

LA DIVERSIDAD DE LOS MODELOS DE PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LA UE-27

MERTXE LARRAÑAGA SARRIEGUI

YOLANDA JUBETO RUIZ

M.^a LUZ DE LA CAL BARREDO

Economía Aplicada I

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

ABSTRACT

El objetivo de este artículo es relacionar las características de la inserción laboral femenina con su grado de participación en el mercado laboral en los países de la Unión Europea a través de los datos proporcionados por Eurostat. Nos interesa conocer si una mayor participación laboral entre las mujeres va aparejada con un modelo laboral «femenino», esto es, con empleos a tiempo parcial, temporales, de baja remuneración y en determinados sectores y ocupaciones. O si por el contrario, en los países en los cuales la tasa de empleo femenina es elevada y hay menor brecha con respecto a la de los hombres, el modelo de inserción laboral de mujeres y hombres es similar. La diversidad de los mercados de trabajo y también de las políticas públicas y de las estructuras productivas en un área tan amplia como al UE-27, nos impide establecer modelos de inserción laboral femenina claros, aunque sí hemos podido apuntar rasgos comunes con respecto a las desigualdades de género entre países.

Palabras clave: desigualdades de género, segregación ocupacional, brecha salarial, modelos laborales.

Artikulu honen helburua, hain zuzen, emakumeen laneratze-ezaugarriak emakumeek Europar Batasuneko herrialdeetako lan-merkatuan duten parte-hartze mai-

larekin harremanetan jartzea da, Eurostat-ek emandako datuen bitartez. Interesgarria zaigu jakitea ea emakumeek lan-munduan parte-hartze handiagoa izateak lotura hertsia ote duen «emakumezko» lan-eredu batekin; esan nahi baita, lanaldi partzialeko lanpostuekin, aldi baterako lanpostuekin, ordainsari txikiko lanpostuekin eta sektore zein lanbide jakin batzuetara mugatzen diren lanpostuekin. Eta, bide beretik, jakin nahi dugu ea emakumeen enplegu-tasa handia den eta gizonekiko alde txikiagoa duten herrialdeetan, emakumeen eta gizonetzkoen laneratze-eredua antzekoa ote den. Lan-merkatuen askotarikotasunak, eta baita politika publiko eta ekoizpen-egiturenak ere, EB27 bezalako eremu zabalean, emakumeen laneratze-eredu argiak finkatzea galarazten digu, nahiz eta zenbait ezaugarri komun berezi ahal izan ditugun, herrialdeen arteko genero-desberdintasunei begira.

Gako-hitzak: genero-desberdintasunak, lanbide-bereizketa, soldata-aldea, lan-ereduak.

■ *The aim of this article is to relate the features of female job placement to their degree of participation in the job market in EU countries via data provided by Eurostat. We are interested in establishing whether greater participation among women goes hand in hand with a «female» labour model, i.e. with part-time and temporary work, low-paid work and in certain sectors and professions - or, whether, conversely, in those countries where the female employment rate is high and there is less wage gap than with that of men, the job placement model of men and women is similar. The diversity of job markets and also of public policies and productive structures in such a wide-ranging area as the EU27 prevents us from establishing clear female job placement models, although we have been able to point to common features regarding gender inequalities between countries.*

Key words: gender inequalities, occupational segregation, wage gap, labour models.

0. Introducción

En este trabajo nos proponemos estudiar la actividad laboral femenina en Unión Europea (UE) desde el punto de vista cuantitativo. A partir del análisis de datos, nos preguntamos qué tipo de relaciones pueden establecerse. Por ejemplo si una participación laboral mayor de las mujeres va o no necesariamente de la mano de más empleo a tiempo parcial o temporal, o de más concentración del empleo femenino en determinados sectores o categorías profesionales, o de mayor brecha salarial, etc. O podría ser todo lo contrario, esto es, que cuánto mayor es la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, su inserción laboral se parece más a la de los hombres en cuanto al tipo de contrato, ocupaciones, salarios, etc. Nos planteamos en definitiva si puede establecerse dentro de la UE y siempre en base a la información estadística disponible, una tipología de países en relación a los modelos de participación laboral de las mujeres.

Antes de empezar siquiera a consultar los datos somos conscientes de que será prácticamente imposible definir grupos claros de países porque sabemos de antemano que los 27 países que conforman actualmente la UE son países muy diversos desde todos los puntos de vista. La diversidad es manifiesta en relación a indicadores básicos como población, estructura productiva, empleo, etc. Además, la UE-27 engloba a países con una trayectoria muy diferente en cuanto a la participación de las mujeres en el espacio público en general y en el mercado laboral en particular. En un extremo, los países nórdicos, pioneros en la entrada de las mujeres al mercado, siguen siendo referentes en cuanto a igualdad de mujeres y hombres. En el otro se sitúan los países del sur de Europa, países en los que la entrada masiva de las mujeres al mercado es mucho más tardía puesto que no se produjo hasta bien entrada la década de los ochenta del siglo xx aunque es cierto que la progresión laboral de las mujeres ha sido muy rápida. La incorporación a la Unión de países de Europa del Este ha aumentado aún más la diversidad porque se trata además de países con una historia propia y diferenciada de los de Europa occidental y países en los que la participación laboral de las mujeres fue casi plena en la época de planificación centralizada.

La Unión Europea está formada por países de tamaño muy desigual. Los grandes países son Alemania, Francia, Reino Unido, Italia, España y Polonia, todos ellos con una población que supera los 35 millones de habitantes. En la actualidad, en estos seis grandes países se concentra el 70% de la población de la

UE-27. En el extremo opuesto, Malta, Luxemburgo, Chipre, Estonia, Eslovenia y Letonia tienen una población inferior a los tres millones de habitantes. En las clasificaciones de países que hagamos a lo largo de esta comunicación intentaremos hacer una mención especial a aquellos que tienen una mayor importancia demográfica. La concentración productiva en pocos países es aún mayor que la demográfica porque los seis grandes producen el 80,7% del Producto Interior Bruto (PIB) de la UE-27. Así pues, en los restantes 21 países se concentra el 30% de la población y el 19,3% del PIB de la Unión.

La renta per cápita¹, indicador habitualmente utilizado en economía para medir el nivel de vida y de bienestar, arroja asimismo resultados muy diversos para una Unión que a la vista de esta información, no parece estar muy cohesionada a nivel social. Los países que en 2010 tienen una renta per cápita superior a la media de la UE-27 son Bélgica, Dinamarca, Alemania, Irlanda, Francia, Italia, Holanda, Austria, Finlandia, Suecia, Reino Unido y, por supuesto, Luxemburgo cuya renta per cápita es, por ejemplo, un 162% superior a la alemana². Destacamos asimismo el hecho de que la mayoría de los países del Este de Europa tienen una renta media claramente inferior a la media de la Unión.

Además tenemos que tener en cuenta que, a pesar de constituir una unión económica, esta unión dista mucho de ser real. De hecho, esta «desunión» real es una de las grandes evidencias que ha puesto sobre la mesa la Eurocrisis que ha estallado en 2010. Evidentemente, la estructura productiva y la estructura laboral son muy diferentes pero también lo son las políticas familiares o las de empleo. Todo ello derivará necesariamente en unos mercados laborales diferentes y también en una desigual participación laboral de las mujeres.

