

GRADO: ADE

Curso 2015/2016

TÍTULO: INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA

Autor/a: Alba Blanco González

Director/a: Ana M^a González Flores

Bilbao, a 27 de junio de 2016



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Resumen del trabajo | 4 |
| 1- Introducción | 4 |
| 2- Evolución de la tasa de actividad, de empleo y de paro..... | 6 |
| 3- Tasa de empleo según grupo de edad..... | 10 |
| 4- Cualificación de los empleados..... | 12 |
| 5- Ramas de actividad y ocupación | 13 |
| 6- Tipo de jornada laboral | 18 |
| 7- Modalidades de contratación..... | 21 |
| 8- Diferencias salariales..... | 22 |
| 9- Conciliación de la vida laboral y familiar | 27 |
| 10- Desarrollo de materias de igualdad en las empresas. El caso Eroski | 29 |
| 11- Diferencias de género en Europa | 32 |
| 11.1- Tasas de actividad y de desempleo | 32 |
| 11.2- Tipo de jornada laboral y modalidad de contratación | 35 |
| 11.3- Diferencias salariales..... | 37 |
| 12- Conclusiones | 39 |
| 13- Bibliografía | 41 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Índice de gráficos

| | |
|---|----|
| GRÁFICO 1: Evolución de la tasa de actividad (último trimestre del año)..... | 7 |
| GRÁFICO 2: Evolución de la tasa de empleo (último trimestre del año)..... | 8 |
| GRÁFICO 3: Evolución de la tasa de paro (último trimestre del año)..... | 9 |
| GRÁFICO 4: Distribución de los parados de larga duración..... | 10 |
| GRÁFICO 5: Ocupados por grupo de edad y sexo (primer trimestre del año) (en %)... | 11 |
| GRÁFICO 6: Ocupados por sector económico y sexo (primer trimestre del año) (en %) | 15 |
| GRÁFICO 7: Porcentaje de mujeres ocupadas por rama de actividad (primer trimestre del año)..... | 16 |
| GRÁFICO 8: Distribución de los asalariados por tipo de contrato (en %)..... | 22 |
| GRÁFICO 9: Salario medio por trabajador a jornada parcial y en función del sexo..... | 24 |
| GRÁFICO 10: Salario medio por trabajador a jornada completa y en función del sexo..... | 24 |
| GRÁFICO 11: Brecha salarial de género anual por edad (salario anual)..... | 25 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| TABLA 1: Gap hombre- mujer (puntos porcentuales) (último trimestre del año)..... | 7 |
| TABLA 2: Ocupados por nivel de formación alcanzado y sexo (último trimestre del año) (en %) | 13 |
| TABLA 3: Participación de hombres y mujeres por ocupación (primer trimestre del año) (en %) | 14 |
| TABLA 4: Distribución de mujeres y hombres por rama de actividad (datos del primer trimestre del año) (en %) | 17 |
| TABLA 5: Porcentaje de ocupados por situación profesional (primer trimestre del año) (en %) | 18 |
| TABLA 6: Distribución de los asalariados por tipo de jornada y sexo (en %) | 19 |
| TABLA 7: Razones principales del trabajo a tiempo parcial (en %) | 21 |

| | |
|---|----|
| TABLA 8: Brecha salarial de género anual por sección de actividad (salario anual en euros)..... | 26 |
| TABLA 9: Porcentaje de personas ocupadas entre 16 y 64 años con al menos un hijo según tipo principal de servicio de cuidado a los niños que utiliza para atenderlos. Año 2011..... | 28 |
| TABLA 10: Trabajadores por género de Eroski..... | 30 |
| TABLA 11: Mujeres en puestos de responsabilidad en Eroski..... | 30 |
| TABLA 12: Mujeres en puestos directivos y de gestores en Eroski..... | 30 |
| TABLA 13: Desarrollo personal y profesional (porcentaje de mujeres) en Eroski..... | 31 |
| TABLA 14: Tasa de actividad en la UE (población de 15 a 64 años)..... | 33 |
| TABLA 15: Tasa de desempleo en la UE (población de 15 a 64 años)..... | 34 |
| TABLA 16: Trabajo a tiempo parcial en la UE (población de 15 a 64 años)..... | 36 |
| TABLA 17: Porcentaje de mujeres ocupadas con contrato temporal en la UE..... | 37 |
| TABLA 18: Ganancia media anual en euros en la UE (industria, construcción y servicios excepto servicios públicos; jornada completa)..... | 38 |

Resumen del trabajo

La inserción laboral de las mujeres españolas continúa siendo hoy día un reto en el ámbito de nuestra sociedad. Si bien las instituciones internacionales están, aparentemente, focalizándose en promover actividades, tanto en el ámbito de lo público como de lo privado, para mitigar la problemática de las desigualdades existentes en función del sexo en el mercado del trabajo, así como en la misma sociedad, estas desigualdades siguen condicionadas por diversos estereotipos que suponen, en muchas ocasiones, un obstáculo para el sexo femenino.

En este trabajo, se desarrolla un análisis descriptivo de las particularidades del mercado laboral español desde una perspectiva de género. Se aborda el periodo correspondiente al intervalo de los años 2005 y 2015, con el fin de estudiar la evolución de los diferentes factores, así como de hacer la comparativa entre las posibles “facilidades” que encuentra el sexo masculino en el mercado laboral, frente a las “dificultades” y barreras que, en diversas ocasiones, obstaculizan la actuación de la mujer en el mismo.

1- Introducción

La masiva entrada de las mujeres al mercado laboral en el siglo XX, conocida como la “Revolución Silenciosa”, puso de manifiesto las diversas desigualdades de género por las que el mercado laboral viene caracterizándose desde años atrás, que hacen del sexo femenino un colectivo discriminado.

La inserción laboral de la mujer al mercado de trabajo constituye un proceso progresivo en el que las instituciones internacionales continúan trabajando. La Unión Europea ha lanzado la Estrategia Europea del Empleo 2020 mediante la que se fija como objetivo lograr una recuperación y alcanzar una economía social del mercado sostenible. De entre los pilares en los que se basa esta estrategia se encuentra el de promover la igualdad de oportunidades, ya que existen ciertas desigualdades entre hombres y mujeres, que en el caso de no adoptarse cambios ante las mismas, tenderán a perpetuarse con el paso del tiempo.

Es por tanto un tema de interés como de actualidad, en el que se debe continuar incidiendo, puesto que no se trata únicamente de una cuestión de eficiencia económica sino de una cuestión de justicia social. A pesar de los avances y de las prácticas en materias de igualdad de sexo que se están desarrollando tanto en el seno de la empresa, como en el entorno exterior a ella, aún queda un largo camino por recorrer y un duro trabajo por hacer.

El siglo XX se corresponde con la entrada masiva de las mujeres al mercado del trabajo. Sin embargo, es su vida familiar, junto a otros factores los que condicionan su participación laboral. Se registra un mayor número de entradas y salidas del mercado laboral por parte del sexo femenino, frente a la continua permanencia en el mismo del masculino.

Es por su parte, la crisis económica-financiera en la que nuestro país se ha visto inmerso durante estos últimos años, una de las principales causas de diversos cambios del mercado laboral español. En los períodos anteriores a la crisis, las tasas de actividad tanto masculinas como femeninas eran elevadas por el favorable ritmo de crecimiento económico y del empleo. En lo que respecta al colectivo de las mujeres, en el que centramos el análisis, el ya citado crecimiento económico junto con diferentes cambios en los aspectos ideológicos de la sociedad, impulsaron y facilitaron su entrada en el mercado del trabajo. Mejoró el salario relativo de la mujer y el crecimiento del sector servicios en todos los países desarrollados, sector en el que mayoritariamente se concentran las mujeres, lo que dio lugar a un crecimiento de la tasa de actividad femenina. Sin embargo, a partir del año 2008, en el que los efectos de la crisis económica comienzan a hacerse notar en España, el mercado laboral sufre las consecuencias de la misma. Aumentan las tasas de paro y disminuyen las de actividad, así como muchas otras consecuencias que a continuación trataremos de analizar, distinguiendo los diferentes efectos para ambos sexos.

Por tanto, las desigualdades actuales entre los hombres y las mujeres derivan de dos fenómenos; por una parte, ambos partían de una situación inicial diferente en el mercado laboral, y por otra, la crisis económica les ha afectado de manera distinta.

A pesar de que las diferencias están claramente representadas en la coyuntura, dichas disimilitudes entre ambos sexos no corresponden únicamente a una determinada circunstancia coyuntural, sino que son un fenómeno histórico resultado del sistema social en su conjunto. Estas diferencias entre hombres y mujeres no se explican por su naturaleza biológica, sino por otros factores como los estereotipos, valores culturales o religiosos, etc. Estos suelen estar tan ampliamente extendidos que hacen que apenas seamos conscientes de ellos, pero es cierto que existen. Siendo los que dan lugar a las denominadas “desigualdades de género”.

El trabajo actual constituye un análisis descriptivo de una problemática social que azota al mercado laboral y desfavorece la actuación del sexo femenino. El objetivo del mismo es mostrar las diferencias entre los hombres y las mujeres, estableciendo los factores que promueven dicha desigualdad, mediante los que se podrá identificar la representación del sexo femenino en el mercado laboral, así como las particularidades del mismo analizadas desde una perspectiva de género.

Con relación a la metodología indicar que el pertinente análisis de los resultados parte de los datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa (INE), donde es posible encontrar datos numéricos de un conjunto de series consecutivas, tanto de la actualidad como de años anteriores, del colectivo español. Así mismo, para realizar el análisis correspondiente a nivel europeo se ha utilizado la base de datos de Eurostat.

Además, a lo largo del texto se ha recurrido a la utilización de diferentes fuentes bibliográficas de autores que han desarrollado trabajos centrados en esta problemática, cuya especificación se adjunta en la bibliografía del trabajo.

En lo que respecta al caso práctico que se presenta de la empresa Eroski, todos los datos han sido obtenidos de la Jornada de Empresa y Género celebrada en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UPV/EHU (18/04/2016) en la que participó la miembro de la sociedad, Marta Carazo.

El trabajo se estructura en diferentes apartados. En el primero de ellos, con el fin de dar una visión global sobre la situación de la mujer en el mercado laboral español, se analizan las tasas de actividad, de empleo y de paro de ambos sexos. En los siguientes apartados se estudian diferentes factores como la edad, la cualificación, las ramas de actividad, la jornada laboral y las modalidades de contratación en los que se distinguen desigualdades en función del sexo. Posteriormente, se analizan las diferencias salariales entre hombres y mujeres tratando de explicar la procedencia de las mismas. Además, se dedica una pequeña parte del trabajo a hablar sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, así como del desarrollo de materias de igualdad donde se incluye el caso práctico de Eroski. Para terminar, se hace una breve mención a las diferencias de género en Europa con el fin de analizar y establecer la comparativa entre la situación que ocupan las mujeres en el mercado laboral español y en el resto del territorio europeo.

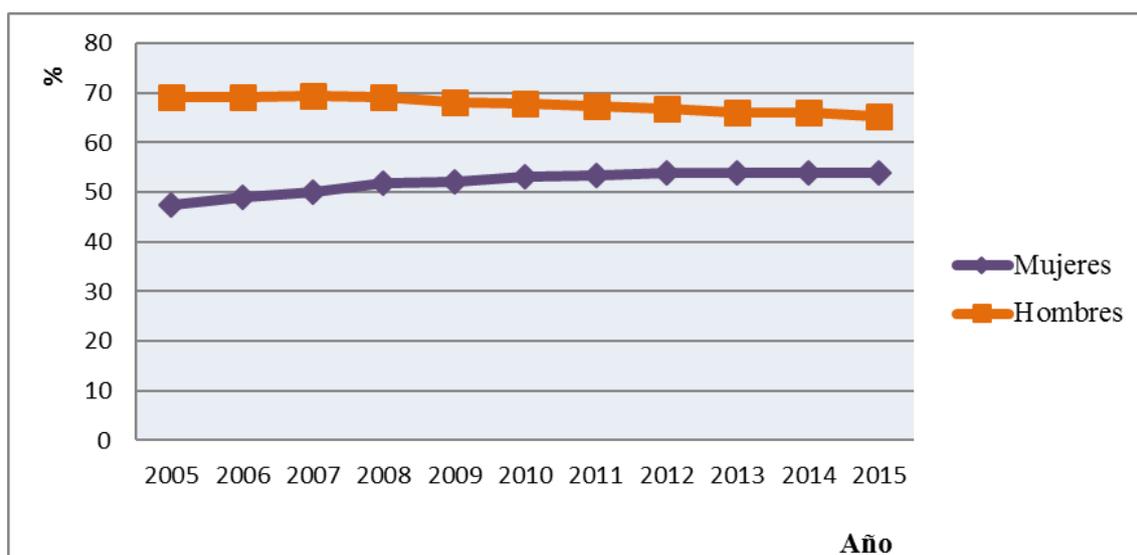
2- Evolución de la tasa de actividad, de empleo y de paro

El mercado laboral español ha sufrido importantes cambios en esta última década. La masiva entrada de las mujeres al mismo, acompañada de profundos cambios en la sociedad española, han dado a lugar a la reducción tanto de la brecha de actividad entre hombres y mujeres, como de la de empleo y de paro. Además se espera que esta convergencia continúe al retirarse las personas de edad avanzada y se incorporen al mercado laboral las nuevas generaciones.

La tasa de actividad española, tal y como se muestra en el gráfico 1, refleja la ya citada desigualdad de género del mercado laboral español, pues es mayor el porcentaje de hombres activos a nivel nacional que el de mujeres. Sin embargo, dicho porcentaje se ha ido aproximando con el paso de los años, reflejando de este modo una menor desigualdad entre ambos.

Mientras la tasa de actividad de los hombres sigue una tendencia descendente desde el año 2008, en el que era de un 69,21%, pasando a un 65,37% en el año 2015, la de las mujeres, por el contrario, toma una tendencia ascendente, viéndose estabilizada en los últimos años. En el año 2008 la tasa de actividad de las mujeres correspondía a un 51,78% y en el 2015 a un 53,79%. El hecho de que disminuya el porcentaje de hombres activos y aumente el de las mujeres explica la disminución de la brecha de género en la tasa de actividad.

GRÁFICO 1: Evolución de la tasa de actividad (último trimestre del año)



Fuente: EPA – INE. Elaboración propia.

En la tabla 1, se muestra el gap entre mujeres y hombres, comprobándose que mientras que en 2005, la tasa de actividad de los varones superaba en 21,59 puntos porcentuales la de las mujeres, 10 años después, la diferencia entre ambos sexos se reduce a 11,58 puntos.

