atractivos desde el punto de vista económico, fraccionables y que su duración no represente un inconveniente para volver al trabajo.
- Teniendo en cuenta el envejecimiento de la población de la UE, es fundamental seguir desarrollando servicios de asistencia accesibles y asequibles para las personas dependientes. También se podría considerar la posibilidad de crear «permisos filiales», destinados a cuidar a los parientes de más edad, que sean atractivos tanto para los hombres como para las mujeres.
- Es conveniente promover los permisos de paternidad que permitan implicar a los padres en las responsabilidades domésticas y familiares desde el nacimiento del niño.
- La lucha contra los estereotipos debería intensificarse a todos los niveles por todas las partes interesadas y debería centrarse, sobre todo, en los hombres y en las empresas.
- Es importante preservar la empleabilidad de los trabajadores en permiso parental mediante medidas de acompañamiento durante el permiso y en la vuelta al trabajo. Esto incluye medidas que garanticen el mantenimiento de las competencias del trabajador y su acceso a las posibilidades de formación, así como la garantía de proseguir su carrera profesional.
- Las empresas, en particular las PYME, deberían estar acompañadas en el establecimiento de medidas de conciliación de la vida profesional, privada y familiar.

Pensamos que la reciente aprobación de leyes de igualdad puede acelerar el camino hacia la igualdad, aunque sabemos que los comportamientos no se cambian por decreto. El hecho que nos resulta más desalentador es constatar que tampoco en los países que tomamos como referencia, países en los

que la incorporación al mercado laboral de las mujeres fue más temprana y en los que la acción de las autoridades ha impulsado activamente el empleo de las mujeres, puede decirse que las desigualdades han acabado por desaparecer.

Bibliografía

- AIERDI, X. (2006): "Población extranjera" en *Informe Socioeconómico de la C.A. de Euskadi, 2006*, Vitoria-Gasteiz.
- AYALA, L.; y ONRUBIA, J. (2001): "La distribución de la renta en España según datos fiscales", *Papeles de economía española*, nº 88.
- ARREGI, B., LARRAÑAGA, I.; y MARTIN, U. (2006): "Demografía" en *Informe Socioeconómico de la C.A. de Euskadi, 2006*, Vitoria-Gasteiz.
- BECKER, G.S. (1983): *El capital humano*, Alianza, Madrid.
- CABRILLO, F.; ALBERT, R. (2001): "Igualdad y desigualdad en economía", *Papeles de economía española*, nº 88.
- CANTÓ, O.; DEL RÍO C.; y GRADÍN, C. (2000): "La Situación de los Estudios de Desigualdad y Pobreza en España", *Cuadernos de gobierno y administración*, 2.
- CARRASCO, C. (2003): "El cuidado: ¿coste o prioridad social?" ponencia presentada en el Congreso Internacional *Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado* celebrado el 13 y 14 de octubre de 2003, Donostia-San Sebastián.
- CARRASCO, C. et al. (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- COMISIÓN EUROPEA (2005): *Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries*. Directorado General de Empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades. Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas.
- COMISION EUROPEA (2007): *Informe al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres, 2007*, Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas.
- COQUET, B. (2004): "Les femmes françaises face au chômage: une inégalité en déclin", *Revue de l'OFCE*, 40.
- DEX, S. (1985): *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las ciencias sociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- ECHEBARRÍA, C.; y LARRAÑAGA, M. (2004): "La igualdad entre mujeres y hombres: una asignatura pendiente" en *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50.
- ECHEBARRÍA, C.; LARRAÑAGA, M. (2004): "Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 55.
- EUROSTAT (2005): *Encuestas de Fuerzas de Trabajo*, <www.europa.eu.int/comm/eurostat>.
- EUSTAT (2005): *Censos de población y vivienda, 2001*. <www.eustat.es>.
- EUSTAT (2005): *Encuestas de Población en Relación con la Actividad*, <www.eustat.es>.
- EUSTAT (2005): *Pertsonen eta Familien Errenta Estatistika. Estadística de Renta Personal y Familiar*, Vitoria-Gasteiz.
- FLAQUER, L. (2004): "La articulación entre familia y el Estado de bienestar en los países de la Europa del sur", *Papers*, nº 73
- GARCIA, C. (2006): "El tiempo de trabajo no remunerado en la C.A: de Euskadi" en *Encuesta de presupuestos de Tiempo*, 2003, Eustat, Vitoria-Gasteiz.