Pensamos que este trabajo también nos podrá clarificar si algunos mitos siguen vigentes o la realidad es más complicada de la que a menudo presuponemos desde la lejanía. Nos referimos al caso de los países nórdicos, referentes clásicos en temas de igualdad, a la dualidad Norte-Sur o a la homogeneidad de los antiguos países de planificación centralizada. Nos planteamos por ejemplo estas preguntas: ¿siguen siendo los países del Norte de Europa referente para el resto de países en materia de igualdad? ¿existe una dicotomía clara entre los países del norte y los del sur de Europa? ¿existen similitudes entre los países que han compartido décadas de pertenencia al segundo mundo a lo largo del siglo xx?

La principal fuente de información es el Instituto Europeo de Estadística/Eurostat y concretamente los datos de la Encuesta de Fuerzas de Trabajo (EFT)

¹ La renta per cápita ha sido muy criticada como indicador de bienestar destacando entre ellas la crítica ecologista y feminista. Sin embargo la opinión mayoritaria sigue considerando que la renta per cápita, en tanto que indicador de poder adquisitivo, tiene una incidencia directa en el nivel de vida de las personas.

² Pensamos que en el elevadísimo nivel de vida de la población de Luxemburgo, que apenas supera el medio millón de personas, algo tendrá que ver su condición de paraíso fiscal.

referidos a actividad laboral, paro, empleo, tipos de contratos y de jornadas, sectores de actividad, profesión y salarios. La fuente de todas las tablas y gráficos³ que presentamos es, pues, Eurostat. La información disponible para abordar las diferentes cuestiones que tratamos no es siempre uniforme y, por tanto, también el análisis será desigual. El espacio geográfico de referencia son los países que integran la UE-27 si bien en algunos casos nos limitaremos a presentar datos medios del conjunto de la UE. Los datos que hemos seleccionado son los últimos disponibles en la base de datos de Eurostat y la mayoría corresponden al año 2010. Así pues los datos recogen ya el efecto de la Gran Recesión que estalló en Estados Unidos en 2007 y que derivó a finales de 2008 en una Gran Crisis de Empleo en Europa. Sin embargo, las estadísticas de 2010 no recogen todavía los efectos que la primera Gran Eurocrisis, que estalló precisamente en el primer semestre de 2010, ha podido tener en el mercado laboral europeo. De todas maneras, pensamos que el mayor impacto sobre el empleo se ha producido hasta ahora por el contagio de la crisis *made in USA* aunque es evidente que la crisis *made in Europe* ha servido, si no tanto para agravar la maltrecha situación del empleo, sí para retrasar su recuperación.

Hemos estructurado el artículo de la siguiente manera. En el primer apartado analizamos los principales datos relacionados con la actividad laboral y el empleo. En el segundo, nos centramos en el análisis de indicadores claves de precariedad laboral. A continuación estudiamos la segregación ocupacional donde abordamos tanto la segregación horizontal como la vertical. En el último apartado nos ocupamos de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres que es, en la actualidad, una cuestión clave en el análisis del mercado laboral desde un enfoque de género. Cerramos el artículo con unas conclusiones en las que sintetizamos las principales claves del análisis.

1. Actividad laboral y empleo

De manera muy general podemos decir que la participación laboral de las mujeres europeas ha sufrido importantes cambios y estos cambios han traído también transformaciones importantes en el modelo familiar. En las últimas décadas, en todos los países de la UE se ha pasado de un modelo tradicional de «hombre ganador de pan»⁴ y «mujer ama de casa» (denominado también modelo *sustentador masculino/esposa dependiente* o modelo *male breadwinner/female*

³ Todos los gráficos son de elaboración propia.

⁴ Sobre el discurso del hombre «ganador de pan» hay muchas evidencias, por ejemplo las desarrolladas por parte de los sindicatos, pero el análisis histórico nos demuestra una realidad mucho más compleja y en la que no operaba una estricta división sexual del trabajo entre el hombre ganador de pan y la exclusivamente ama de casa a tiempo completo (Gálvez, Ramos y Rodríguez 2011).

housekeeper) a un modelo de mayor diversidad en el que la mayoría parece responder a este esquema: hombres ocupados en el mercado a jornada completa a lo largo de toda la vida adulta y mujeres que participan también en el mercado pero que siguen asumiendo la responsabilidad de los trabajos en la familia. En este cambio han incidido muchos factores como la importancia creciente del principio de igualdad de mujeres y hombres y la creación de empleos en el sector servicios sin olvidar el aumento en el nivel de educación de las mujeres.

Existen diferentes estudios en los que se habla de modelos de participación laboral de las mujeres en Europa. Eso sí, prácticamente todos los estudios se refieren a países de Europa occidental y no hacen ninguna referencia a los antiguos países del bloque socialista. Uno ellos distingue por ejemplo cuatro modelos o patrones de participación laboral (Moreno y Cebrián, 2006)⁵:

- El modelo nórdico: en países como Suecia, Finlandia y Dinamarca, el papel de «sustentador principal» es compartido por mujeres y hombres. La participación laboral de las mujeres es continua y es prácticamente a tiempo completo durante toda la vida laboral.
- El modelo de «sustentador principal modificado», como el caso de Francia, en el que algunas mujeres abandonan el mercado cuando tienen hijos e hijas pero la mayoría continua trabajando a tiempo completo o reduciendo muy poco su jornada laboral.
- El «modelo mediterráneo» de Italia o España en los que parece que la alternativa para las mujeres es, o bien dejar el trabajo remunerado para dedicarse a la familia o continuar la actividad laboral a tiempo completo.
- El modelo de «empleo a tiempo parcial maternal» en el que la mayoría de las mujeres compatibilizan empleo y familia por medio del empleo a tiempo parcial. Es lo que ocurre, por ejemplo, en Holanda, Reino Unido y Alemania.

Lo que está claro es que aunque las mujeres han ido entrando al empleo, esta incorporación no se ha producido en igualdad de condiciones con los hombres. Detrás de las desigualdades laborales de género persisten prácticas discriminatorias pero persiste sobre todo el hecho de que las mujeres continúan responsabilizándose de los trabajos domésticos y de cuidados, trabajos absolutamente imprescindibles no sólo para el bienestar de las personas sino también para el funcionamiento del sistema económico. Evidentemente con la progresiva feminización del mercado laboral, las mujeres han ido abandonando el rol de cuidadoras a tiempo completo pero esto no ha conllevado la desaparición de los trabajos no mercantiles. Y las respuestas a estos cambios han sido diversas y tratando

⁵ Esperamos que al final del análisis que hagamos en este artículo seamos capaces de ubicar a los países del este de Europa en alguno de los grupos que citamos.

de resumirlas ligándolas a los modelos arriba mencionados podemos decir que en algunos lugares (los menos) ha habido una respuesta pública que ha aumentado considerablemente la provisión de servicios públicos de cuidados (modelo nórdico); en otros la respuesta pública se ha decantado por medidas para facilitar (en la práctica a las mujeres) la compatibilización de los trabajos de «fuera» y los de «dentro» (modelo sustentador principal modificado); finalmente en aquellos países en los que no ha habido una respuesta pública clara las soluciones privadas se han traducido en mujeres trabajando a media jornada en cada tipo de trabajo (modelo empleo a tiempo parcial maternal), en dobles o triples jornadas de las mujeres, en recurrir a las redes familiares o en la contratación de personas (casi siempre mujeres pobres) para realizar estos trabajos (modelo mediterráneo). Lo que aún no se ha conseguido en ningún país, a juzgar por los datos suministrados por las Encuestas de Usos del Tiempo (*National Time Use Surveys*), es un reparto equitativo de los tiempos de trabajo entre mujeres y hombres⁶.