TABLA 1: Gap hombre- mujer (puntos porcentuales) (último trimestre del año)

| | Tasa de actividad | Tasa de empleo | Tasa de paro |
|------|-------------------|----------------|--------------|
| 2005 | 21,59 | 22,39 | -4,74 |
| 2006 | 20,02 | 21,27 | -4,99 |
| 2007 | 19,4 | 20,02 | -4,29 |
| 2008 | 17,43 | 16,15 | -2,79 |
| 2009 | 16,04 | 13,19 | -0,49 |
| 2010 | 14,75 | 12,21 | -0,65 |
| 2011 | 13,98 | 11,22 | -0,77 |
| 2012 | 12,69 | 9,92 | -0,45 |
| 2013 | 12,09 | 9,87 | -1,07 |
| 2014 | 12,05 | 10,35 | -1,83 |
| 2015 | 11,58 | 10,95 | -2,78 |

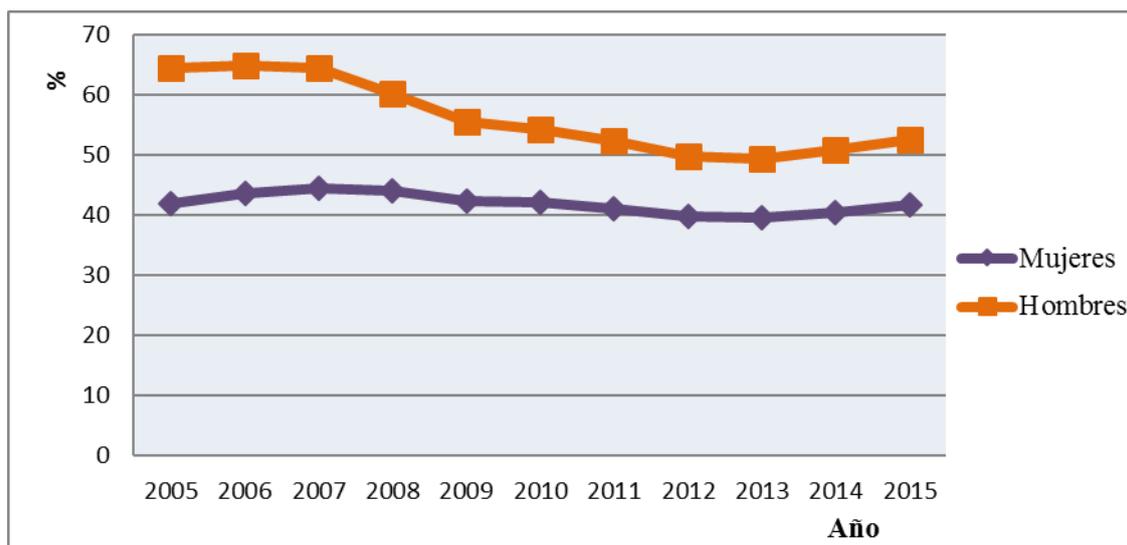
Fuente: EPA – INE. Elaboración propia.

En lo que a la tasa de empleo se refiere, la discriminación laboral por sexo es un componente notorio. Es mayor el porcentaje de hombres empleados que el de mujeres en todos los periodos a analizar, siendo en el año 2015 del 52,63% para el colectivo masculino y de un 41,68% para el femenino. Sin embargo, y al igual que en la tasa de actividad, ésta también muestra que en los últimos años las desigualdades han disminuido, puesto que en el año 2008 la tasa de empleo era del 60,24% y 44,09%, respectivamente.

La evolución de la misma es a la vez un reflejo de la grave situación económica en la que se encuentra el país. Las tasas de empleo de los hombres han disminuido, y en el caso de las mujeres a partir del año 2008 también, aunque parece percibirse una recuperación de las mismas a partir del 2014 (véase gráfico 2).

Así mismo, se puede observar en la tabla 1 la disminución de la brecha de empleo en función del sexo que registraba en 2005 una diferencia porcentual de 22,39 puntos pasando en el año 2015 a 10,95 puntos.

GRÁFICO 2: Evolución de la tasa de empleo (último trimestre del año)



Fuente: EPA – INE. Elaboración propia.

La tasa de paro es la que menor diferencial en función del género presenta con respecto a las tres a analizar en este apartado. A pesar de que en los años anteriores a la crisis esta era bastante más superior para las mujeres que para los hombres, en los años siguientes las diferencias han disminuido, situándose levemente por encima las del sexo femenino.

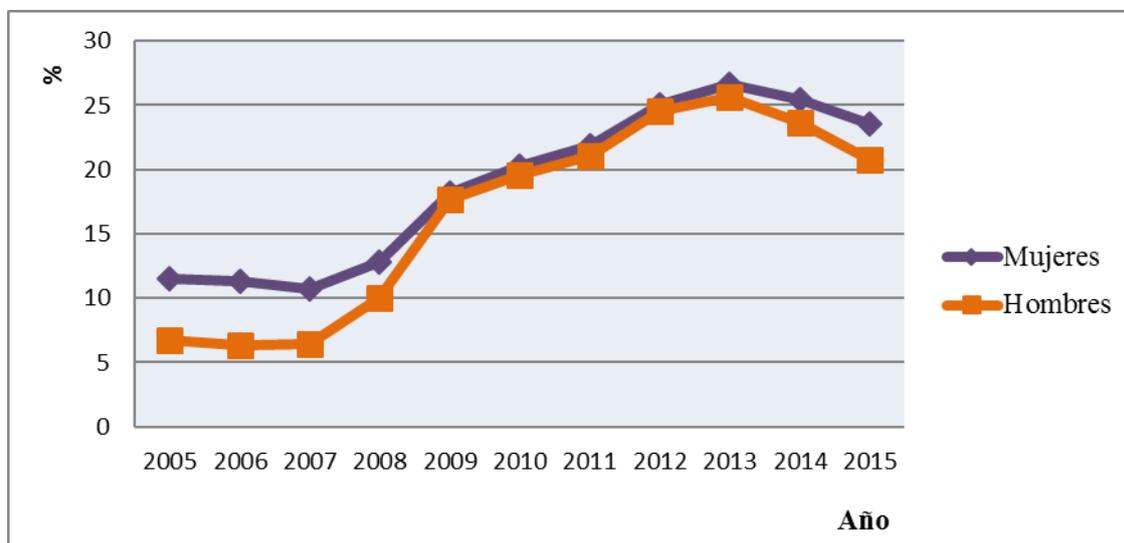
Tal y como puede observarse en el gráfico 3, es a partir del año 2013 cuando comienza a notarse una recuperación de la economía española, lo que hace que comiencen a mejorar algunos indicadores, entre ellos, la tasa de paro que comienza a descender para ambos sexos.

En el año 2005 la tasa de paro de los hombres era del 6,73% y la de las mujeres del 11,47%. En el año 2013 las mismas aumentan en más del doble con respecto al periodo anteriormente citado, pues se corresponde al periodo en el que los efectos de la crisis más se hacen notar, registrando en este año un 25,6% para el sexo masculino y un 26,67% para el femenino. Sin embargo, estas disminuyen en el último período a analizar, año 2015, en el que se registran unas tasas de paro del 20,77% para los hombres y del 23,55% para las mujeres.

Tal y como puede observarse en el gráfico 3, así como en los resultados mostrados en la tabla 1, la brecha de paro en función del sexo era mínima en el intervalo de los años

2009 y 2012, no porque haya descendido el paro femenino sino porque la tasa de paro masculina ha aumentado hasta casi igualar a la de las mujeres. Sin embargo, se registra en el año 2015 una diferencia porcentual de 2,78 puntos.

GRÁFICO 3: Evolución de la tasa de paro (último trimestre del año)



Fuente: EPA – INE. Elaboración propia.

La tasa de paro de larga duración ha sido protagonista en el periodo de crisis, mientras que esta tasa de paro de las mujeres era en los años anteriores a la crisis más del doble que la de los hombres, posteriormente, y a pesar de que ha continuado siendo superior a la del sexo masculino, tal y como puede verse en el gráfico 4, los valores han ido aproximándose. Así, en el año 2013 la tasa de paro de larga duración de las mujeres era de un 13,5% mientras que la de los hombres era de un 12,6%, sin apenas tener un punto porcentual de diferencia.

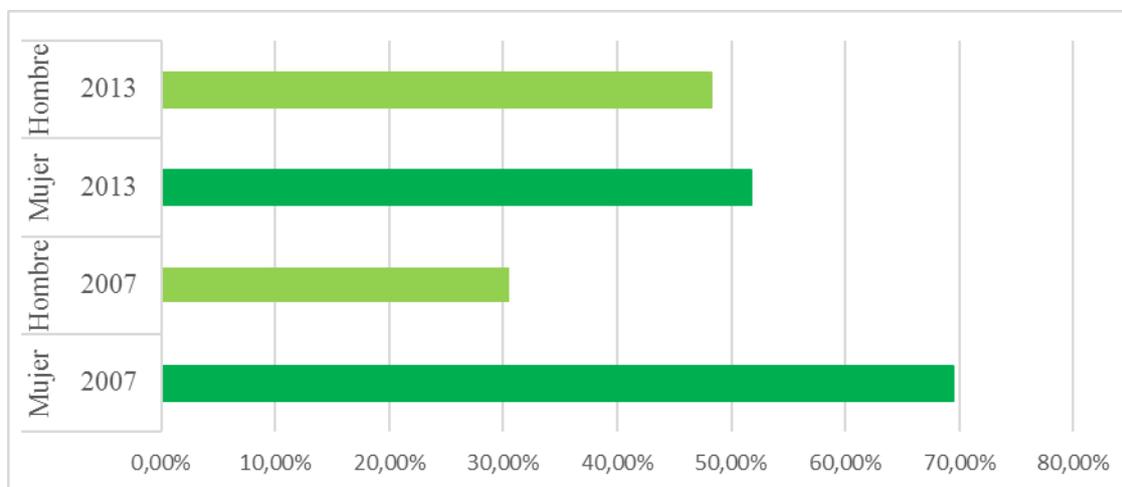
El principal factor explicativo de este fenómeno es la crisis económica y con ella, su repercusión en el mercado laboral. Las tasas de paro durante la misma han seguido una tendencia creciente. Para los individuos cada vez ha sido más difícil encontrar un empleo, hasta el punto de que muchos, a pesar de que no han cesado en su búsqueda durante más de un año no han encontrado trabajo. La situación de las empresas, por su parte, ha sido crítica, convirtiéndose la supervivencia en el mercado laboral en un reto para las mismas, llevando a muchas de ellas, sobre todo a las pymes, al cierre, y a otras muchas a una reducción considerable de su plantilla.

Sin embargo, a partir del año 2014 la economía española comienza una leve recuperación y con ella, los indicadores del mercado laboral empiezan a mejorar consiguiendo disminuir las tasas de paro, además de la disminución de las tasas de parados de larga duración.

A pesar de que las diferencias entre hombres y mujeres cada vez son menores, nuevamente el sexo femenino se ve desfavorecido representando el mayor porcentaje dentro de los parados de larga duración. En el año 2007, casi el 70% de los parados de

larga duración son mujeres, cifra que se reduce en 2013 al 52%. Destaca que la expansión del sector servicios ha traído consigo muchas oportunidades para el sexo femenino, pues es donde principalmente se hayan concentradas las mujeres.

GRÁFICO 4: Distribución de los parados de larga duración



Fuente: EPA – INE. Elaboración propia.

Tras este análisis, podemos observar que donde existe mayor brecha es en las tasas de actividad y de empleo. Sin embargo, las tres deben tanto su proceso evolutivo como las diferencias de género existentes en el mismo a diferentes factores; factores que se analizan a continuación.

3- Tasa de empleo según grupo de edad

En este apartado se procede a analizar la tasa de empleo de los individuos españoles en función del grupo de edad al que pertenecen.

Como se puede apreciar en el gráfico 5, en el grupo de edad de 25 a 45 años (que lógicamente es en el que mayor porcentaje de ocupados se concentra), la tasa de ocupación se ha mantenido constante en el año 2015 con respecto al 2007, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres. En los años correspondientes a este intervalo de tiempo, que no aparecen representados en el gráfico anexo, el mercado laboral español ha protagonizado según los últimos datos publicados en EPA una evolución favorable respecto a su tasa de ocupación.

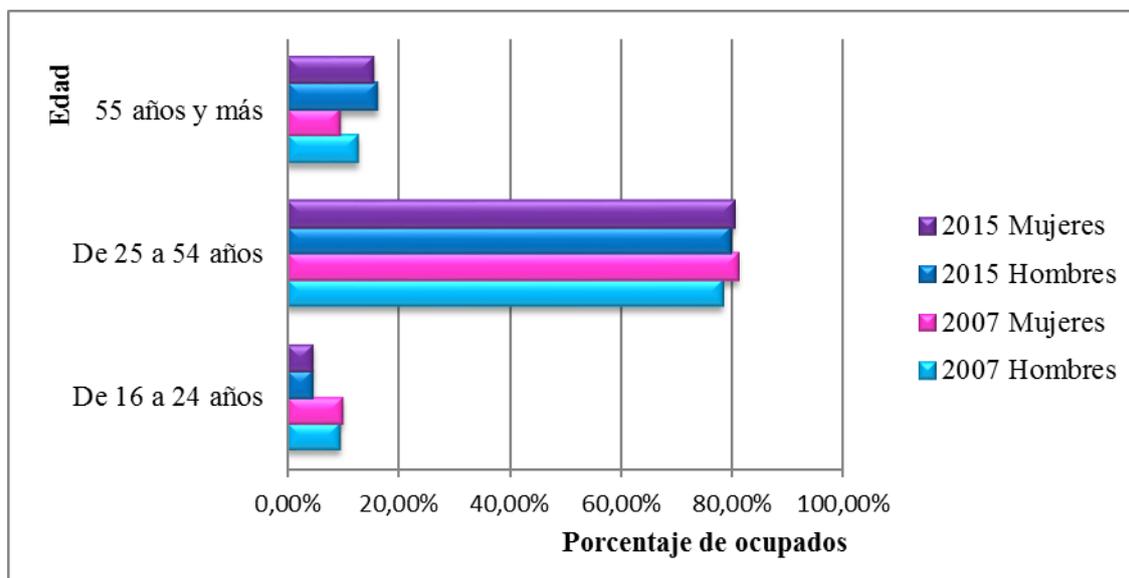
En lo que respecta a los trabajadores de 55 y más años, ha aumentado tanto el porcentaje de hombres como el de mujeres empleadas. Siendo un aumento leve pero más notable en el sexo femenino. Hoy día, la edad de jubilación depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral. La edad exigida se establece entre los 65 y 67 años. Esta es superior a la establecida en el año 2007, y su tendencia es creciente puesto que la esperanza de vida ha aumentado y se piensa que la sostenibilidad del sistema de pensiones puede verse afectada en el futuro. Generalmente, las cotizaciones acumuladas de las mujeres a lo largo de su vida laboral

son inferiores a las de los hombres, puesto que tienden a salir y entrar más veces del mercado laboral. Es por ello por lo que se percibe un aumento mayor en su tasa de ocupación. En 2007 había un 9,37% de ocupadas en este intervalo de edad mientras que en 2015 pasa al 15,35%; los hombres por su parte registraban un 12,55% de ocupados en 2007, pasando al 16,06% en el último año a analizar. A pesar del mayor aumento en la tasa de ocupación del sexo femenino, los hombres continúan registrando una tasa superior.