Una cuestión que preocupa en estos tiempos de crisis es que además de verse afectado el empleo también tendrá consecuencia sobre los trabajos domésticos y de cuidados. El problema es que estas consecuencias permanecerán probablemente invisibilizadas por la falta de información estadística en torno a estas cuestiones. Esta falta de datos sobre los tiempos de trabajo ha servido tradicionalmente para ocultar el trabajo de las mujeres pero también, y esto es lo que nos interesa especialmente, para esconder los flujos entre los trabajos de mercado y los que no lo son.

No tenemos información sobre qué está pasando con la carga de trabajo de los hogares porque apenas hay datos, los pocos que hay no son comparables ni en el tiempo ni en el espacio y, lo que es peor, nunca se pueden comparar con las estadísticas laborales. A pesar de esta ausencia, lo lógico es pensar que la crisis también afecta a los trabajos domésticos y de cuidados y lo hace, al menos, por dos vías: desde el mercado a casa y desde el estado a casa. Por un lado, cabe esperar que los hogares, ante la disminución de la renta y la consiguiente pérdida de poder adquisitivo derivada de la recesión, intentarán mantener el bienestar material anterior a la crisis y en consecuencia, parte de los bienes y servicios que en época de bonanza se adquieren en el mercado volverán a producirse en casa. Es decir, los trabajos domésticos y de cuidados sirven para hacer frente al ciclo económico.

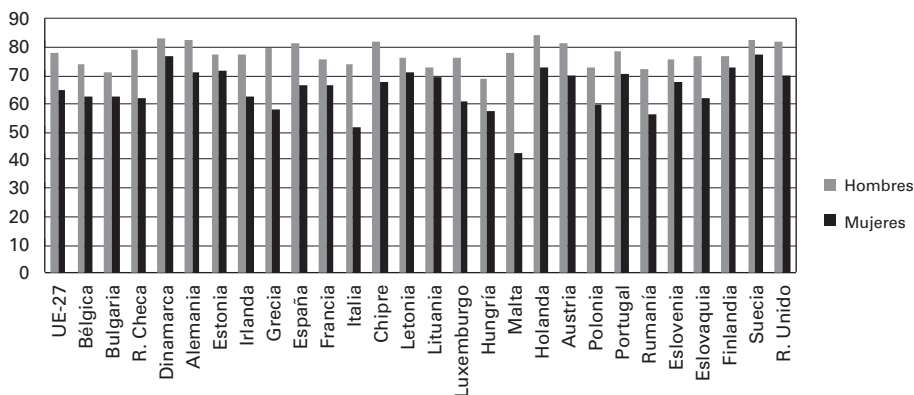
Por otro lado, los recortes en servicios esenciales del Estado del Bienestar a los que estamos asistiendo no se limitan a ahorrar gasto público, sino que con ello se producen transferencias de cargas del estado a los hogares. Uno de los ejemplos

⁶ Según Eurostat, sólo en Suecia es similar la carga de trabajo diaria y la diferencia es muy pequeña (inferior al cuarto de hora diario) en Noruega y Reino Unido. Además, el reparto del tiempo entre los dos tipos principales de trabajo continúa siendo bastante desigual en los 14 países de la Unión para los que se dispone de información.

más claros es lo que sucede en la sanidad: la disminución de la atención a pacientes mejorará sin duda las cuentas públicas sanitarias pero no hará que esos pacientes sanen antes, por lo que los menores tiempos de atención en la sanidad pública revertirán en mayores tiempos de cuidados en la esfera privada. Y en la esfera privada, conviene preguntarse en quién recaerá esta sobrecarga de trabajo.

Volviendo al mercado laboral, los últimos datos disponibles indican que siguen existiendo desigualdades en la participación laboral de mujeres y hombres. Así, el gráfico muestra que en todos los países los hombres de entre 15 y 64 años participan más en el mercado que las mujeres (ver gráfico 1).

Gráfico 1
Tasa de actividad en la UE-27 (2010)



Evidentemente tras la desigual participación en el mercado se esconde sobre todo el desigual reparto de las responsabilidades familiares pero, en nuestra opinión, también la persistencia de estereotipos que asignan diferentes roles socioeconómicos a mujeres y hombres. Así pensamos que aunque en todas las sociedades está plenamente asumida la participación laboral de las mujeres, todavía se acepta socialmente la mayor implicación de las mujeres en los trabajos no remunerados, de ahí que las mujeres pueden tener diferentes opciones: participar plenamente en el mercado, no participar en el mercado y participar a medias. En el caso de los hombres la opción ha sido y sigue siendo una única: participación plena en el mercado a lo largo de toda la vida adulta y está costando mucho que se acojan incluso a permisos para cuidado tanto por resistencias suyas como de las empresas.

La diferencia media, es decir, la brecha en la actividad laboral es de 13,2 puntos. Los países con menor brecha son Lituania (3,6 puntos), Finlandia (3,9), Le-

tonia (5,1), Suecia (5,6), y Estonia (5,8). De los seis grandes países, cuatro (Alemania (11,5), Francia (8,8), Reino Unido (12,3) y Polonia (13,4)) tienen brechas muy similares o inferiores a la media, mientras que dos (España (14,3) y sobre todo Italia (22,2)) tienen brechas superiores a la media de la Unión (tabla 1).

Tabla 1
Tasas de inactividad, por sexo (2010)

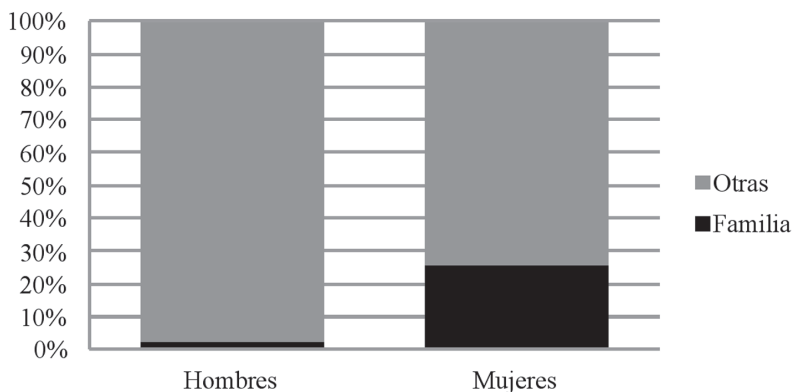
	Hombres	Mujeres	Brecha
UE-27	22,4	35,6	13,2
Lituania	27,6	31,2	3,6
Finlandia	23,6	27,5	3,9
Letonia	24,2	29,3	5,1
Suecia	17,7	23,3	5,6
Estonia	23,2	29,0	5,8
Dinamarca	17,3	23,9	6,6
Eslovenia	24,6	32,6	8,0
Portugal	21,8	30,1	8,3
Bulgaria	29,2	37,7	8,5
Francia	25,1	33,9	8,8
Holanda	16,3	27,4	11,1
Alemania	17,7	29,2	11,5
Hungría	31,7	43,3	11,6
Austria	19,1	30,7	11,6
Bélgica	26,6	38,2	11,6
R. Unido	18,3	30,6	12,3
Polonia	27,6	41,0	13,4
Chipre	18,3	32,6	14,3
España	19,3	34,1	14,8
Eslovaquia	23,9	38,7	14,8
Irlanda	22,9	38,0	15,1
Luxemburgo	24,0	39,7	15,7
Rumania	28,5	44,2	15,7
R. Checa	21,4	38,5	17,1
Grecia	21,1	42,4	21,3
Italia	26,7	48,9	22,2
Malta	22,3	57,7	35,4

En Grecia la diferencia es de 21,3 puntos, así que en la mayoría de los países del sur de Europa las brechas superan la media. De todas maneras, esta primera distinción Norte-Sur no es muy rígida puesto que un país del Sur, Portugal tiene una brecha de 8,3 puntos y, por tanto, inferior a la media europea. Hay siete países en los que la actividad laboral de las mujeres supera el 70% y a la cabeza de ellos están Suecia, Dinamarca, Holanda y Finlandia. En el caso de estos países del norte las elevadas tasas de actividad laboral femeninas responden, sin duda, a una tradición más larga, al elevado nivel educativo alcanzado por las mujeres y también a la política llevada a cabo por los respectivos gobiernos a favor de la participación laboral de las mujeres, promoviendo servicios y subvenciones destinados a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Cabe esperar que si las mujeres participan menos que los hombres en el mercado, el porcentaje de inactivas sea mayor que el de inactivos y los datos de la tabla 1 así lo certifican: en los 27 países de la Unión, la brecha es positiva, es decir, la inactividad de las mujeres es superior a la de los hombres. Países con una brecha pequeña son los nórdicos, los bálticos, Francia y Portugal. Por el contrario, entre los países con una brecha elevada destacan los del sur (salvo Portugal), Irlanda y algunos del este (Rumania, R. Checa y Eslovaquia).