En el restante intervalo de edad a estudiar, de 16 a 24 años, ha disminuido la tasa de ocupación con respecto a períodos anteriores a la crisis. Los jóvenes españoles, a pesar de formar parte de la generación más formada en la historia del país, encuentran dificultades para acceder a su primer empleo. Las empresas demandan menos trabajadores y cada vez más cualificados para sus puestos vacantes, lo que hace que estos vean limitadas sus oportunidades de acceso al mercado laboral, motivo por el cual muchos son los jóvenes que deciden aceptar ofertas de empleo en otros países en los que el acceso al mercado de trabajo es más fácil. Otro de los factores explicativos, implícitamente ya citado, es la mayor formación y, por tanto, la prolongación de los años de estudios, lo que da lugar a una edad más tardía de acceso al primer trabajo.

En este último grupo de edad ha sido mayor la disminución de la tasa de ocupación del sexo femenino que del masculino, explicación que se debe a que las mujeres están invirtiendo más en capital humano y por tanto, prolongan su edad de entrada al mercado laboral.

GRÁFICO 5: Ocupados por grupo de edad y sexo (primer trimestres del año) (en %)



Fuente: EPA – INE. Elaboración propia.

4- Cualificación de los empleados

La cualificación de los individuos es uno de los factores a considerar a la hora de analizar el empleo nacional. En España, así como en la gran mayoría de los países desarrollados, a lo largo de estos últimos años la población con estudios superiores ha aumentado. Frente a la ausencia de oportunidades en el mercado del trabajo, en especial para el colectivo de los jóvenes, la opción de creciente cualificación se ha extendido en dicha franja de edad, que años atrás hubiese ingresado tempranamente en el mercado laboral con bajo nivel de cualificación.

Aunque no siempre se cumpla de este modo, y dependa, en muchas ocasiones, del perfil que los reclutadores buscan para sus empresas, un alto nivel de estudios tiende a estar positivamente valorado a la hora de ocupar determinados puestos que exigen los conocimientos que dichos estudios acreditan, como son los puestos de nivel medio/alto de la organización. Así mismo, el nivel de formación influye, por lo general, en el nivel salarial, estableciendo una relación positiva, de forma que a mayor nivel de formación, se ocupan puestos más altos en el seno de la organización que se corresponden con mayores salarios.

En gran medida, la mayor participación de la mujer en el mercado del trabajo ha venido acompañada de una mayor inversión en capital humano. Siendo más notable el aumento de población femenina con estudios superiores que el de la masculina en estos últimos años.

Además, el nivel educativo de las mujeres suele tener un efecto significativo en la constitución de parejas de doble ingreso, así como en el tipo de jornada, que posteriormente analizaremos. Ambos miembros tienden a tener jornada completa en el caso de que la mujer cuente con alto nivel educativo; lo que en un principio significa un mayor nivel de ingresos. Por otro lado, para las mujeres contar con determinado nivel de cualificación es requisito, en ocasiones, indispensable para acceder a determinados puestos de trabajo, mientras que para los hombres es un factor valorable y favorable en su candidatura al puesto vacante.

La brecha de género de la tasa de ocupación en función de la cualificación ha disminuido respecto a años atrás; sin embargo, tal y como se muestra en la tabla 2, con el mismo nivel de estudios sigue existiendo, salvo concretas excepciones, mayor porcentaje de hombres ocupados que de mujeres. Es aquí, donde se vuelven a poner de manifiesto tanto la rigidez del mercado laboral español como los obstáculos que encuentran las mujeres, aun estando cualificadas, a la hora de acceder a ocupaciones en las que es necesario cierto nivel de conocimiento para poder desarrollar las actividades que competen al puesto.

Así, en el año 2015 con educación superior el porcentaje de mujeres ocupadas es del 47,86%, y el de ocupados es del 37,31%. Sin embargo, a niveles más bajos de cualificación como lo es la primera etapa de educación secundaria, el porcentaje de hombres ocupados es del 30,98% frente al 22,97% de las mujeres. Mostrando, de este modo, mayores exigencias en el mercado laboral para el colectivo femenino.

TABLA 2: Distribución de los ocupados por nivel de formación alcanzado y sexo (último trimestre del año) (en %)

| | 2015 Hombres | 2015 Mujeres |
|---|-----------------|-----------------|
| Analfabetos | 0,29 | 0,2 |
| Estudios primarios incompletos | 1,28 | 1,05 |
| Educación primaria | 6,24 | 4,52 |
| Primera etapa de educación secundaria y similar | 30,98 | 22,97 |
| Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general | 14,61 | 13,39 |
| Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional | 9,27 | 10,02 |
| Educación superior | 37,31 | 47,86 |
| Total | 100 | 100 |

Fuente: EPA – INE. Elaboración propia.

5- Ramas de actividad y ocupación

El análisis correspondiente a las ramas de actividad de la población española se focaliza en los años 2008 y 2015, períodos correspondientes al inicio de la crisis económico-financiera y a su posterior leve recuperación, con el objetivo principal de observar, si los hubiere, cambios en este período, o si por el contrario permanece una trayectoria similar.

El mercado laboral español se caracteriza por una fuerte segregación ocupacional, tanto a nivel vertical, haciendo referencia al puesto que ocupan los individuos en lo que respecta a la jerarquía dentro de la empresa, como a nivel horizontal, refiriendo en este caso al porcentaje de mujeres y hombres empleados en cada rama de actividad. Siendo la segregación causante, en muchas ocasiones tal y como comprobaremos más adelante, de las diferencias salariales en función del sexo. Puesto que si ambos no optan a desarrollar los mismos empleos, los salarios por consiguiente tenderán a ser diferentes.

En lo que respecta a la segregación vertical, las mujeres, aun estando cualificadas para ello, continúan encontrando dificultades para acceder a altos puestos ejecutivos o puestos directivos de las organizaciones. Haciendo referencia en este caso al “techo de cristal”, puesto que no existen leyes que impongan dicha limitación en la carrera laboral de la mujer, sin embargo se encuentran con barreras. A su vez, se habla del “piso pegajoso” refiriendo a las fuerzas que hacen que la mujer ocupe los puestos más bajos dentro del nivel jerárquico de las empresas (Vicente, Martínez y Martínez, 2010, pág. 19).

En la tabla 3 se muestran los resultados obtenidos tras hallar el porcentaje de hombres y mujeres que hay en cada una de las ocupaciones. Tal y como se puede observar, las variaciones de un periodo a otro han sido mínimas. Cabe destacar el hecho de que es muy pequeño el porcentaje de mujeres ocupadas que desarrollan tareas directivas y de la gerencia de la empresa, siendo únicamente el 3,04% de mujeres en 2015 las que llegan a

alcanzar dichos puestos frente al 5,56% de los hombres, refiriendo nuevamente al techo de cristal que manifiesta las dificultades por parte de las mujeres de acceder a los puestos de alto nivel jerárquico de la empresa. De acuerdo con las estadísticas, en una sociedad, donde la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres parece conseguida legalmente, “parece ser que en la realidad cotidiana de nuestras organizaciones y empresas no hay equivalencia en el ejercicio de la dirección entre hombres y mujeres” (Lips, 1991; Santos Guerra, 2000).

Destaca la presencia femenina como trabajadora en ocupaciones de servicios de restauración, personales, protección y vendedores, 29,61%, también es importante su ocupación así como en técnicos y profesionales científicos el 21,48%, en ocupaciones elementales, 17,04%, como en tareas administrativas, el 15,02% de las ocupadas. Los hombres por su parte, se distribuyen de manera más homogénea en las diferentes ocupaciones, entre ellas destacan artesanos y trabajadores cualificados (19,05%), trabajadores de servicios de restauración (17,29%), técnicos y profesionales científicos con un 14,12% de ocupados en 2015, técnicos con un 12,30% de ocupados, y operadores de instalaciones y maquinaria con 11,93%.

TABLA 3: Participación de hombres y mujeres por ocupación (primer trimestre del año) (en %)

| | Mujeres | | Hombres | |
|--|---------|-------|---------|-------|
| | 2011 | 2015 | 2011 | 2015 |
| Directores y gerentes | 3,15 | 3,04 | 6,31 | 5,56 |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales | 20,05 | 21,48 | 13,61 | 14,12 |
| Técnicos; profesionales de apoyo | 9,21 | 8,78 | 12,03 | 12,3 |
| Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina | 14,73 | 15,02 | 6,33 | 6,35 |
| Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores | 29,31 | 29,61 | 14,96 | 17,29 |
| Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero | 1,23 | 1,05 | 3,56 | 3,67 |
| Artesano y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción | 2,12 | 1,89 | 20,44 | 19,05 |
| Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores | 2,25 | 1,94 | 12,5 | 11,93 |
| Ocupaciones elementales | 17,8 | 17,04 | 9,31 | 8,88 |
| Ocupaciones militares | 0,16 | 0,14 | 0,94 | 0,85 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

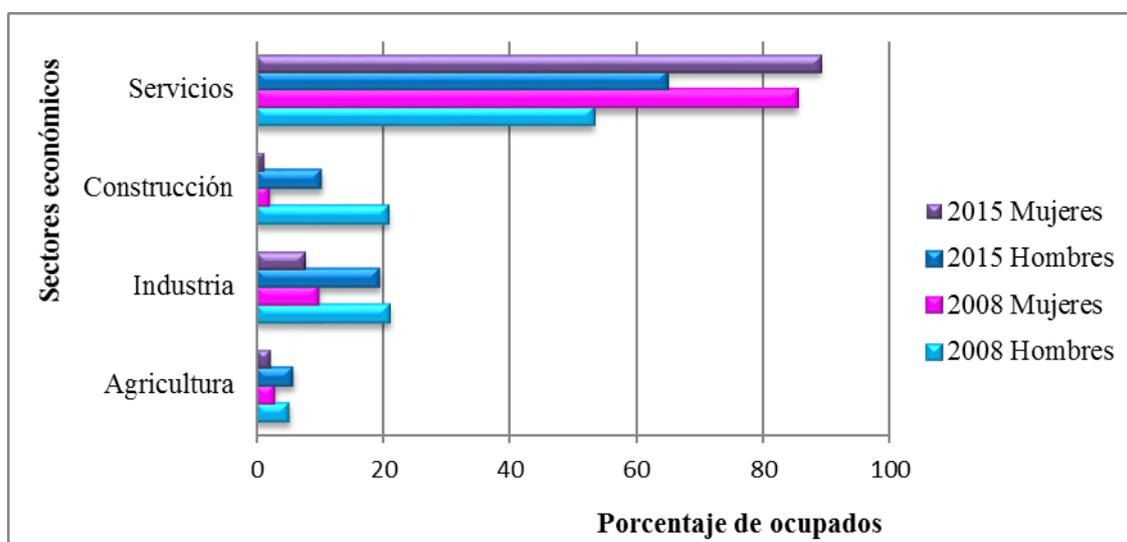
Fuente: INE. Elaboración propia.

Son diversos los argumentos mediante los que algunos autores se han manifestado en torno a la problemática de la segregación vertical. “Son las expectativas que tenemos sobre cómo van a ejercer el cargo de dirección los hombres y las mujeres” (Katz y Kahn, 1988); “por la falta de modelos de identificación de mujeres en el poder” (Fisher, 2000).

Por su parte, la segregación ocupacional a nivel horizontal surge desde el momento en el que los hombres y las mujeres se concentran en determinadas ramas de actividad, ausentándose del resto.

Las mujeres se concentran principalmente y desde su entrada en el mercado laboral, en todas aquellas actividades pertenecientes al sector servicios, tal y como se muestra en el gráfico 6, sector que también ocupa a un alto porcentaje de hombres. Es la gran importancia que adquiere el sector servicios en nuestro país, al igual que en los países desarrollados, el que ha potenciado y apoyado la empleabilidad femenina desde su masiva entrada al mercado de trabajo.

GRÁFICO 6: Ocupados por sector económico y sexo (primer trimestre del año) (en %)



Fuente: EPA – INE. Elaboración propia.

En el caso de los hombres, la construcción y la industria, ambos considerados sectores masculinizados, han sido durante años los que han ocupado a un gran porcentaje de los mismos. Sin embargo, la crisis económica ha resentido considerablemente al sector de la construcción, pasando de registrar un 25,08% de hombres concentrados en esta rama de actividad en 2008 a un 13,04% en 2015. El porcentaje de mujeres ocupadas en el sector de la construcción es mínimo.

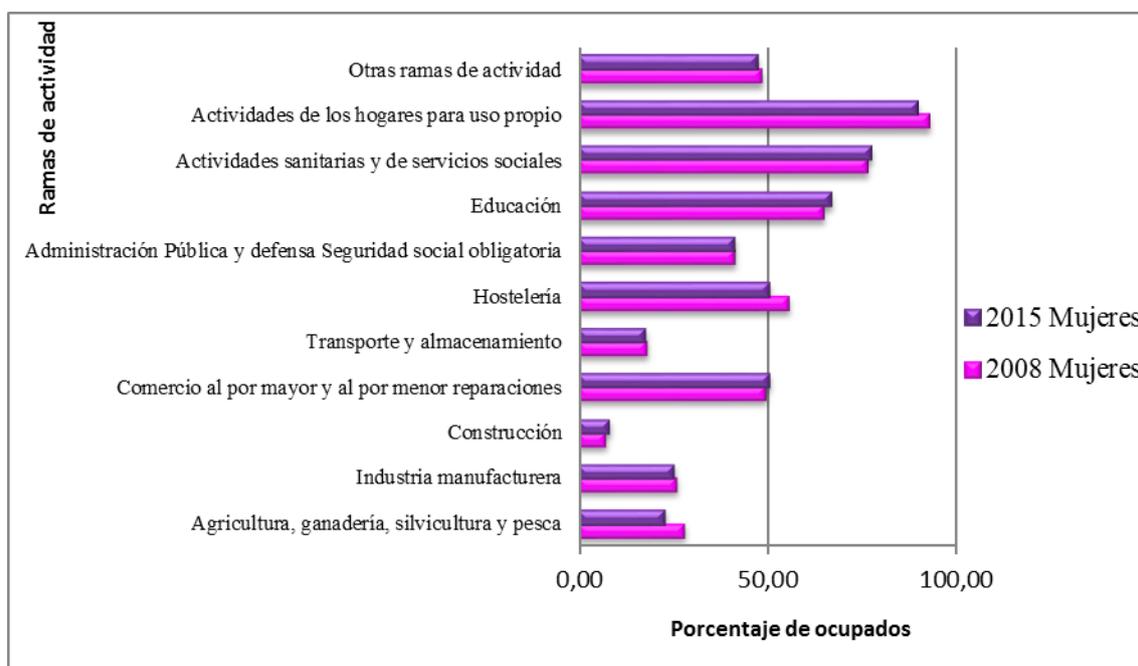
La industria es un sector en el que destaca la ocupación masculina, pero a pesar de que la representación de las mujeres en el mismo es pequeña, presenta un mayor porcentaje de ocupadas que en la construcción. Además las consecuencias de las crisis en este sector han sido menores que en el anteriormente referido.

De este modo, se puede observar que los hombres desarrollan una amplia gama de actividades económicas. Sin embargo, las mujeres se concentran mayoritariamente en el sector servicios, siendo su presencia poco significativa en el resto de sectores.

En el gráfico 7 se presenta el porcentaje de mujeres que están ocupadas en cada rama de actividad, perteneciendo al sexo masculino el porcentaje restante. Se observa cómo las mujeres tienen mayor presencia que los varones en actividades de los hogares para uso

propio, registrando en 2015 un 89,80% de ocupadas, en actividades sanitarias y de servicios sociales con 77,52% de ocupación femenina, y en educación con el 66,95%; mientras que en aquellas actividades consideradas masculinizadas su representación es menor.

GRÁFICO 7: Porcentaje de mujeres ocupadas por rama de actividad (primer trimestre del año)



Fuente: EPA – INE. Elaboración propia.

En la tabla 4 se han calculado porcentajes verticales tanto para el sexo femenino como masculino con el fin de estudiar su distribución en las distintas ramas de actividad, tomando como referencia el primer trimestre de cada año.

Las mujeres en 2015 se concentran principalmente en la rama del comercio. Le siguen las actividades sanitarias y de servicios sociales (17,92%) y educación (12,87%), sectores en los que las mujeres han aumentado su participación relativamente respecto a 2008. Es destacable el hecho de que las actividades del hogar son principalmente desarrolladas por el sexo femenino. El 9,35% de las mujeres se concentran en dicha rama frente al 0,86% de los varones. La menor presencia del sexo femenino se percibe en las ramas de la construcción, con un 1,39% de ocupadas, y en el transporte y almacenamiento, registrando un 2,40% de ocupación femenina.

Los varones, por su parte, en el año 2015 se concentran principalmente en las ramas de la industria manufacturera, cuya presencia es del 21,7%, y el comercio con un 19,19%. Por el contrario, registran su menor presencia en las actividades del hogar. Se pone, por tanto, de manifiesto que tanto las desigualdades de género como el modelo familiar tradicional persisten en la sociedad española.

TABLA 4: Distribución de mujeres y hombres por rama de actividad (datos del primer trimestre del año) (en %)

| | 2008 | 2008 | 2015 | 2015 |
|---|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 6,31 | 3,64 | 7,42 | 2,66 |
| Industria manufacturera | 23,17 | 12,05 | 21,71 | 9,11 |
| Construcción | 25,08 | 2,75 | 13,04 | 1,39 |
| Comercio al por mayor y al por menor reparaciones | 16,41 | 23,95 | 19,19 | 23,9 |
| Transporte y almacenamiento | 7,89 | 2,55 | 9,08 | 2,4 |
| Hostelería | 6,27 | 11,7 | 8,79 | 11,4 |
| Administración Pública y defensa Seguridad social obligatoria | 7,36 | 7,72 | 10,47 | 9 |
| Educación | 4,15 | 11,43 | 5,19 | 12,87 |
| Actividades sanitarias y de servicios sociales | 2,82 | 13,85 | 4,25 | 17,92 |
| Actividades de los hogares para uso propio | 0,53 | 10,36 | 0,86 | 9,35 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EPA – INE. Elaboración propia.

Así, el colectivo de las mujeres está más concentrado en aquellos sectores considerados feminizados que el de los hombres en los masculinizados. Los hombres están distribuidos de forma más homogénea que las mujeres en las ramas de actividad. Abarcando éstos gran parte de la gama de actividad de la economía, hecho que sigue mostrando la rigidez del mercado laboral español. La segregación laboral es un fenómeno estructural y persistente del mercado de trabajo (Iglesias y Llorente, 2010).

En la tabla 5 se ha considerado interesante analizar tanto la distribución de los hombres como de las mujeres en las diferentes situaciones profesionales. Como se puede comprobar, es mayor el porcentaje de mujeres asalariadas que el de hombres, registrando un 87% y 78,6% en 2015, respectivamente. De entre los asalariados, ha disminuido tanto para el colectivo femenino como para el masculino el porcentaje de asalariados del sector privado, siendo superior el de las mujeres, que en 2008 registraba un 68,7% del total pasando en 2015 al 67%, que el de los hombres que pasa de un 68,1% en 2008 a un 64,3% en 2015; registrando de este modo, un aumento en la brecha de género en los asalariados del sector privado.

En el sector público vuelve a ser superior el porcentaje de mujeres asalariadas que el de hombres, registrando ambos sexos un aumento del mismo, en el caso del colectivo femenino en 2015 supone el 20,1% de asalariadas y en el caso del masculino un 14,3%. El hecho de que el porcentaje de mujeres asalariadas sea superior al de los hombres se debe fundamentalmente a que el empleo del sector público tiende a tener un alto nivel de objetividad. El acceso es mediante una serie de pruebas que medirán los conocimientos y capacidades del individuo, dejando a un lado el sexo de los mismos,

por lo que la accesibilidad al empleo del sector público es, en principio, igual tanto para hombres como para mujeres, sin ningún tipo de distinción en función del género.

En lo que al resto de situaciones profesionales se refiere, existe un gran diferencial en función del sexo. Mientras que en 2015 el 21,3% de los ocupados varones son trabajadores por cuenta propia, únicamente el 12,9% de las mujeres lo es. Existe también una gran diferencia entre los empleadores, puesto que el 6,2% de los ocupados varones son empleadores, mientras que solo el 3,3% de las mujeres lo es. Se constata que ha decrecido la brecha de género entre los empleadores siendo de 3,9 puntos porcentuales en 2008 y 2,9 en 2015. Respecto a los empresarios sin asalariados o trabajadores independientes, vuelve a manifestarse una gran diferencia entre ambos sexos, registrando en el año 2015 un 14,5% y 8,8% de ocupados, respectivamente. La brecha correspondiente ha aumentado pasando de 4,4 en 2008 a 5,7 puntos porcentuales en 2015. Además, las mujeres están más ocupadas en las profesiones relacionadas con las ayudas familiares a pesar de que el diferencial ha disminuido respecto a años anteriores.

TABLA 5: Porcentaje de ocupados por situación profesional (primer trimestre del año) (en %)

| | Mujeres | | Hombres | |
|---|---------|------|---------|------|
| | 2008 | 2015 | 2008 | 2015 |
| Trabajador por cuenta propia | 13,0 | 12,9 | 20,7 | 21,3 |
| Empleador | 3,2 | 3,3 | 7,1 | 6,2 |
| Empresario sin asalariados o trabajador independiente | 8,0 | 8,8 | 12,4 | 14,5 |
| Miembro de una cooperativa | 0,3 | 0,1 | 0,4 | 0,2 |
| Ayuda en la empresa o negocio familiar | 1,4 | 0,7 | 0,8 | 0,4 |
| Asalariados: Total | 87,0 | 87,0 | 79,3 | 78,6 |
| Asalariado sector público | 18,3 | 20,1 | 11,2 | 14,3 |
| Asalariado sector privado | 68,7 | 67,0 | 68,1 | 64,3 |
| Otra situación | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EPA – INE. Elaboración propia.

6- Tipo de jornada laboral

Atendiendo a la duración de la jornada laboral de los ocupados españoles, cabe distinguir entre aquellos cuya ocupación es a tiempo completo y aquellos que trabajan a tiempo parcial. La principal característica que distingue los dos tipos de jornadas es el número de horas que el empleado dedica a su trabajo semanalmente. Mientras que en la completa, la jornada habitual semanal es superior a treinta horas, en la parcial el empleado trabajará no más de treinta o treinta y cinco horas por semana. Siendo el número de horas de cada jornada variable de acuerdo con la ley laboral de cada país.

Para analizar detenidamente los factores que originan estos dos tipos de jornada, así como las diferencias entre ambas, se han estudiado dos períodos diferentes con el fin de identificar cambios, en los factores que dan lugar a dichas jornadas.

Tanto en años anteriores a la crisis como durante la misma, tal y como puede apreciarse en la tabla 6, el porcentaje de hombres ocupados a tiempo completo ha sido mayor que el de las mujeres con ese tipo de jornada. En el año 2007 el porcentaje de ocupados del sexo masculino a tiempo completo era del 95,90%, y el del femenino del 77,20%. En el año 2015 se observa una mínima reducción de la brecha de género siendo el porcentaje de ocupados del 92,10% y 74,80%, respectivamente.

Sin embargo, en lo que respecta a la jornada a tiempo parcial, el porcentaje de mujeres ocupadas con dichas características laborales es superior al de los hombres. El 25,20% de las mujeres en 2015 trabajaban con contrato parcial frente al 7,90% de los hombres.

Continúa, por tanto, habiendo un claro predominio de los hombres en la jornada a tiempo completo, y de las mujeres a tiempo parcial. Habiendo disminuido el porcentaje de ocupados de ambos sexos en la tasa de ocupación a tiempo completo, y aumentado en la correspondiente al tiempo parcial.

TABLA 6: Distribución de los asalariados por tipo de jornada y sexo (en %)

| | 2007 | 2007 | 2015 | 2015 |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| A tiempo completo | 95,9 | 77,2 | 92,1 | 74,8 |
| A tiempo parcial | 4,1 | 22,8 | 7,9 | 25,2 |

Fuente: EPA – INE. Elaboración propia.

El hecho de que en estos últimos años haya aumentado el porcentaje de ocupados a tiempo parcial, es un mero reflejo de la mala situación en la que se encuentran muchas de las empresas de nuestro país. Así, muchas de ellas se han visto, en cierto modo, obligadas a reducir la jornada laboral de sus empleados, o a contratar a trabajadores para sus puestos vacantes a jornada parcial. Lo que supone una retribución inferior para los trabajadores debido a que dedican menos horas a su empleo.

Por tanto, puede adelantarse que las diferencias salariales según el sexo pueden ser explicadas también en función de la jornada laboral, como ya analizaremos más adelante. Si los ocupados del colectivo masculino trabajan más horas que las del femenino, su retribución salarial por consiguiente será mayor.

Tras este análisis, surge la siguiente cuestión ¿es este predominio de la jornada a tiempo parcial voluntario o involuntario para el sexo femenino?

Son diversas las respuestas dadas a esta pregunta. La imposibilidad de encontrar un trabajo a jornada completa, dificultades para conciliar el trabajo y la vida familiar, participación en cursos de enseñanza y formación, preferencia por parte del sexo femenino de una jornada a tiempo parcial que les permita combinar el trabajo en el

mercado laboral con el del hogar, esto es, el cuidado de los hijos, de personas mayores, etc.

En ocasiones, la jornada a tiempo parcial es considerada un factor de conciliación. Sin embargo, muchas mujeres consideran que la jornada a tiempo parcial supone una limitación que no les permitirá participar en los procesos de promoción de la empresa, mientras ocupan trabajos de baja cualificación, escasa responsabilidad y bajo nivel salarial. Siendo, por tanto, un elemento que no ayuda a disminuir la discriminación laboral de género, sino a aumentarla.

Las mujeres, por su parte, están retrasando su edad de tener hijos con el fin de poder lograr en su trabajo los objetivos profesionales que se proponen. Tanto es así, que han aumentado su tasa de permanencia en el mercado laboral. Anteriormente, el sexo femenino tenía mayor tendencia a entrar y salir del mismo que los hombres que, una vez que entraban en el mercado de trabajo no salían, prácticamente, hasta la edad de jubilación.

El hecho del retraso de la edad de maternidad, acompañado por una mayor actividad del sexo femenino son señales, existiendo excepciones, de que las mujeres muestran interés por su permanencia en el mercado laboral tanto a jornada completa como a jornada parcial, sin que los cuidados que el hogar requiere supongan una restricción en su trabajo.

Cabe destacar que el alto nivel de cualificación de las mujeres es positivamente valorado a la hora de asignar al sexo femenino un trabajo a tiempo completo. Mientras que para el sexo masculino, la cualificación no es un factor tan relevante a la hora de optar a este tipo de jornada.

A continuación se muestra en la tabla 7 las razones que aducen tanto el sexo masculino como femenino para trabajar a tiempo parcial. El motivo principal tanto para los hombres como para las mujeres es la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo. En el caso de los varones supone el 71,90%, mientras que en la mujeres el 60,10%. Sin embargo, las responsabilidades familiares o de otras personas suponen para las mujeres un 5,90% mientras que para los hombres únicamente un 0,90%; así como el cuidado de niños o adultos incapacitados que registra para las mujeres un 12,70% y para los hombres solo un 0,90%. Estos dos últimos motivos han disminuido considerablemente en los últimos años, sin embargo, continúan registrando una gran diferencial entre ambos sexos.

TABLA 7: Razones principales del trabajo a tiempo parcial (en %)

| Razones | Hombres | | | Mujeres | | |
|---|---------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | 2008 | 2013 | 2015 | 2008 | 2013 | 2015 |
| No encuentran trabajo a tiempo completo | 39,40 | 70,10 | 71,90 | 35,10 | 60,80 | 60,10 |
| Enfermedad o discapacidad | 2,60 | 1,80 | 0,50 | 1,30 | 1,00 | 0,90 |
| Responsabilidades familiares u otras personas | 2,30 | 1,10 | 0,90 | 12,40 | 5,00 | 5,90 |
| Cuidado de niños o adultos incapacitados | 0,80 | 2,20 | 0,90 | 19,20 | 15,10 | 12,70 |
| Educación o entrenamiento | 25,20 | 7,80 | 8,80 | 8,80 | 3,90 | 4,60 |
| Otras razones | 29,70 | 17,20 | 17,00 | 23,20 | 14,10 | 15,70 |

Fuente: Eurostat. Elaboración propia.

7- Modalidades de contratación

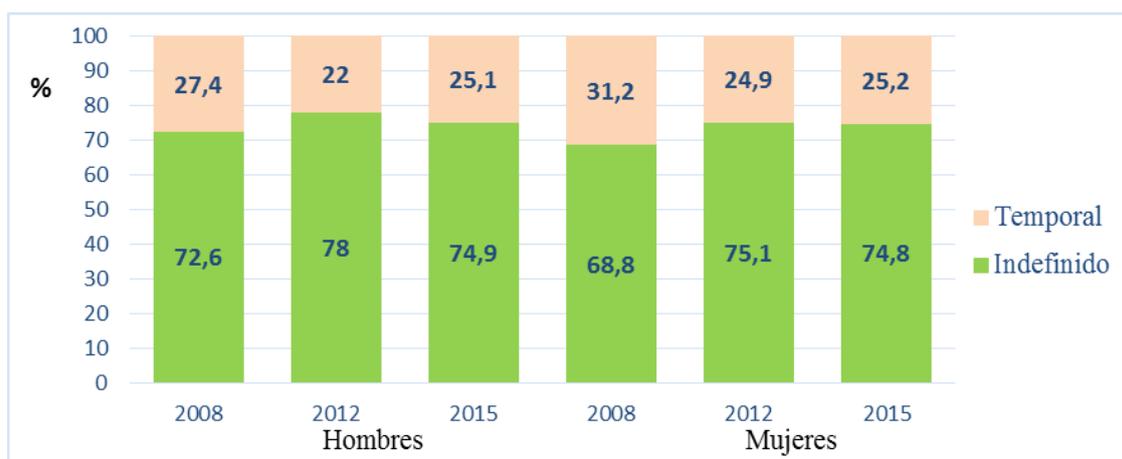
En el mercado laboral español se establecen cuatro modalidades de contrato de trabajo: indefinido, temporal, para la formación y el aprendizaje, y en prácticas. Sin embargo, centraré la atención en los dos tipos de contrato que con mayor frecuencia son utilizados por las empresas a la hora de contratar personal para su plantilla: el contrato indefinido y el temporal, que son a su vez, donde mayor discriminación de género existe.