Evidentemente detrás de las desigualdades en la inactividad de mujeres y hombres de entre 15 y 64 años se halla sobre todo la dedicación en exclusiva de muchas mujeres europeas a la esfera familiar. En el conjunto de la Unión, en 2010, de las mujeres de entre 15 y 64 años que se declaran inactivas, un 26% alega razones relacionadas con los trabajos domésticos y de cuidados mientras que en el caso de los hombres este porcentaje es tan solo del 2,7% (ver gráfico 2). Así pues, se puede afirmar que las responsabilidades familiares condicionan de manera diferente la participación laboral de mujeres y hombres europeos.

Gráfico 2

Razones de inactividad en el conjunto de la UE-27, en porcentaje (2010)

Resulta complicado establecer modelos algo más definidos de participación laboral. En base al análisis de diferentes indicadores laborales intentaremos esbozar algunas relaciones y con ello una cierta tipología de participación laboral. Evidentemente en una Europa de 27 países muy heterogéneos en muchos aspectos habrá siempre países que rompan la regla y que no se ajusten a los posibles modelos.

En la tabla 2 intentamos ver si hay una relación entre la entrada temprana de mujeres al mercado (tasas de actividad de mujeres mayores), la participación

Tabla 2
Modelos de participación laboral (2010)

	Tasa de actividad de mujeres de 55-64	Tasa de actividad femenina global	Tasa de empleo femenina	Tasa de empleo masculina	Brecha de empleo
Suecia	69,8	76,7	70,3	75,1	4,8
Dinamarca	55,0	76,1	71,1	75,8	4,7
Finlandia	60,3	72,5	66,9	69,4	2,5
Estonia	63,9	71,0	60,6	61,5	0,9
Alemania	54,5	70,8	66,1	76,0	9,9
Holanda	44,5	72,6	69,3	80,0	10,7
Letonia	55,8	70,7	59,4	59,2	-0,2
R. Unido	51,1	69,4	64,6	74,5	9,9
Lituania	52,2	68,8	58,7	56,8	-1,9
Portugal	47,0	69,9	61,1	70,1	9,0
Chipre	44,9	67,4	63,0	76,6	13,6
Austria	34,2	69,3	66,4	77,1	10,7
Francia	40,0	66,1	59,7	68,1	8,4
Irlanda	44,4	62,0	56,0	63,9	7,9
Bulgaria	41,3	62,3	56,4	63,0	6,6
España	38,5	65,9	52,3	64,7	12,4
R. Checa	38,0	61,5	56,3	73,5	17,2
Eslovenia	25,5	67,4	62,6	69,6	7,0
Luxemburgo	32,0	60,3	57,2	73,1	15,9
Bélgica	30,9	61,8	56,5	67,4	10,9
Eslovaquia	32,3	61,3	52,3	65,2	12,9
Rumania	33,5	55,8	52,0	65,7	13,7
Hungría	32,4	56,7	50,6	60,4	9,8
Polonia	25,9	59,0	53,0	65,6	12,6
Grecia	30,9	57,6	48,1	70,9	22,8
Italia	27,0	51,1	46,1	67,7	21,6
Malta	13,3	42,3	39,3	72,4	33,1

Tabla 3
Tasas de actividad, femeninas (2010)

	Educación superior	Global	Brecha
UE-27	83,9	64,4	19,5
Dinamarca	88,5	76,1	12,4
Finlandia	85,7	72,5	13,2
R. Checa	74,8	61,5	13,3
Estonia	84,3	71,0	13,3
Austria	82,7	69,3	13,4
Suecia	90,2	76,7	13,5
Holanda	86,8	72,6	14,2
R. Unido	84,1	69,4	14,7
Alemania	85,5	70,8	14,7
Francia	82,3	66,1	16,2
Eslovaquia	78,0	61,3	16,7
Chipre	84,8	67,4	17,4
Letonia	88,6	70,7	17,9
España	84,8	65,9	18,9
Portugal	89,8	69,9	19,9
Luxemburgo	80,9	60,3	20,6
Irlanda	82,7	62,0	20,7
Hungría	78,1	56,7	21,4
Eslovenia	88,8	67,4	21,4
Bélgica	83,4	61,8	21,6
Lituania	91,9	68,8	23,1
Bulgaria	85,5	62,3	23,2
Polonia	84,3	59,0	25,3
Italia	77,0	51,1	25,9
Grecia	84,7	57,6	27,1
Rumania	85,9	55,8	30,1
Malta	81,9	42,3	39,6

laboral femenina y el empleo de las mujeres. La conclusión más obvia es que no hay una relación similar en todos los países aunque sí que parece haber una correlación positiva en muchos casos, es decir, países con tasas de actividad de mujeres de entre 55 y 64 años elevada son países con tasas de actividad y empleo femeninas también elevadas y viceversa.

Siguiendo esta clasificación podemos distinguir tres grupos de países aunque en cada grupo existen excepciones significativas. Los países que se ajustan a ese modelo serían en un extremo países nórdicos como Suecia y Finlandia y en el extremo opuesto países del sur como Grecia e Italia. Este hecho podemos interpretarlo de la siguiente manera: que las mujeres parecen animarse a participar en el mercado cuando tienen posibilidades de ser contratadas y/o que los países en los que más y antes empezaron a participar las mujeres son aquellos que ofrecen mayores oportunidades de empleo para las mujeres.

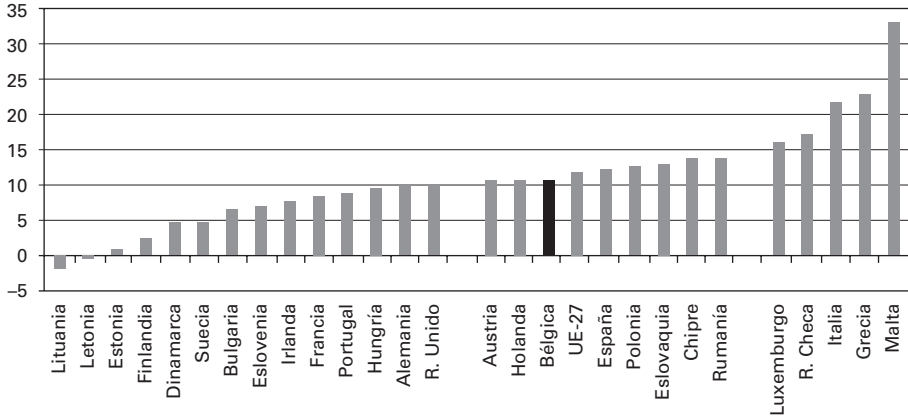
A la vista de los datos no parece, sin embargo, que haya una relación clara entre los indicadores femeninos y las tasas de empleo de los hombres. Y una vez más constatamos que no parece existir un modelo definido para los países de Europa oriental puesto que encontramos países del antiguo bloque socialista en los tres grupos de países que hemos definido.