La diferencia entre ambos radica en que, mientras que en el contrato indefinido no se establecen límites de tiempo en la prestación de los servicios, en lo que respecta a la duración del mismo, en el temporal la relación laboral entre el empresario y el trabajador se establecerá por un tiempo determinado, quedando previamente establecido en el contrato.

El contrato indefinido continúa predominando frente al temporal para ambos sexos (véase gráfico 8). Esta modalidad de contratación ha aumentado tanto para el colectivo masculino como femenino con respecto a periodos anteriores a la crisis. En el año 2008 el 72,6% de los hombres trabajaban con contrato indefinido pasando en 2015 al 74,9%. A pesar de que el porcentaje de mujeres asalariadas en esta modalidad es inferior al de los hombres, su aumento en este tipo de contratación ha sido mayor; en 2008 el 68,8% de las mujeres trabajan con contrato indefinido pasando al 74,8% en 2015. El hecho de que en ambos sexos haya aumentado el porcentaje de ocupados con esta modalidad de contratación, pero que para el sexo femenino el aumento haya sido de mayor proporción, ha hecho que disminuya la brecha de género en estos últimos años.

En lo que al contrato temporal se refiere, las mujeres registran un mayor porcentaje de ocupadas que los varones en este tipo de contratación, sin embargo estas desigualdades han ido mitigándose hasta registrar en el año 2015 una brecha de género de únicamente 0,10 puntos porcentuales.

GRÁFICO 8: Distribución de los asalariados por tipo de contrato (en %)



Fuente: EPA – INE. Elaboración propia.

La brecha de género ha disminuido en la distribución de asalariados con contrato indefinido y, por tanto, también temporal. El contrato temporal, modalidad en la que se registra en años anteriores una mayor presencia relativa del colectivo femenino, va unido, en ocasiones, a inestabilidad e incertidumbre puesto que conlleva a quedarse sin trabajo y no cesar en la búsqueda de otro en el que poder ocuparse, una vez el contrato actual haya terminado.

8- Diferencias salariales

Las retribuciones del mercado laboral español varían en función de diferentes factores entre los que destacan la jornada laboral, la edad y la actividad económica, entre otros. Se muestran discriminaciones en la cuantía de los salarios en función del sexo, siendo la ya citada segregación ocupacional, una de las principales causas de las diferencias salariales entre la población española. Estas diferencias en los salarios constituyen uno de los aspectos más obvios de la existencia de discriminación en el mercado laboral.

Los bajos salarios que, en general, suelen ser percibidos por el sexo femenino, son a veces determinantes para abandonar por cuestiones económicas y familiares el mercado laboral, dedicándose al cuidado de los hijos y hogares. En el caso de las mujeres ocupadas, en el sector público la situación es diferente ya que tanto los sueldos, como las condiciones de trabajo y la flexibilidad de horarios y de permisos son mejores.

Sin embargo, y aunque el salario sea uno de los incentivos más motivadores para la actuación en el mercado laboral, se debe de valorar también la realización y satisfacción que uno mismo siente con sus logros personales, así como con el reconocimiento de los mismos.

La Organización Internacional del Trabajo en palabras de Jane Hodges, jefa de la Oficina para la Igualdad de Género publica en la Campaña de Igualdad de Género de la OIT, 2008-09: “Tasas de empleo femenino más bajas, un control más débil sobre la propiedad y los recursos, la concentración en tipos de empleo informales y vulnerables

con ingresos más bajos y una menor protección social, todos estos factores, colocan a la mujer en una posición más débil que los hombres en tiempos de crisis”. Es decir, el sexo femenino en el mercado laboral ocupa una posición desfavorable respecto al sexo masculino, tanto en períodos anteriores a la crisis como durante la misma.

Cabe destacar que la discriminación salarial, como tal, surge cuando los trabajadores poseen el mismo nivel de cualificación, realizan el mismo trabajo y a pesar de ello un grupo de trabajadores percibe inferior paga que otro, siendo por lo general, el colectivo femenino el desfavorecido.

Uno de los hechos diferenciadores entre los salarios de ambos sexos son las mayores dietas e incentivos que reciben los hombres respecto a las mujeres; y que hacen que su salario sea mayor. Tal y como manifiesta De la Rica (2010) en un estudio que realiza sobre la discriminación salarial y la segregación laboral en España, el salario base se asigna de modo automático según la categoría ocupacional de cada individuo mientras que parte de los complementos salariales pueden ser asignados de modo más discrecional. Según este estudio existen diferencias salariales entre ambos sexos, y estas diferencias se explican especialmente por los complementos salariales, siendo mayores los que perciben los trabajadores varones.

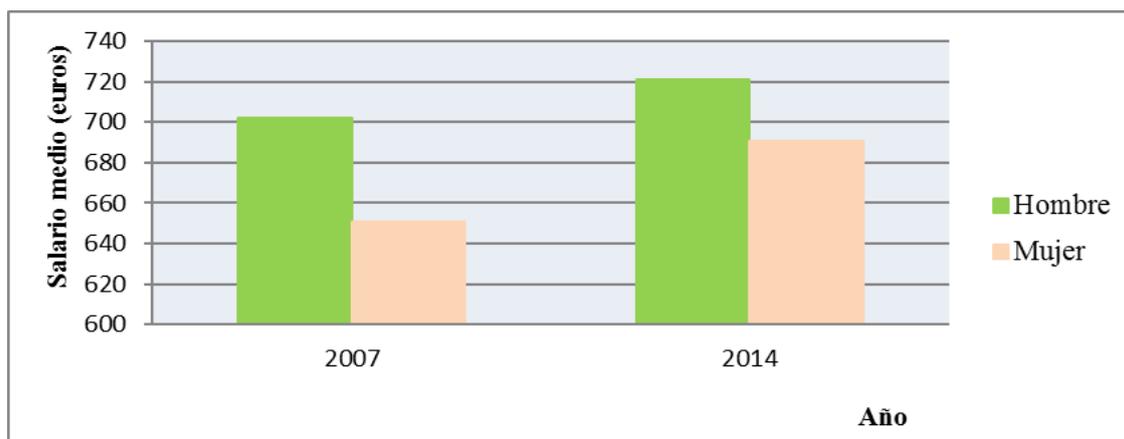
A continuación se analiza la brecha salarial entre hombres y mujeres en función de tres factores: el tipo de jornada laboral (completa/parcial), la edad, y la rama de actividad en la que trabajan.

El tipo de jornada laboral, completa o parcial, determina el salario medio de los trabajadores. Tal y como hemos visto anteriormente, la tasa de ocupación de los hombres en la jornada a tiempo completo es superior a la de las mujeres, mientras que el porcentaje de mujeres ocupadas en la jornada a tiempo parcial es mayor que el de los hombres. Por ello será el sexo masculino el que registre, en general, un mayor nivel salarial.

Tal y como se muestra en los gráficos 9 y 10, el salario medio por trabajador tanto a jornada completa como a jornada parcial ha aumentado respecto a años anteriores para el sexo femenino y masculino. En el año 2007 el salario medio por trabajador a jornada parcial era de 702,25 euros para los hombres y de 650,66 para las mujeres, y en el año 2014 de 721,36 y de 690,56 euros, respectivamente. Por lo que se puede observar una disminución de la brecha salarial de género en esta modalidad de contrato en 20,79 euros, explicada en parte, por un mayor aumento del salario femenino con respecto al aumento del masculino.

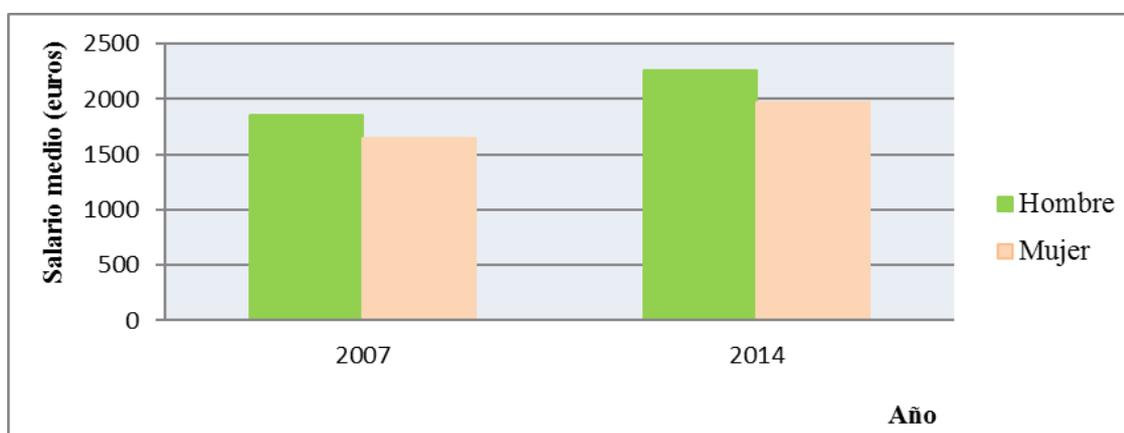
En lo que respecta a la jornada completa, se registra en el año 2007 un salario medio por trabajador de 1.859,99 euros para los hombres, y de 1.674,82 para las mujeres. En el año 2014 aumenta el salario para ambos, pero el de los hombres lo hace en mayor proporción, siendo de 2.254,6 euros y de 1.966,22, respectivamente. Como consecuencia se ha incrementado la brecha salarial de género en cerca de 100 euros puesto que los hombres registran un aumento salarial superior al de las mujeres.

GRÁFICO 9: Salario medio por trabajador a jornada parcial y en función del sexo



Fuente: Encuesta anual de estructura salarial – INE. Elaboración propia.

GRÁFICO 10: Salario medio por trabajador a jornada completa y en función del sexo



Fuente: Encuesta anual de estructura salarial – INE. Elaboración propia.

A la hora de analizar la cuantía de dichas retribuciones, se puede observar que aun estando ocupados en el mismo tipo de jornada, el salario medio que reciben los hombres es mayor que el que reciben las mujeres. Pues, a parte del tipo de jornada también hay que analizar otro tipo de factores influyentes como lo son las ramas de actividad y la edad, que más adelante estudiaremos.

Como hemos visto, el sueldo medio por tipo de jornada ha aumentado respecto a años anteriores a la crisis, a pesar de que durante la misma ha sufrido continuas variaciones. La brecha salarial de género, por su parte, ha aumentado en la jornada completa. Las diferencias salariales se deben a que los trabajos de jornada completa suelen estar relacionados con puestos de mayor nivel jerárquico dentro de las empresas, que continúan estando, en gran parte, ocupados por los hombres. Por ello, si las mujeres en este tipo de jornada tienen dificultades para acceder a altos puestos de la organización, su salario será menor.

En el caso de la jornada parcial la brecha salarial de género ha disminuido, viéndose la contratación en este tipo de jornada potenciada durante el período de crisis por la reducción de horas a muchos empleados o nuevas contrataciones con menor número de

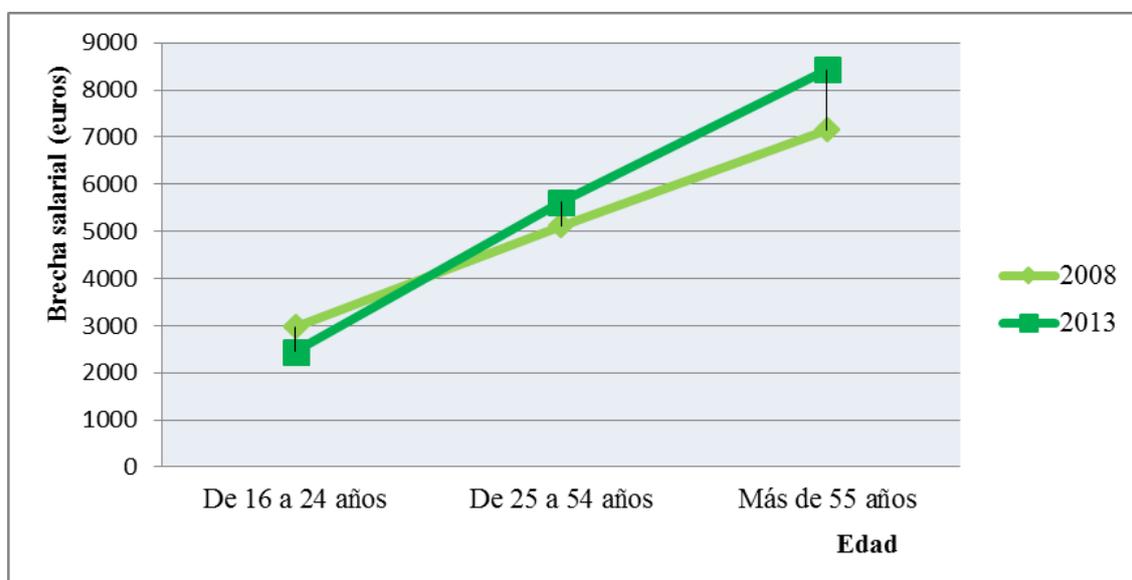
horas semanales. Al estar relacionadas con puestos de más bajo nivel jerárquico, donde las diferencias entre hombres y mujeres son menores, las diferencias salariales, por su parte, también serán inferiores.

Otro factor que influye en el nivel salarial de los individuos es la edad. Normalmente, al introducirse en el mercado laboral los sueldos tienden a ser más bajos; sin embargo, con el paso del tiempo, la antigüedad, el hecho de promocionar en la compañía, acceder a otras empresas que ofrecen mejores puestos y la experiencia, entre otros, hacen que estos muestren una tendencia creciente.

La brecha salarial de género del año 2013 con respecto al 2008 es inferior en el grupo de edad de los más jóvenes (de 16 a 24 años). Estableciéndose en el año 2013 mayores brechas salariales para los otros dos grupos de edad a estudiar. Además, tal y como se muestra en el gráfico 11, conforme avanza la edad las desigualdades persiguen una tendencia creciente, estableciéndose la mayor brecha en el grupo de edad de los mayores de 55 años.

El hecho de que no haya diferencias salariales tan notables entre los jóvenes españoles se debe a que en el momento de introducirse en el mercado laboral, hombres y mujeres desarrollan tareas similares en los niveles más bajos de la organización, es ahí donde las diferencias entre ambos son mínimas. Sin embargo, con el paso de los años y conforme se va promocionando en la empresa, así como se va acumulando mayor antigüedad y experiencia, las diferencias entre ambos comienzan a aumentar.

GRÁFICO 11: Brecha salarial de género por edad (salario anual)



Fuente: Encuesta anual de estructura salarial – INE. Elaboración propia.

Además uno de los hechos que diferencia las retribuciones entre ambos sexos son los ya citados complementos que reciben y que incrementan sus respectivos salarios, siendo estos mayores en el caso de los hombres.