Tradicionalmente en economía se ha dado mucha importancia al desigual nivel de formación de mujeres y hombres a la hora de explicar las desigualdades laborales. El progreso de las mujeres en materia de educación los últimos años ha restado validez a estos argumentos en la medida en que algunas desigualdades, especialmente las salariales, persisten a pesar de los cambios en el nivel de formación de las mujeres.

Pensamos que el progreso educativo de las mujeres ha sido uno de los factores, evidentemente no el único, que ha impulsado la participación laboral de las mujeres. Los datos incluidos en la tabla 3 (página anterior) nos ratifican en esta idea puesto que en todos los países de la UE-27 la tasa de actividad laboral de las mujeres de entre 15 y 64 años con educación superior es claramente superior a la tasa de actividad laboral global. Como media, en la Unión, la tasa de actividad de las mujeres con educación superior es 19,5 puntos superior la tasa de actividad general. En los 27 países de la Unión la tasa de actividad de las mujeres con mayor nivel de formación es de 75% o superior. Las mayores diferencias entre las tasas globales y las tasas de mujeres con educación superior se dan en los países en los que la presencia de mujeres en el mercado es menor.

En el gráfico 3 observamos que la tasa de empleo de las mujeres es 12 puntos inferior a la de los hombres y la brecha entre las tasas de empleo masculinas y femeninas es positiva en todos los países con la excepción de Lituania y Letonia. La aparición en el panorama europeo de países en los que la tasa de ocupación de las mujeres es mayor que la de los hombres es una novedad histórica y

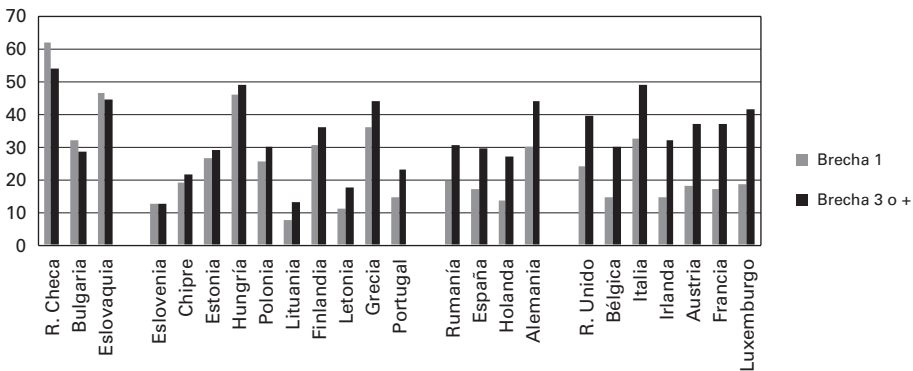
Gráfico 3
Brecha de empleo (2010)



probablemente guarda una relación directa con el espectacular deterioro laboral que la crisis ha provocado en los países bálticos, deterioro que hasta ahora parece haber afectado más a los hombres.

En general, los países con mayores tasas de empleo de las mujeres coinciden con aquellos en los que menor es la brecha de empleo. Lógicamente las brechas de empleo dependen de las tasas femeninas pero también de las masculinas. Y si las tasas de empleo de las mujeres son diversas también lo son las de los hombres: las tasas de las mujeres oscilan entre el 71,1% de Dinamarca y el 39,3% de

Gráfico 4
Brechas en las tasas de empleo, por número de criaturas (2010)



Malta mientras que las de los hombres varían entre el 80% de Holanda y el 56,8 de Lituania. Así pues, en el grupo de países con brechas de empleo pequeñas coexisten países con tasas elevadas de empleo de mujeres y hombres como Dinamarca con países como Francia con tasas de empleo tanto de mujeres como de hombres significativamente menores (ver tabla 2).

El gráfico 4 de la página anterior visibiliza la relación entre el empleo de mujeres y hombres y la situación familiar definida por el número de criaturas menores de 6 años. Hay que puntualizar que Eurostat no suministra esta información para los 27 países de la UE. Destacamos en primer lugar que la brecha de empleo es en todos los casos positiva y en todos los casos superior a la brecha global. Así pues, podemos deducir que tener hijos perjudica el empleo de las mujeres. En segundo lugar, en 21 de los 24 países de los que hay información la brecha es mayor en el caso de mujeres y hombres que tienen 3 o más hijos que en aquellos en los que sólo tienen uno. Así pues, el perjuicio para las mujeres parece guardar una relación directa con el número de hijos. Las excepciones a esta regla son la República Checa, Bulgaria y Eslovaquia, los tres países del Este y con brechas bastante elevadas cuando se tiene un solo menor dependiente.

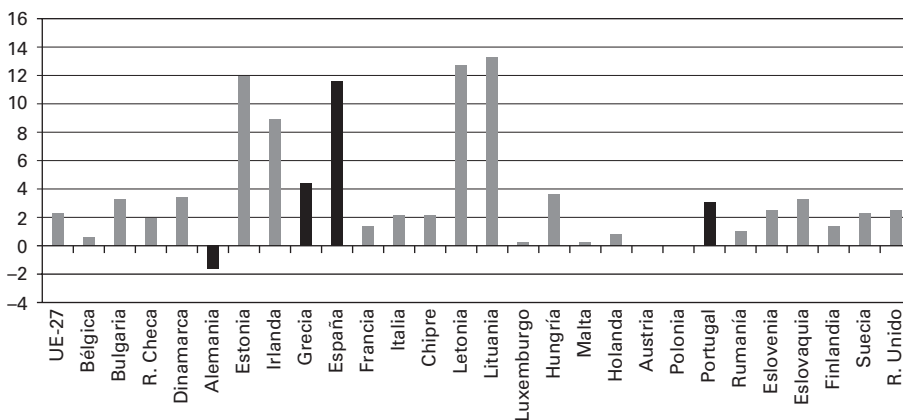
2. Precariedad laboral

Habitualmente los indicadores más utilizados en economía laboral para estudiar la precariedad laboral son el empleo a tiempo parcial y el empleo temporal. De estos dos indicadores, en este artículo nos vamos a centrar en la parcialidad por la escasez de datos relativos al empleo temporal aunque los pocos que hay parecen indicar que la temporalidad afecta más a las mujeres que a los hombres. Nosotras hemos decidido incluir en este apartado los datos de desempleo puesto que difícilmente se puede negar que la situación de quienes queriendo tener un empleo carecen de él es especialmente precaria, además de por la falta de ingresos que ello conlleva, por otro tipo de consecuencias como el malestar físico o psíquico, la baja autoestima, etc.

Al hablar de desempleo es ineludible referirse a la crisis del empleo que se empieza a manifestar a partir de 2008 y que se traduce en la elevación de las tasas de desempleo. En el conjunto de la Unión, la subida del desempleo (de 2,5 puntos de 2007 a 2010) no puede calificarse de espectacular. Sin embargo las subidas han sido muy desiguales y esto vuelve a poner en evidencia la gran diversidad que hay en los mercados laborales europeos. Las mayores subidas, superiores al 10%, se ha registrado en Lituania (13,5), Letonia (12,7), Estonia (12,2) y España (11,8). En 2010, la tasa de paro media en el conjunto de la UE-27 es de 9,7% y a la cabeza de los 27 países encontramos a España con una tasa del 20,1%.