El salario que recibe un trabajador está compuesto por el salario base y los complementos, siendo este último el principal factor de las diferencias salariales entre ambos sexos, tal y como afirma De la Rica (2010). Además, cabe destacar que los complementos van incrementándose conforme avanza la trayectoria profesional en el mercado laboral, hecho que explica el gran diferencial en la brecha salarial de género en el colectivo de mayor edad.

Por último, en la tabla 8 se muestran las diferencias salariales anuales entre ambos sexos en función de la rama de actividad en que trabajan. Como se puede observar, la ganancia media anual por trabajador es, en todas las ramas, superior en el caso de los hombres. Esto es, aunque ambos estén empleados en la misma sección de actividad económica, el sueldo del sexo masculino será superior al del femenino. Hecho que discrimina al colectivo de las mujeres y que no supone únicamente un problema relativo a los derechos de los trabajadores, sino una pérdida de la capacidad productiva y de bienestar social.

TABLA 8: Brecha salarial de género por sección de actividad (salario anual en euros)

| | 2008 | 2013 |
|--|----------|----------|
| Industrias extractivas | 3.923,7 | 2.229,4 |
| Industria manufacturera | 6.160,8 | 6.193,0 |
| Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado | 8.673,1 | 11.006,6 |
| Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación | 5.212,6 | 4.515,0 |
| Construcción | 971,5 | 2.430,9 |
| Comercio al por mayor y al por menos reparación de vehículos | 6.419,6 | 5.746,6 |
| Transporte y almacenamiento | 4.367,1 | 2.178,2 |
| Hostelería | 3.480,8 | 3.016,2 |
| Información y comunicaciones | 6.516,5 | 7.105 |
| Actividades financieras y de seguros | 12.779 | 12.022,0 |
| Actividades inmobiliarias | 6.965,8 | 6.120,6 |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 10.499,4 | 9.416,9 |
| Actividades administrativas y servicios auxiliares | 5.362,7 | 6.437,4 |
| Administración pública y defensa seguridad social obligatoria | 4.163,5 | 4.243,5 |
| Educación | 897,7 | 2.915,9 |
| Actividades sanitarias y de servicios sociales | 7.414,2 | 9.484,1 |
| Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento | 4.128,6 | 3.977,7 |
| Otros servicios | 6.760 | 7.703,3 |

Fuente: Encuesta anual de estructura salarial – INE. Elaboración propia.

En la sección de actividad en la que mayor brecha salarial de género existe, tanto para el año 2008 como para el 2013, es en las actividades financieras y de seguros. Y aunque ésta ha disminuido, lo ha hecho mínimamente, pasando de una brecha de 12.778,98 euros anuales en 2008 a 12.022,02 en 2013.

La que menor brecha salarial registraba en el año 2008 era la sección de la educación (897,69 euros anuales), posiblemente porque muchos de los ocupados de esta actividad son del sector público, donde no existen diferencias salariales en función del sexo. Sin embargo, la brecha ha aumentado con el paso del tiempo desfavoreciendo al sexo femenino y situándose en el año 2013 en 2.915,91 euros.

Las secciones que registran una disminución de la brecha en el periodo 2013 con respecto a 2008 son las siguientes: industria extractiva, actividades de saneamiento, comercio, transporte, hostelería, actividades financieras, actividades inmobiliarias, actividades profesionales y actividades artísticas. De entre estas, en la que mayor disminución se registra es en la sección de transporte con una minoración de 2188,85 euros.

Del resto de secciones de actividad, que son las que registran un aumento de la brecha en los periodos a analizar, destaca el aumento en 2333,51 euros de la misma en el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, así como el de actividades sanitarias (2069,9 euros) y educación (2018,22 euros).

La segregación del colectivo femenino en empresas y ocupaciones a las que corresponden bajas remuneraciones dentro de una misma organización contribuye de manera significativa a la explicación de las diferencias salariales.

9- Conciliación de la vida laboral y familiar

La conciliación hace referencia al hecho de establecer un equilibrio entre la actividad laboral, la vida familiar y la personal. Estos últimos años se ha mostrado una sensibilidad creciente en la conciliación de la vida familiar y laboral por parte tanto de la Administración Pública, como de las Organizaciones Sindicales y Empresariales; sensibilidad que años atrás ya existía en muchos de los países europeos, pero que aún no se había implantado en el nuestro.

Surgen diversas dificultades en la aplicación de la conciliación. Por una parte, están las dificultades materiales, entre ellas la falta de servicios sociales asequibles y de calidad, los desajustes horarios entre producción y reproducción, la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres. Entre las dificultades simbólico-culturales podemos hablar de aspectos ideológicos como de la supuesta creencia de que existe mayor disposición o capacidad por parte de las mujeres para hacerse cargo de las tareas del hogar.

Estas dificultades materiales citadas, en períodos de crisis suelen verse incrementadas, puesto que en épocas de recesión el gobierno tiende a ajustar los presupuestos y da lugar a una disminución en los gastos en la provisión de bienes públicos. El hecho de que haya menos ayudas destinadas al cuidado tanto de los hijos como de las personas mayores del hogar, o que el presupuesto destinado para las mismas sea inferior, supone tener que hacerse cargo de estas tareas, siendo las mujeres las que se encargan, la gran

mayoría de ocasiones, de estas actividades y deben intentar conciliarlas con su trabajo en el mercado laboral, en el que caso de que participen en el mismo.

A continuación, se presenta en la tabla 9 el porcentaje de personas ocupadas que tienen al menos un hijo en función del servicio por el que optan a la hora de cuidar a sus descendientes. En la misma se observa que el 34,52% de las mujeres se ocupa de sus hijos sin ningún tipo de asistencia. Cifra que se reduce al 20,27% en el caso de los varones. Además, los hijos del 50,13% de los ocupados varones son atendidos por su pareja frente al 11,66% de las mujeres.

TABLA 9: Porcentaje de personas ocupadas entre 16 y 64 años con al menos un hijo según tipo principal de servicio de cuidado a los niños que utiliza para atenderlos. Año 2011

| | Niños atendidos por servicios especiales | Niños atendidos por el cónyuge | Niños atendidos por familiares | No utiliza asistencia |
|---------|--|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Hombres | 16,34 | 50,13 | 12,61 | 20,27 |
| Mujeres | 26,77 | 11,66 | 26,35 | 34,52 |

Fuente: Conciliación entre la vida laboral y familiar - INE. Elaboración propia.

Independientemente de su propia voluntad, la razón principal por la que las mujeres españolas están inactivas radica en que viven en pareja y se encargan del cuidado de sus hijos y de los familiares de edad avanzada. Dichos cuidados requieren tiempo y dedicación por lo que resulta difícil compaginarlos con el trabajo laboral remunerado. Esto es, la conciliación laboral para el sexo femenino continua, en muchas ocasiones, siendo difícil.

Tal y como se ha mostrado anteriormente en el apartado del tipo de jornada laboral en la tabla 7 correspondiente a las razones por las que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial, el 5,90% de las mujeres lo hacen debido a sus responsabilidades familiares y de otras personas, mientras que únicamente el 0,90% de los hombres trabaja en este tipo de jornada por esa razón. Además, el 12,70% de las mujeres que trabaja a tiempo parcial lo hace porque se dedica al cuidado de niños o adultos incapacitados, frente al 0,90% de los hombres. Estas diferencias han disminuido con respecto a años anteriores debido al descenso del porcentaje de mujeres que trabaja en este tipo de jornada por dichos motivos, sin embargo aún sigue reflejando un gran diferencial entre ambos sexos.

Las tareas reproductivas suponen, en muchas ocasiones, una dificultad para la plena incorporación de la mujer al mercado laboral. Por ello, una de las causas del retraso de los nacimientos se explica por la precariedad laboral; ser mujer y estar en edad fértil constituye, en diversas ocasiones, una dificultad para encontrar empleo puesto que muchas organizaciones en sus procesos de selección caracterizan este hecho como una barrera pensando que la mujer no desarrollará adecuadamente su trabajo. Como consecuencia, las mujeres ahora tienden a tener menos hijos y obtener más educación que hace tres décadas (Bloom y otros 2009).

Por otra parte, solicitar una excedencia por cuidado de hijo es un derecho que tiene todo trabajador, hombre o mujer, que tenga un hijo menor de tres años. Siendo posible pedirla también en caso de adopción o acogimiento de un menor. Sin embargo, tal y como hemos visto anteriormente, además de que las mujeres han retrasado su edad de tener hijos, cada vez es menor el tiempo que se ausentan del mercado laboral. Los hombres, por su parte, siempre se han ausentado menos tiempo que las mujeres.

A pesar de que ha habido transformaciones culturales en la sociedad española, estas no han sido tan profundas como para que las mujeres se hayan podido realizar profesionalmente, independientemente de que sean madres.

A la hora de analizar las horas efectivas que el trabajador dedica a su empleo principal, el colectivo masculino trabaja más horas semanales en el mismo que el femenino. Bien porque están ocupados en otros sectores de actividad que requieren esos horarios, bien porque ocupan puestos de alto nivel organizacional con los que las jornadas reducidas no son compatibles.

10- Desarrollo de materias de igualdad en las empresas. El caso Eroski

Cada vez más, diversas materias de igualdad están siendo implantadas en las empresas ¿Por qué las organizaciones se focalizan hoy día en este tipo de materias? Estas desarrollan estos procesos con fines diferentes, pero entre ellos podemos destacar los siguientes:

- Mandato legal. A pesar de que algunas empresas, en ocasiones, lo desconocen, todas tienen la obligación de actuar en materias de igualdad en el seno de su organización, acordando y adoptando medidas para promover la misma. Si bien es cierto que aquellas empresas que estén formadas por más de 250 trabajadores deben llevarlo a cabo con un formato plan en el que se presente y se describan las características del mismo, así como las actividades que se desarrollarán en el seno de la organización para hacer efectiva la igualdad de sexo en la misma.
- Problemas por conciliación entre la actividad en la empresa y las responsabilidades del hogar.
- Exigencia por parte de la Administración de contrataciones que incluyan requisitos de igualdad, siendo esta como una de las razones principales por las que las empresas practican estas materias.
- Reconocimientos sociales.

Integrar la perspectiva de género en las empresas es un proceso que requiere de diferentes etapas: preparación, diagnóstico, diseño y plan, implantación y seguimiento; y evaluación. Todos estos pasos son necesarios para poder crear una propuesta de valor que integre la igualdad y permita crecer como empresa.

A continuación se presenta un caso práctico basado en una de las empresas españolas que, claramente, ha implantado en el seno de su organización diversas materias de

igualdad, Eroski Sociedad Cooperativa. Dedicada al comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco realizado en establecimientos permanentes, está compuesta por una plantilla de trabajadores en la que predominan las mujeres, registrando en el año 2015 un leve aumento de las mismas, tal y como se muestra en la tabla 10.

TABLA 10: Trabajadores por género de Eroski

| | 2005 | 2015 |
|----------------|------|------|
| Mujeres | 81% | 83% |
| Hombres | 19% | 17% |

Fuente: Eroski. Elaboración propia.

Sin embargo, es interesante analizar qué porcentaje de estas mujeres ocupan puestos de responsabilidad y de directivos y gestores dentro de la empresa, resultados que son mostrados en las tablas 11 y 12.

TABLA 11: Mujeres en puestos de responsabilidad en Eroski

| | 2005 | 2015 |
|------------------|------|------|
| % Mujeres | 72% | 72% |

Fuente: Eroski. Elaboración propia.

TABLA 12: Mujeres en puestos directivos y de gestores en Eroski

| | 2005 | 2015 |
|------------------|--------|--------|
| % Mujeres | 27,98% | 38,64% |

Fuente: Eroski. Elaboración propia.

Aparentemente, en estas tablas los porcentajes de mujeres que ocupan un alto nivel jerárquico dentro de la organización parecen ser elevados. Pero hay que considerar que para el gran número de trabajadoras dentro de la organización, el porcentaje que ocupa dichos puestos no es significativo. Sin embargo, del pequeño porcentaje de hombres trabajadores de Eroski, obtenemos que una gran mayoría de ellos ocupan puestos directivos. De hecho, el 61,36% de los puestos directivos en 2015 corresponden a hombres.

A pesar de todo esto, es importante el aumento de en torno a 10 puntos porcentuales de mujeres que desarrollan las tareas respectivas a los puestos directivos y de gestión en el año 2015. Lo que pone de manifiesto la efectividad de su plan de igualdad, y su focalización en la promoción interna de las mujeres.

Otro de los aspectos que Eroski ha planteado y desarrollado dentro de su organización, ha sido el uso del lenguaje. Tal y como Marta Carazo, trabajadora de la cooperativa de Eroski afirmó en las Jornadas de Empresa y Género celebradas en la Facultad de

Ciencias Económicas y Empresariales de UPV/EHU (18/04/2016), “estamos acostumbrados a oír el carnicero y la cajera”; ellos han tratado de eliminar las barreras sociales, mediante el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Con el fin de hacer frente a las barreras tanto físicas como de la salud desarrolladas en la empresa, se propone el protocolo de actuación de mujeres embarazadas y en período de lactancia, así como la evaluación de los puestos de trabajo. Destaca el hecho de que han acomodado tanto el peso medio de las cajas como la altura de las estanterías a una media entre estas características de hombres y de mujeres. Y aunque esto, en principio, lo cuantifican como un gasto, lo realizan esperando que las personas de ambos sexos, especialmente las mujeres que sufrían una discriminación en este aspecto, estén más cómodas en sus lugares de trabajo y esto les reporte beneficios en el corto/largo plazo. Lo que puede ser definido como una inversión pensando, principalmente, en sus trabajadores.

Por otra parte, y a partir de la implantación del plan de igualdad, se puede observar en la tabla 13, además de otros cambios, una reducción en el nivel de segregación en lo que a la situación profesional se refiere.

TABLA 13: Desarrollo personal y profesional en Eroski (porcentaje de mujeres)

| | 2009 | 2015 |
|-----------------------|------|------|
| Franquicias | 0% | 20% |
| Compras textil | 100% | 79% |

Fuente: Eroski. Elaboración propia.

Así, puede percibirse que existía una clara segregación horizontal en la empresa, donde tanto hombres como mujeres se dedicaban a desarrollar tareas de áreas que eran consideradas bien feminizadas, bien masculinizadas. Además se observa una segregación vertical, puesto que en relación a todas las mujeres que integran la sociedad son pocas las que llegan a ejercer puestos directivos en comparación con los pocos hombres que pertenecen a la misma y el porcentaje de ellos que ocupan puestos directivos. A pesar de que ambas segregaciones continúan siendo notables en la empresa, estas desigualdades tienden a mitigarse con el paso del tiempo, indicador de la efectividad del plan y de sus materias de igualdad.

En lo que respecta a materias de conciliación dentro de la empresa, desarrollan programas de excedencias, de jornadas continuas así como de flexibilidad de horarios. Sin embargo, es de interés saber que en torno al 97% de los trabajadores que las piden son mujeres. Y su principal motivo es la dedicación a sus hijos y a personas mayores de la familia. Sin embargo, los hombres, en el caso de adquirirlos, dedican su tiempo libre a otras actividades, más orientadas al ocio.