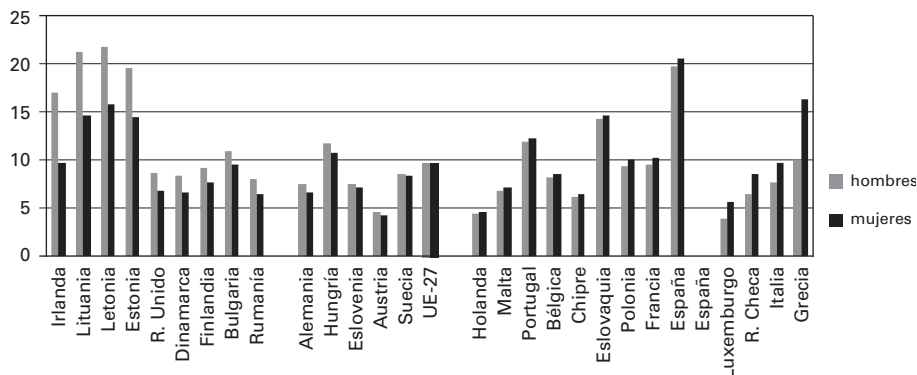
La desigual evolución del desempleo se ve muy bien si comparamos lo que ha sucedido, por ejemplo, con países que parten en 2007 de tasas de desempleo similares a España. Son concretamente cinco países (Alemania, Grecia, Francia, España y Portugal) que, por diversas razones, están teniendo en esta Eurocrisis un protagonismo muy importante. La desigual evolución del paro en esas cinco economías se remarca en el gráfico 5 donde se ve, por ejemplo, que en Alemania ha habido incluso un ligero descenso de la tasa de paro. Esta diferencia se debe sin duda a la desigual estructura del empleo, muy dependiente en España de la construcción, pero también puede deberse a la desigual estrategia para afrontar la crisis del empleo (por ejemplo en Alemania se ha optado por mantener los puestos de trabajo aunque sea reduciendo las horas de trabajo y recortando los salarios).

Gráfico 5
Incremento del paro (2007-2010)



Si tradicionalmente en la mayoría de los países de la UE-27 la tasa de paro de las mujeres ha sido superior a la de los hombres, en la actualidad no podemos hablar de un único patrón. De hecho, en 2010, aunque en el conjunto de la UE-27 la tasa de paro de las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres, hay catorce países en los que la tasa de los hombres supera a la de las mujeres (gráfico 6). Este cambio con respecto a la situación anterior a la crisis se debe a que cuando la crisis se trasladó a la economía real afectó fundamentalmente a sectores muy masculinos. Así pues, la segregación ocupacional del mercado laboral (que veremos más adelante) ha tenido, por lo menos al principio un cierto «efecto protección» para las mujeres. Asimismo, desde que la crisis del empleo se ha empezado a notar también en el sector servicios, en algunos países, por ejem-

Gráfico 6
Tasas de paro (2010)



plo en España, parece que la brecha está volviendo a abrirse. Así pues, habrá que ver cuál es la evolución del desempleo en los próximos años para saber si los cambios en las brechas de paro son coyunturales o se mantienen en el tiempo.

Además, al leer las estadísticas de paro no hay que olvidar que, como hemos visto con anterioridad, en todos los países la participación laboral de las mujeres es todavía menor que la de los hombres. Por otro lado, en general, la protección de las mujeres en el desempleo es menor que la de los hombres. Aunque no tenemos datos europeos, por ejemplo en España, según datos de la Seguridad Social, la prestación diaria por desempleo de las mujeres (25,68 €) es un 15,6% inferior a la de los hombres (30,42 €). Esta brecha es, como cabía esperar, muy similar a la brecha salarial por hora que es, como analizaremos más adelante, del 17%.

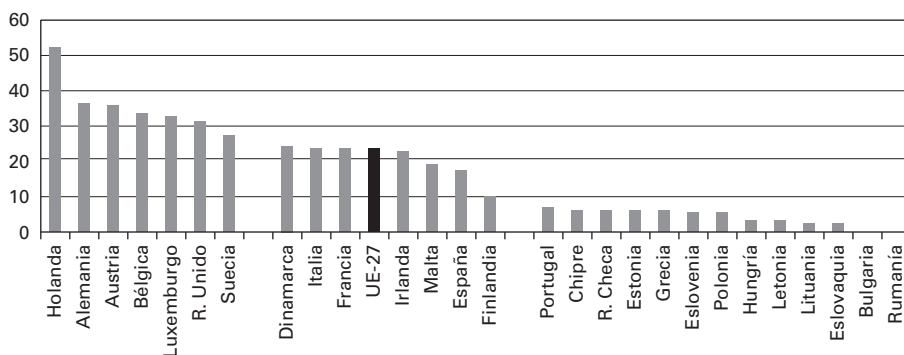
Dado el deterioro del mercado laboral se está prolongando en el tiempo, la tasa de desempleo de larga duración está alcanzando cotas alarmantes. Como media, en el conjunto de la Unión, el 40,5% de los hombres y el 39,1% de las mujeres en paro llevan más de un año en esa situación. En 19 países el desempleo de larga duración afecta más a los hombres que a las mujeres, cosa que cabía esperar teniendo en cuenta que al principio el paro afectó más a los hombres y que, como el mercado laboral no acaba de recuperarse, muchos de quienes entraron en el paro en 2008 y 2009 continúan inmersos en él también en 2010.

Existe el riesgo de que este paro de larga duración se convierta en un problema crónico en el sentido de que incluso cuando el empleo tiende a recuperarse, integrar nuevamente en el empleo a este colectivo suele ser complicado porque de alguna manera parecen estar siempre «a la cola» de las personas con-

tratables. Con tasas de desempleo de larga duración tan importantes lo normal es que se produzca un efecto desánimo, es decir, que al ir perdiendo la esperanza de encontrar empleo hay quienes se desaniman y se retiran del mercado. Pero en el caso de las mujeres en estos tiempos de crisis puede darse otro fenómeno y es que, forzadas por la crisis, haya mujeres que opten por entrar en el mercado, sobre todo mujeres con responsabilidades de cuidado en el hogar⁷.

En el caso del empleo a tiempo parcial⁸ destaca en primer lugar que la importancia del empleo parcial en Europa, tanto de hombres como de mujeres, es muy desigual. En segundo lugar, que el empleo a tiempo parcial continua en 2010 siendo asunto de mujeres en todos los países de la Unión porque, tal y como se observa en el gráfico 7, la brecha es siempre positiva, es decir, la tasa de empleo parcial de las mujeres es mayor que la de los hombres (la brecha media es de 23,5 puntos).

Gráfico 7
Brecha de empleo a tiempo parcial (2010)



En tercer lugar, en la búsqueda de modelos de participación laboral, todos los antiguos países del Este se caracterizan por el escaso peso del empleo parcial (tabla 4). En este grupo se incluye también Grecia y Portugal. En el extremo opuesto, es decir entre aquellos en los que el empleo parcial femenino es especialmente elevado, nos encontramos con los países líderes en actividad y empleo femenino como Holanda, Alemania, Reino Unido y Suecia.

⁷ Esto es lo que ha sucedido por ejemplo en Estados Unidos donde, por primera vez en la historia, las mujeres son mayoría en el empleo o en España donde según un estudio reciente, en 2009, 100.000 «amas de casa» entraron al mercado laboral (Adecco, 2009).

⁸ Estos datos derivan de las respuestas de las personas encuestadas que declaran trabajar a tiempo parcial salvo en los casos de Holanda (sucede lo mismo en Islandia y Noruega por ejemplo) donde se considera empleo a tiempo parcial cuando las horas habituales son inferiores a 35.

Tabla 4
Porcentaje de empleo parcial de mujeres (2010)

Holanda	76,2	Irlanda	34,2	Portugal	12,3
Alemania	45,0	UE-27	31,4	Eslovenia	13,6
Austria	43,3	Francia	30,0	Estonia	13,1
Reino Unido	42,4	Italia	29,0	Chipre	11,8
Bélgica	42,1	Malta	24,5	Letonia	11,0
Suecia	39,7	España	23,1	Polonia	10,8
Dinamarca	38,6	Finlandia	19,0	Grecia	10,2
Luxemburgo	35,8			Rumania	9,9
				R. Checa	9,1
				Lituania	8,9
				Hungría	7,6
				Eslovaquia	5,2
				Bulgaria	2,4

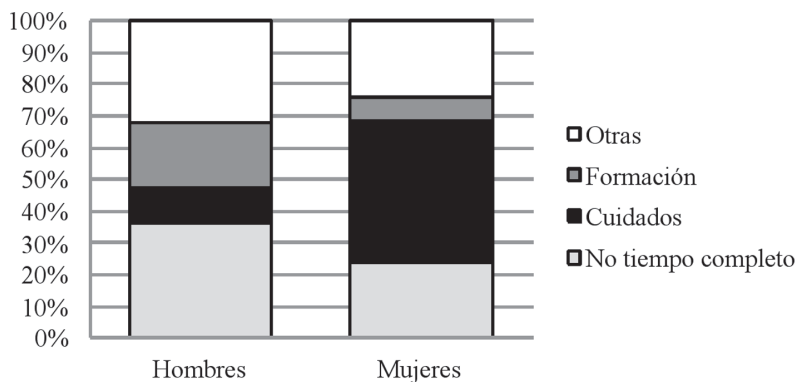
Cabe destacar que por ejemplo en Holanda, tres de cada cuatro mujeres trabaja a tiempo parcial. Los empleos parciales llevan aparejados en general sueldos parciales (los sueldos por hora tienden a ser menores que los sueldos por hora de empleos a tiempo completo), adquisición parcial de derechos sociales tales como jubilación o prestación por desempleo, escasas posibilidades de promoción profesional, etc. En los países en los que se ha fomentado la contratación a tiempo parcial se ha tendido a un modelo dicotómico en el que los hombres tienen mayoritariamente empleos a tiempo completo mientras que la mayoría de las mujeres trabajan a tiempo parcial y se ocupan también de los trabajos domésticos y de cuidados, trabajos de los que, en consecuencia, siguen estando liberados los hombres. Esta relativamente «nueva» división sexual del trabajo se conoce también como modelo de «sustentador y medio» frente al modelo clásico de un único sustentador masculino. En general los mercados laborales de este tipo suelen ser mercados fuertemente segmentados en función del sexo. Algunos gobiernos⁹, con

⁹ Es el caso de España donde incluso se ha puesto sobre la mesa de debate fomentar el empleo creando lo que se denomina «mini-empleos» o «mini-jobs» con sueldos inferiores al salario mínimo y cotizaciones a cargo de los trabajadores.

el objetivo de reactivar los maltrechos mercados laborales, están apostando por fomentar el empleo a tiempo parcial. Esta modalidad puede ser apropiada como vía de entrada al mercado, pero si se prolonga en el tiempo aboca a quienes lo tienen a una precariedad interminable.

En cuanto a las razones del empleo a tiempo parcial es muy habitual escuchar que son las propias mujeres las que eligen libremente este tipo de empleo para poder compatibilizar los trabajos domésticos y de cuidados con el empleo. Es decir, se presenta el empleo a tiempo parcial como una especie de instrumento de conciliación para las mujeres. Si así fuera, tras este argumento subyace la persistencia de la división sexual clásica del trabajo que hace que, a pesar de la masiva incorporación de las mujeres al mercado, los trabajos no remunerados sigan siendo responsabilidad suya. La información suministrada por Eurostat sobre las razones del empleo parcial es más limitada que la referida a otras cuestiones (falta información sobre varios países y esta falta de información es más acusada en el caso de los hombres). En el caso de las mujeres, el 44% de las europeas que trabaja a tiempo parcial declara hacerlo por cuestiones relacionadas con los cuidados y las responsabilidades familiares frente a un 11,3% de los hombres (gráfico 8¹⁰). Esta diferencia refleja claramente la desigual incidencia que las responsabilidades familiares de cuidados siguen teniendo en la participación laboral de mujeres y hombres. Sin embargo, en bastantes países (España, Grecia, Lituania, Letonia, Portugal), la respuesta mayoritaria de las mujeres es la

Gráfico 8
Razones de empleo a tiempo parcial, total UE-27 (2010)



¹⁰ El Instituto Europeo de Estadística clasifica las razones de empleo a tiempo parcial en cinco: cuidado de personas dependientes, enfermedad o incapacidad, otras responsabilidades familiares o personales formación y no haber podido encontrar empleo a tiempo completo. En este gráfico hemos sumado en «cuidados» los porcentajes de «cuidados de personas dependientes» y «otras responsabilidades familiares». En «otras» hemos incluido la enfermedad o incapacidad propia.

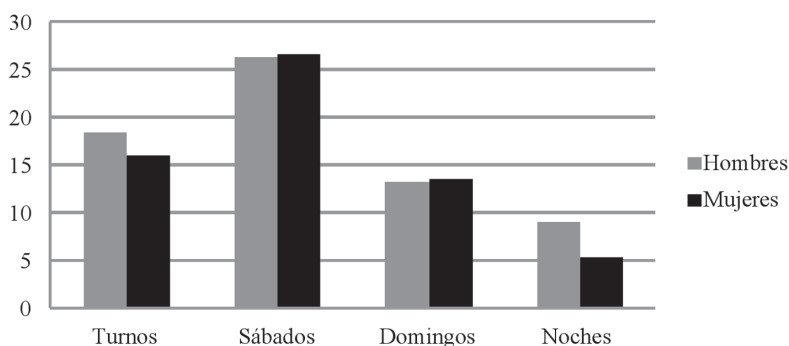
de no haber podido encontrar un empleo a tiempo completo y las responsabilidades familiares pasan a un segundo lugar.

Aunque para algunas mujeres, en momentos concretos del ciclo vital, el empleo parcial puede ser una solución que permite aliviar las tensiones que surgen en la organización de los tiempos con la llegada de los hijos e hijas, no es menos cierto que muchos empleos parciales no son nada adecuados para este fin. Y es que la búsqueda de la flexibilidad ha traído también cambios en la regularidad y predecibilidad de los horarios laborales y los horarios irregulares suelen ser más habituales entre los y las trabajadoras a tiempo parcial. Cabe también señalar que en los últimos años han aumentado mucho los empleos de fin de semana como consecuencia del crecimiento de las industrias relacionadas con el ocio y la liberalización de horarios comerciales y muchos de estos empleos son femeninos (Larrañaga, 2005).

Eurostat proporciona datos relacionados con los denominados «horarios asociales», es decir, porcentajes de mujeres y hombres que trabajan a turnos, los sábados, los domingos y de noche. Aunque es cierto que en trabajos a turnos y empleos nocturnos, el porcentaje de hombres es mayor que el de las mujeres, los porcentajes en empleos de fin de semana son muy similares. De las cuatro modalidades de trabajos en «horarios asociales» el más extendido es el trabajo los sábados y el menos habitual el trabajo nocturno. Como media, el porcentaje de empleados y empleadas que declara trabajar habitualmente los sábados supera el 25% y en países como Italia, Grecia o Rumania superan el 35% (gráfico 9).