11- Diferencias de género en Europa

Tras haber realizado el análisis correspondiente a la inserción laboral de la mujer en el mercado de trabajo español, se considera interesante hacer una breve mención de la situación que ocupan las mujeres en España en comparación con la que ocupa el colectivo femenino en el resto de países de la Unión Europea. En este sentido, se examinan las tasas de actividad y de desempleo, la importancia de la jornada parcial, los contratos temporales y la ganancia salarial.

La inserción laboral de las mujeres al mercado laboral europeo constituye un proceso en el que se han puesto de manifiesto las diversas desigualdades de género existentes en las sociedades de los estados miembro. Son tanto los aspectos ideológicos como las actitudes de la mujer los que han favorecido el trabajo del sexo femenino en Europa. Si bien las brechas de género tienden a disminuir con el paso de los años, estas varían en función del país, así como de los grupos de edad y los niveles educativos, entre otros.

11.1- Tasas de actividad y de desempleo

Las tasas tanto de actividad como de desempleo europeo varían en función de las características y tendencias de cada uno de los países miembros. A pesar de que todos comparten determinadas semejanzas en lo que respecta a la legislación vigente que es de carácter obligatorio, cada uno de ellos se caracteriza por su propia situación económica así como por sus propias leyes, además del conjunto de su sociedad, refiriendo en este caso a aspectos ideológicos, costumbres, etc.

La tasa de actividad de las mujeres españolas, tal y como se refleja en la tabla 14, muestra una tendencia creciente, aun en el periodo en el que el mercado laboral español se ha visto más afectado por la crisis. Esta tasa para el colectivo femenino pasa del 63,6% en 2008 al 68,7% en 2013 y termina registrando un 69% en 2015. Suecia y Dinamarca son, por su parte, los que mayor tasa de actividad registran en el último año de análisis, siendo del 79,9% y 75,3%, respectivamente. El otro lado de la moneda lo muestran Italia (54,1%) y Malta (53,8%), siendo los países de la UE que menor tasa de actividad femenina registran en el año 2015.

La brecha entre la tasa de actividad de los hombres y de las mujeres ha disminuido en todos los países de la Unión Europea respecto años atrás, exceptuando el caso de Rumania donde ha habido un leve aumento de la misma. España ha minorizado considerablemente su brecha, pasando de 18 puntos porcentuales en 2008 a 10,5 en 2015, cifra inferior a la media de la UE-28. Sin embargo, aún dista bastante de los países del norte de Europa, que son los que mejores resultados presentan: Finlandia pasa de 4 puntos porcentuales de brecha en 2008 a 2,8 en 2015, y Suecia de 4,8 a 3,6. Países como Malta (27 puntos), Italia (20 puntos), Rumania (18,6 puntos) y Grecia (16 puntos), son los que mayores brechas presentan en los años a estudiar.

TABLA 14: Tasa de actividad en la UE (población de 15 a 64 años)

| GEO/TIME | Tasa actividad mujeres | | | Gap mujer – hombre (puntos porcentuales) | | |
|-----------------|------------------------|-------------|-------------|--|--------------|--------------|
| | 2008 | 2013 | 2015 | 2008 | 2013 | 2015 |
| UE-28 | 63,7 | 66,0 | 66,8 | -14,1 | -11,9 | -11,5 |
| Bélgica | 60,8 | 62,3 | 63,0 | -12,5 | -10,4 | -9,2 |
| Bulgaria | 63,1 | 64,5 | 65,4 | -9,4 | -7,7 | -7,8 |
| República Checa | 61,0 | 65,1 | 66,5 | -17,1 | -15,4 | -14,9 |
| Dinamarca | 77,0 | 75,6 | 75,3 | -7,3 | -5 | -6,3 |
| Alemania | 69,7 | 72,6 | 73,1 | -12,3 | -10 | -9 |
| Estonia | 70,3 | 71,8 | 73,0 | -8,1 | -6,8 | -7,4 |
| Irlanda | 63,3 | 62,7 | 62,8 | -17,5 | -14,3 | -14,6 |
| Grecia | 55,0 | 58,3 | 59,9 | -23,5 | -18,6 | -16 |
| España | 63,6 | 68,7 | 69,0 | -18 | -11,1 | -10,5 |
| Francia | 65,2 | 67,0 | 67,6 | -9,5 | -8,5 | -7,9 |
| Croacia | 59,0 | 58,5 | 62,2 | -13,5 | -10,4 | -9,3 |
| Italia | 51,6 | 53,6 | 54,1 | -22,7 | -19,7 | -20 |
| Chipre | 65,7 | 67,2 | 69,3 | -16,3 | -13,4 | -9,1 |
| Letonia | 70,3 | 71,6 | 72,8 | -8 | -5 | -6,1 |
| Lituania | 65,5 | 70,3 | 72,5 | -6,1 | -4,4 | -3,3 |
| Luxemburgo | 58,7 | 63,2 | 65,6 | -16 | -13,1 | -10,4 |
| Hungría | 54,7 | 58,6 | 62,2 | -13,3 | -12,4 | -13,1 |
| Malta | 40,4 | 50,2 | 53,8 | -36,8 | -29,2 | -27 |
| Países Bajos | 73,3 | 74,4 | 74,7 | -12 | -9,9 | -9,9 |
| Austria | 67,8 | 70,7 | 70,9 | -12,2 | -9,7 | -9,2 |
| Polonia | 57,0 | 60,2 | 61,4 | -13,9 | -13,7 | -13,4 |
| Portugal | 68,9 | 69,8 | 70,3 | -10,4 | -6,7 | -6,4 |
| Rumania | 55,2 | 56,3 | 56,7 | -15,4 | -17,2 | -18,6 |
| Eslovenia | 67,5 | 66,6 | 67,9 | -8,3 | -7,6 | -7,5 |
| Eslovaquia | 61,4 | 62,5 | 64,3 | -15 | -14,7 | -13,2 |
| Finlandia | 74,0 | 73,4 | 74,4 | -4 | -3,5 | -2,8 |
| Suecia | 76,9 | 78,8 | 79,9 | -4,8 | -4,6 | -3,6 |
| Reino Unido | 69,3 | 70,9 | 71,7 | -13,1 | -11,2 | -10,5 |

Fuente: Eurostat. Labour force survey. Elaboración propia.

En lo que respecta a la tasa de desempleo, cabe destacar que el sexo femenino es desde años atrás el que mayores tasas de paro tiende a registrar. España junto a Grecia representan a los países que mayores tasas de desempleo femenino registran, siendo, como puede verse en la tabla 15, en el año 2015 del 23,6% y 28,9%, respectivamente. Cabe destacar que en el caso de España, esta tasa registró su cifra más alta en el año 2013 (26,7%) periodo correspondiente a la crisis, sin embargo en el 2008 era del 12,8%. Los países que mejores resultados registran en 2015 en lo que respecta a la tasa de paro femenina son Alemania (4,2%), Reino Unido (5,1%), Malta (5,2%) y Austria (5,3%).

Mientras que en 2008 eran seis los países que presentaban una tasa de paro femenina inferior a la masculina –Estonia, Irlanda, Letonia, Lituania, Rumania y Reino Unido- en 2015 son 15 los países que cuentan con una tasa de paro del colectivo masculino

superior a la del femenino –Bélgica, Bulgaria, Alemania, Estonia, Irlanda, Francia, Chipre, Letonia, Lituania, Malta, Austria, Rumania, Finlandia, Suecia y Reino Unido-. Destaca el caso de Irlanda que presenta en el año 2015 una tasa de paro de los hombres de 3,2 puntos porcentuales superior a la de las mujeres.

TABLA 15: Tasa de desempleo en la UE (población de 15 a 64 años)

| GEO/TIME | Tasa desempleo mujeres | | | Gap mujer – hombre (puntos porcentuales) | | |
|-----------------|------------------------|-------------|-------------|--|------------|------------|
| | 2008 | 2013 | 2015 | 2008 | 2013 | 2015 |
| EU-28 | 7,5 | 10,9 | 9,5 | 0,9 | 0,1 | 0,2 |
| Bélgica | 7,6 | 8,2 | 7,8 | 1,1 | -0,5 | -1,3 |
| Bulgaria | 5,8 | 11,8 | 8,4 | 0,3 | -2,1 | -1,4 |
| República Checa | 5,6 | 8,3 | 6,1 | 2,1 | 2,4 | 1,9 |
| Dinamarca | 3,7 | 7,3 | 6,4 | 0,5 | 0,6 | 0,5 |
| Alemania | 7,6 | 4,9 | 4,2 | 0,3 | -0,6 | -0,8 |
| Estonia | 5,1 | 8,2 | 6,1 | -0,7 | -0,9 | -0,1 |
| Irlanda | 4,9 | 10,7 | 7,7 | -2,7 | -4,3 | -3,2 |
| Grecia | 11,5 | 31,4 | 28,9 | 6,4 | 6,9 | 7,1 |
| España | 12,8 | 26,7 | 23,6 | 2,7 | 1,1 | 2,8 |
| Francia | 7,9 | 10,2 | 9,9 | 0,9 | -0,2 | -0,9 |
| Croacia | 10,4 | 16,8 | 17,0 | 3,3 | -0,9 | 1,3 |
| Italia | 8,5 | 13,1 | 12,7 | 3,0 | 1,6 | 1,4 |
| Chipre | 4,3 | 15,2 | 14,9 | 1,1 | -1,4 | -0,3 |
| Letonia | 7,1 | 11,1 | 8,6 | -1,3 | -1,5 | -2,5 |
| Lituania | 5,6 | 10,5 | 8,2 | -0,4 | -2,6 | -1,9 |
| Luxemburgo | 5,9 | 6,2 | 7,2 | 1,8 | 0,6 | 1,4 |
| Hungría | 8,0 | 10,1 | 7,0 | 0,3 | -0,1 | 0,4 |
| Malta | 6,8 | 6,3 | 5,2 | 1,2 | -0,2 | -0,3 |
| Países Bajos | 4,5 | 7,3 | 7,3 | 1,5 | 0,1 | 0,8 |
| Austria | 4,4 | 5,3 | 5,3 | 0,5 | -0,1 | -0,8 |
| Polonia | 7,9 | 11,1 | 7,7 | 1,5 | 1,4 | 0,4 |
| Portugal | 9,0 | 16,6 | 12,9 | 0,4 | 0,3 | 0,5 |
| Rumania | 4,4 | 6,3 | 5,8 | -2,1 | -1,4 | -1,7 |
| Eslovenia | 4,8 | 10,9 | 10,1 | 0,8 | 1,4 | 2,0 |
| Eslovaquia | 11,0 | 14,5 | 12,9 | 2,6 | 0,5 | 2,6 |
| Finlandia | 6,7 | 7,5 | 8,8 | 0,6 | -1,3 | -1,1 |
| Suecia | 6,6 | 7,9 | 7,3 | 0,7 | -0,3 | -0,2 |
| Reino Unido | 5,1 | 7,1 | 5,1 | -1,0 | -0,9 | -0,4 |

Fuente: Eurostat. Labour force survey. Elaboración propia.

En cuanto a la brecha de género correspondiente a las tasa de paro, España, por su parte, apenas registra cambios pasando de 2,7 puntos porcentuales en 2008 a 2,8 en 2015; pero en el periodo de crisis hay una considerable reducción de esta brecha siendo en el año 2013 de 1,1 puntos porcentuales. En este caso, se manifiesta una clara diferencia con respecto a la media de la Unión Europea en la que la brecha es de apenas 0,2 puntos

porcentuales. Grecia, con 7,1 puntos porcentuales es el país que mayor brecha presenta en 2015.

11.2- Tipo de jornada laboral y modalidad de contratación

En función de la duración de la jornada laboral se distingue entre la jornada a tiempo completo y a tiempo parcial, prevaleciendo el porcentaje de mujeres ocupadas en este último tipo de jornada frente al de hombres en todos los países de la Unión Europea. Además, analizaremos las disimilitudes de la brecha de género de la jornada a tiempo parcial.

La tasa de mujeres españolas empleadas en 2015 con un trabajo de jornada parcial es, tal y como se muestra en la tabla 16, del 25,1%, habiendo aumentado con respecto al año 2008 en el que se registraba un 21,9%.

En España ha disminuido mínimamente la brecha de género en función del tipo de jornada. Pasando en 2008 de 17,9 puntos porcentuales a 17,3 en el último año de análisis. Sin embargo, se sitúa por debajo de la de la media europea que es en el año 2015 de 23,2 puntos porcentuales.

Existen grandes diferencias entre los países de la Unión Europea, destaca el caso de Países Bajos que registra el mayor porcentaje de mujeres empleadas con este tipo de jornada, 76,9% en el año 2015, además de la mayor brecha de género europea, 50,4 puntos porcentuales. Entre los países con menor porcentaje de mujeres a jornada parcial (inferior al 10%) hablamos de Bulgaria, Croacia, Hungría, Eslovaquia, Rumania, República Checa, Lituania y Polonia. Se trata de países que registran cifras de las que España aún dista bastante. Los países que mayor porcentaje de ocupadas registran en este tipo de jornada (superior al 40%) además de Países Bajos son: Austria, Alemania, Bélgica y Reino Unido; siendo a su vez los países que mayores brechas de género presentan.

La jornada a tiempo parcial está negativamente relacionada con los altos puestos a nivel jerárquico de las empresas, ya que se trata del desarrollo de un conjunto de tareas complejas que requieren la dedicación de un mayor número de horas semanales y una mayor responsabilidad. Lo que pone de manifiesto las dificultades que encuentran las mujeres europeas en el mercado laboral.

Por lo que se refiere a la contratación de carácter temporal, España presenta en el año 2008, como puede observarse en la tabla 17, un 31,2% de mujeres trabajadoras con contrato temporal. Este porcentaje ha disminuido y se sitúa en el 25,3% en el 2015. La alta tasa de ocupadas en dicha modalidad, hace que España se sitúe por encima de la media de la UE, que es en el año 2015 de un 14,6%.

TABLA 16: Trabajo a tiempo parcial en la UE (población de 15 a 64 años)

| | % Mujeres a tiempo parcial | | Gap mujer - hombre | |
|-----------------|----------------------------|-------------|--------------------|-------------|
| | 2008 | 2015 | 2008 | 2015 |
| UE-28 | 30,4 | 32,1 | 23,4 | 23,2 |
| Bélgica | 40,8 | 41,4 | 33,3 | 32,1 |
| Bulgaria | 2,4 | 2,5 | 0,8 | 0,6 |
| República Checa | 7,8 | 9,3 | 6,2 | 7,1 |
| Dinamarca | 35,6 | 34,7 | 22,3 | 19,1 |
| Alemania | 45,2 | 46,6 | 36,9 | 37,3 |
| Estonia | 9,4 | 13,4 | 5,8 | 7,4 |
| Irlanda | 32,0 | 33,8 | 24,7 | 21,6 |
| Grecia | 9,8 | 13,1 | 7,2 | 6,4 |
| España | 21,9 | 25,1 | 17,9 | 17,3 |
| Francia | 29,4 | 30,0 | 23,8 | 22,6 |
| Croacia | 8,4 | 7,3 | 3,5 | 2,6 |
| Italia | 27,7 | 32,4 | 22,9 | 24,4 |
| Chipre | 10,8 | 15,9 | 7,4 | 5,6 |
| Letonia | 7,6 | 10,0 | 3,3 | 5,5 |
| Lituania | 8,3 | 9,7 | 3,5 | 4,2 |
| Luxemburgo | 38,2 | 34,2 | 35,5 | 28,6 |
| Hungría | 5,9 | 7,7 | 2,9 | 3,7 |
| Malta | 25,1 | 27,3 | 21,0 | 21,0 |
| Países Bajos | 75,2 | 76,9 | 52,4 | 50,4 |
| Austria | 41,2 | 46,8 | 34,2 | 37,0 |
| Polonia | 10,9 | 9,9 | 5,8 | 5,7 |
| Portugal | 14,1 | 12,5 | 10,0 | 5,4 |
| Rumania | 9,3 | 9,2 | 1,2 | 0,7 |
| Eslovenia | 10,4 | 13,7 | 4,2 | 6,7 |
| Eslovaquia | 4,1 | 8,0 | 2,8 | 4,0 |
| Finlandia | 17,8 | 18,7 | 9,9 | 9,0 |
| Suecia | 40,9 | 36,3 | 29,0 | 23,1 |
| Reino Unido | 40,9 | 41,0 | 31,2 | 29,8 |

Fuente: Eurostat. Labour force survey. Elaboración propia.

En general, ha habido una leve aproximación que puede percibirse en la tabla 17, entre el porcentaje de ocupados de ambos sexos con contrato temporal. Sin embargo, el colectivo de la mujer tiende a ocupar más puestos en el mercado laboral en este tipo de modalidad. Son además, las mujeres las que se concentran en actividades, destacando las propias del sector servicios, más propensas a empleos temporales.

España ha reducido la brecha considerablemente, pasando de 3,7 puntos porcentuales en 2008 a 0,2 puntos en 2015, situándose por debajo de la brecha de la UE en su conjunto, que es de 0,8 puntos porcentuales en 2015. De este modo, se puede establecer que si bien el porcentaje de mujeres ocupadas con contrato temporal es elevado, la diferencia entre ambos sexos es mínima. Destaca el caso de Chipre donde esa brecha se eleva a 10,2 puntos porcentuales.

Sin embargo, en otros países europeos el porcentaje de mujeres empleadas en esta modalidad es inferior al de los hombres, destacando Letonia, Estonia y Portugal, entre otros.

TABLA 17: Porcentaje de mujeres ocupadas con contrato temporal en la UE

| | % mujeres con contrato temporal | | Gap mujer - hombre | |
|-----------------|---------------------------------|-------------|--------------------|------------|
| | 2008 | 2015 | 2008 | 2015 |
| UE-28 | 15,1 | 14,6 | 1,8 | 0,8 |
| Bélgica | 10,2 | 9,7 | 3,6 | 1,4 |
| Bulgaria | 4,3 | 4,1 | -1,2 | -0,6 |
| República Checa | 9,1 | 11,9 | 3,4 | 3,5 |
| Dinamarca | 9,4 | 9,4 | 1,8 | 1,5 |
| Alemania | 14,8 | 13,2 | 0,1 | 0,1 |
| Estonia | 1,4 | 3,0 | -2,1 | -0,9 |
| Irlanda | 9,9 | 8,6 | 2,7 | -0,1 |
| Grecia | 13,9 | 12,6 | 3,9 | 1,2 |
| España | 31,2 | 25,3 | 3,7 | 0,2 |
| Francia | 16,3 | 17,5 | 2,6 | 1,7 |
| Croacia | 12,4 | 20,0 | 0,3 | -0,5 |
| Italia | 15,6 | 14,6 | 4,1 | 1,0 |
| Chipre | 20,0 | 23,5 | 11,8 | 10,2 |
| Letonia | 2,0 | 3,0 | -2,8 | -1,6 |
| Lituania | 1,8 | 1,8 | -1,2 | -0,6 |
| Luxemburgo | 6,6 | 10,2 | 0,7 | 0,0 |
| Hungría | 7,0 | 11,1 | -1,6 | -0,5 |
| Malta | 5,8 | 8,7 | 2,5 | 2,2 |
| Países Bajos | 19,8 | 21,2 | 3,6 | 2,4 |
| Austria | 9,1 | 9,1 | 0,3 | 0,0 |
| Polonia | 27,6 | 27,9 | 1,4 | -0,1 |
| Portugal | 24,1 | 21,5 | 2,6 | -0,9 |
| Rumania | 1,1 | 1,1 | -0,2 | -0,5 |
| Eslovenia | 19,6 | 18,7 | 4,4 | 1,7 |
| Eslovaquia | 4,7 | 11,3 | 0,3 | 1,5 |
| Finlandia | 18,7 | 17,8 | 7,6 | 5,5 |
| Suecia | 18,5 | 18,3 | 5,3 | 3,4 |
| Reino Unido | 5,9 | 6,5 | 1,2 | 0,9 |

Fuente: Eurostat. Labour force survey. Elaboración propia.

11.3- Diferencias salariales

En lo que a los salarios se refiere, la tabla 18 recoge la ganancia anual de las mujeres con contrato a jornada completa y la brecha que existe respecto a los varones. Se observa que tanto en el año 2006 como 2010, último año del que se dispone información, en todos los países europeos es superior el salario del hombre con respecto al de la mujer. Sin embargo, la brecha salarial de género en términos porcentuales sigue

tendencias diferentes dependiendo del país que analicemos, mientras que en algunos el gap hombre – mujer ha disminuido, en otros, por el contrario, ha aumentado, manifestando de esta forma mayor desigualdad salarial entre ambos sexos.

TABLA 18: Ganancia media anual en euros en la UE (industria, construcción y servicios excepto servicios públicos; jornada completa)

| | Mujeres | | Gap hombre - mujer | | % mujer/hombre | |
|-----------------|---------------|---------------|--------------------|--------------|----------------|--------------|
| | 2006 | 2010 | 2006 | 2010 | 2006 | 2010 |
| UE-28 | 24.021 | 25.794 | 8.945 | 8.890 | 72,9% | 74,4% |
| Bélgica | 33.922 | 42.142 | 5.910 | 4.680 | 85,2% | 90,0% |
| Bulgaria | 2.392 | 4.292 | 424 | 786 | 84,9% | 84,5% |
| República Checa | 8.133 | 10.814 | 2.809 | 3.335 | 74,3% | 76,4% |
| Dinamarca | 41.257 | 49.080 | 12.215 | 14.475 | 77,2% | 77,2% |
| Alemania | 32.486 | 34.740 | 9.974 | 9.725 | 76,5% | 78,1% |
| Estonia | 6.732 | 8.830 | 3.034 | 3.863 | 68,9% | 69,6% |
| Irlanda | 36.772 | 38.864 | 11.086 | 9.747 | 76,8% | 79,9% |
| Grecia | 20.994 | 23.305 | 10.004 | 5.080 | 67,7% | 82,1% |
| España | 21.174 | 25.528 | 4.736 | 4.094 | 81,7% | 86,2% |
| Francia | 28.707 | 31.040 | 6.160 | 6.419 | 82,3% | 82,9% |
| Croacia | nd | 11.978 | nd | 771 | nd | 94,0% |
| Italia | 29.110 | 30.072 | 2.330 | 4.303 | 92,6% | 87,5% |
| Chipre | 20.902 | 24.051 | 6.731 | 6.128 | 75,6% | 79,7% |
| Letonia | 5.236 | 7.559 | 1.336 | 2.259 | 79,7% | 77,0% |
| Lituania | 5.021 | 6.549 | 1.465 | 1.532 | 77,4% | 81,0% |
| Luxemburgo | 41.982 | 46.607 | 6.851 | 6.803 | 86,0% | 87,3% |
| Hungría | 7.425 | 8.784 | 1.347 | 2.092 | 84,6% | 80,8% |
| Malta | 16.171 | 17.839 | 2.236 | 2.767 | 87,9% | 86,6% |
| Países Bajos | 31.537 | 37.398 | 9.758 | 9.912 | 76,4% | 79,0% |
| Austria | 29.304 | 33.000 | 10.608 | 10.453 | 73,4% | 75,9% |
| Polonia | 7.525 | 9.528 | 1.938 | 1.825 | 79,5% | 83,9% |
| Portugal | 15.425 | 16.784 | 2.254 | 3.299 | 87,3% | 83,6% |
| Rumania | 3.999 | 5.728 | 418 | 569 | 90,5% | 91,0% |
| Eslovenia | 15.168 | 20.498 | 1.189 | 1.228 | 92,7% | 94,3% |
| Eslovaquia | 5.671 | 8.961 | 2.064 | 2.576 | 73,3% | 77,7% |
| Finlandia | 29.353 | 34.491 | 9.754 | 10.384 | 75,1% | 76,9% |
| Suecia | 29.738 | 34.875 | 7.396 | 6.905 | 80,1% | 83,5% |
| Reino Unido | 35.601 | 31.213 | 14.539 | 11.946 | 71,0% | 72,3% |

Fuente: Eurostat. Structure of earning survey. Elaboración propia.

Son diversos los factores que promueven dichas desigualdades en función del sexo en el nivel salarial de los individuos, tal y como hemos observado en el análisis correspondiente a España. Sin embargo, y debido a las diferencias existentes entre los países miembros, los factores explicativos de dicha brecha salarial serán distintos.

En la tabla 18 se muestra que las mujeres españolas en el año 2010 ganan anualmente el 86,2% de lo que ganan los hombres, situándose por encima de la media europea que registra para el mismo año un 74,4%. En el año 2006 es Grecia el país que mayores diferencias registra: las mujeres ganan el 67,7% de lo que gana el colectivo masculino anualmente. En el año 2010 es Estonia el que registra una mayor brecha salarial con un 69,6%. Eslovenia es, por su parte, el país en el que mayor igualdad salarial existe tanto en el año 2006 en el 2010, ganando las mujeres el 92,7% y 94,3%, respectivamente, de lo que ganan los hombres anualmente.

Por todo ello, se concluye que las diferencias salariales, en mayor o menor medida, existen en todos los países, y son meros reflejos de diversas desigualdades que hemos ido estudiando a lo largo de este trabajo.

12- Conclusiones

Este análisis de las particularidades del mercado laboral español desde la perspectiva de género nos permite verificar la existencia de diversas desigualdades en función del sexo, lo que indica que para poder mitigar esta problemática aun queda un largo y duro trabajo por hacer en lo que a políticas de igualdad de oportunidades se refiere.

Si bien en el mercado de trabajo ha habido cambios a favor de la mujer, estos no han sido suficientes. A pesar de que la actividad femenina haya aumentado, el hecho de que en el hogar prevalezca el modelo familiar tradicional que hace recaer el trabajo doméstico fundamentalmente sobre las mujeres, obstaculiza la actuación femenina en el mercado laboral.

El sexo femenino, a pesar de su mayor cualificación y predisposición para formar parte del mercado de trabajo, continúa registrando una menor tasa de actividad que el masculino, sigue siendo sobrerrepresentado en las tasas de paro y en empleos de peores condiciones con salarios inferiores.

Las mujeres han retrasado estos últimos años su edad de entrada al mercado laboral debido a su apuesta por una mayor inversión en capital humano, que le es exigida por parte de las empresas en mayor proporción que a los hombres, a la hora de optar a ciertos puestos. Además, el mercado de trabajo español se caracteriza por una fuerte segregación a nivel tanto vertical como horizontal, lo que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de alto nivel jerárquico dentro de las empresas y limita la actuación de las mujeres a determinadas ramas de actividad, destacando su presencia en el sector servicios. Todo ello hace que el sexo femenino sea más propenso a ocupar puestos de trabajo con jornada a tiempo parcial viendo su reflejo, por tanto, en un inferior nivel salarial.

En comparación con el resto de países de la UE, la tasa de actividad que el colectivo femenino español registra así como la brecha de género es similar al resto de países europeos. Sin embargo, la tasa de desempleo de las mujeres es considerablemente

superior a la de la media europea. Se registra un mayor porcentaje de mujeres con contrato temporal en España, pero la brecha de género es inferior a la de la media europea, lo que indica un mayor porcentaje de ocupados tanto de hombres como de mujeres con este tipo de contrato. Además, existe un menor porcentaje de ocupadas con jornada parcial en comparación con la media europea. Por otro lado, a pesar de que existen diferencias salariales en España en función del sexo, estas son inferiores a las de la media de la UE.

Por todo ello, se puede decir que persisten las diferencias en función del sexo, siendo el colectivo femenino el que a pesar de sus intentos por formar parte del mercado laboral y hacerlo en igualdad de condiciones con el masculino, continúa encontrándose con dificultades para ello.

13- Bibliografía

Bloom, E., D. Canning, G. Fink, and J. E. Finlay. 2009. "Fertility, Female Labor Force Participation, and the Demographic Dividend." *Journal of Economic Growth* 14 (2): 79-101.

Cebrián, I. y Moreno, G (2008): "Situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos", *Economía Industrial*, Nª367, pags. 121-137.

De La Rica, Sara (2010): "Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España, 1995 – 2006", en Antonio Villar (Dir): *Mujeres y mercado laboral en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Fundación BBVA.

Fisher, H. (2000): *El Primer Sexo. Las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo*. Ed. Taurus, Madrid.

Gálvez Muñoz, L. y Torres López, J. (2010). *Desigualdades – Mujeres y Hombres en la crisis financiera*. Icaria Editorial, Barcelona.

Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras, R. (2010): "Evolución reciente de la segregación laboral por género en España", *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, Nª11, pags. 81-105.

Katz, D. y Kahn, R.L. (1988): *The social psychology of organizations*. New York: Wiley and Sons.

Lips, H. (1991): *Women, Men and Power*. Mountain View, CA: Mayfield Publishing Comp

Lone Christiansen, Huidan Lin, Joana Pereira, Petia Topalova, and Rima Turk, (2016). *Individual choice of policies? Drivers of female employment in Europe*. International Monetary Fund. Working Paper, WP/16/49.

Lone Christiansen, Huidan Lin, Joana Pereira, Petia Topalova, and Rima Turk under the guidance of Petya Koeva Brooks, (2016). *Unlocking Female Employment Potential in Europe. Drivers and Benefit*. International Monetary Fund. European Department. Strategy, Policy and Review Department.

López Puig, A. y Acereda, A. (coord.) (2007). *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Ed. Narcea, Madrid.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015): *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo*, 2014. Madrid

Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad (2015): *Mujeres y hombres en España*, 2014. (obtenido en la página web la mujer: <http://inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/home.htm>)

Santos Guerra, M. A. (2000): “Yo tengo que hacer la cena. La mujer y el gobierno de los centros escolares”. En M. A. Santos Guerra (Coord.): *El harén pedagógico. Perspectiva de género en la organización escolar*. Barcelona: Graó, pp. 53-69

Vicente, A.M, Martínez A. y Martínez, T. (2010): *Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de seguridad social*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.