Gráfico 9

Ocupación en «horarios asociales», en el conjunto de la UE-27 (2010)



3. Segregación ocupacional

El creciente número de mujeres dentro de la población ocupada no se distribuye de manera homogénea entre las diferentes profesiones u ocupaciones, sino que tiende a concentrarse en unas pocas y esta es una de las dimensiones en las que se manifiesta la desigualdad laboral entre mujeres y hombres. Se habla de segregación ocupacional para referirse a la tendencia de mujeres y hombres a estar empleados en distintas ocupaciones o profesiones. Dentro de la segregación ocupacional se distingue entre la vertical y la horizontal. La segregación horizontal se da cuando las mujeres se concentran en un número limitado de profesiones y la vertical se refiere a la escasa presencia de mujeres en las categorías más elevadas del escalafón profesional.

Tanto el empleo femenino como el masculino, aparece ciertamente concentrado en una serie de ocupaciones y se detecta que hay ocupaciones con un alto grado de feminización y otras con un alto grado de masculinización. Entre las primeras destacan las referentes a los Grupos 4 y 5, que son, según la CIUO-88¹¹ las de empleados de oficina y las de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados. Las profesiones más masculinizadas son las referentes a los Grupos 1, 7 y 8. Corresponden a miembros del poder ejecutivo y legislativo y personal directivo de las AAPP y de las empresas (grupo 1); a oficiales, operarios y artesanos de las artes mecánicas y otros oficios (grupo 7); y a operadores de instalaciones y máquinas y montadores (grupo 8).

En las ocupaciones de empleados de oficina (grupo 4) entre el 60 y el 84% del empleo es femenino con importantes diferencias entre países. La mayor feminización en este grupo ocupacional se da en Finlandia, Letonia y Lituania, con porcentajes de empleo femenino en este grupo en torno al 80%. En el otro extremo, en países como Grecia, Italia, Malta y Portugal, el porcentaje de empleo femenino en este grupo ronda el 60%. La situación es bastante parecida en el caso del grupo de trabajadores de los servicios y vendedores (Grupo 5). En sentido contrario, los grupos 7 y 8 están fuertemente masculinizados excepto en parte de los antiguos países socialistas en los que el porcentaje de empleo femenino en alguno de estos dos grupos es superior a la media (Bulgaria, Estonia, Lituania, Hungría, Rumanía, Eslovenia y Eslovaquia).

¹¹ En la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones-88(ISCO en inglés), los grupos son: Grupo 0. Personal de las fuerzas armadas. Grupo 1. Miembros del poder ejecutivo y legislativo y personal directivo de las AAPP y de las empresas. Grupo 2. Profesionales científicos e intelectuales. Grupo 3. Técnicos y profesionales de nivel medio. Grupo 4. Empleados de oficina. Grupo 5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados. Grupo 6. Agricultores y trabajadores cualificados de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado Grupo 7. Oficiales, operarios y artesanos de las artes mecánicas y otros oficios. Grupo 8. Operadores de instalaciones y máquinas y montadores. Grupo 9. Trabajadores no cualificados.

Lo que realmente resulta relevante destacar es la escasa presencia femenina en las ocupaciones del Grupo 1, ya que entre estas ocupaciones están incluidas todas las que tienen que ver con la determinación y formulación de las políticas gubernamentales, las leyes y regulaciones públicas así como su implementación y supervisión. También las tareas de representación de los gobiernos, la planificación, dirección y coordinación de las políticas y actividades de las empresas y organizaciones se incluyen en este grupo. Se trata, por tanto, de los puestos más altos de la jerarquía ocupacional y la escasa presencia femenina en los mismos evidencia las dificultades que tienen las mujeres para acceder a los puestos en los que se concentra la toma de decisiones y son un claro exponente de la segregación vertical.

Cuando se aborda esta dificultad de las mujeres para acceder a los puestos de responsabilidad, se suelen utilizar una gran variedad de argumentos, muchos de los cuales no hacen sino justificar esta escasa presencia. Uno ellos suele ser que las mujeres no tienen la formación adecuada para acceder a estos puestos o que les falta ambición en el mundo profesional. Sin embargo, en las últimas décadas, el esfuerzo formativo realizado por las mujeres desmiente estos argumentos. Con todo, hay que señalar que la presión social basada en los estereotipos y en la presunta obligación de las mujeres para con la esfera privada, unida a la necesidad de impulsar el ascenso profesional de sus compañeros, pueden implicar una merma de las aspiraciones de las mujeres.

Uno de los principales factores explicativos de la escasa presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad y dirección viene dado por una serie de barreras organizacionales, lo que también se viene conociendo como el «techo de cristal». Se refiere a una serie de obstáculos de diversa índole como los estereotipos o prejuicios asociados a su menor disponibilidad, ambición o falta de aspiración para ocupar los puestos de dirección o su falta de liderazgo; la falta de experiencia en puestos de dirección; la escasez de mentores o mentoras; la carencia de modelos de referencia para las mujeres en los niveles más altos; la exclusión de las mujeres de los circuitos formales y sobre todo informales donde se comparten aspectos importantes sobre la política organizacional y el proceso de decisión; la falta de flexibilidad de los calendarios y horarios de trabajo, etc. (Martínez, 2009: 210-216).

En la UE-27 el porcentaje de empleo en ocupaciones del Grupo 1 sobre el empleo total es del 8.3, pero en muchos países de la UE-27, este porcentaje está por debajo, así que hay menos puestos de trabajo en esta categoría ocupacional y en otros países, en cambio, está por encima (Bélgica, Estonia, Irlanda, Grecia, Lituania, Letonia, Holanda, Finlandia, Reino Unido) (tabla 5).

Lógicamente, en los países donde el número de puestos de trabajo en esta categoría ocupacional es relativamente inferior, el porcentaje de personas en estos puestos será bajo, tanto entre las mujeres como entre los hombres. Así, por ejemplo, en Rumanía, donde sólo el 2,1% del empleo total es del Grupo 1,

Tabla 5
Porcentaje del empleo total en ocupaciones del grupo 1, por sexo (2010)

	% de empleo en el Grupo 1 sobre el total	% de empleo en el Grupo 1 sobre el total de empleo masculino	% de empleo en el Grupo 1 sobre el total de empleo femenino	Brecha
UE-27	8,3%	10,0%	6,2%	3,8%
Bélgica	11,2%	13,5%	8,5%	5,0%
Bulgaria	7,2%	9,0%	5,2%	3,8%
República Checa	5,3%	6,7%	3,5%	3,2%
Dinamarca	4,5%	6,8%	2,1%	4,7%
Alemania	5,7%	7,4%	3,7%	3,7%
Estonia	11,7%	15,3%	8,4%	6,9%
Irlanda	15,3%	19,0%	11,2%	7,8%
Grecia	10,0%	11,8%	7,4%	4,4%
España	7,9%	9,4%	6,1%	3,3%
Francia	8,7%	10,2%	7,1%	3,1%
Italia	7,5%	8,4%	6,0%	2,4%
Chipre	5,0%	7,9%	1,4%	6,5%
Letonia	10,1%	12,4%	8,0%	4,5%
Lituania	10,2%	12,7%	8,0%	4,7%
Luxemburgo	4,5%	6,1%	2,6%	3,4%
Hungría	7,1%	8,4%	5,6%	2,8%
Malta	8,6%	10,1%	5,8%	4,3%
Holanda	10,7%	14,2%	6,7%	7,5%
Austria	6,6%	8,7%	4,0%	4,7%
Polonia	6,6%	7,7%	5,3%	2,4%
Portugal	5,9%	7,5%	4,1%	3,5%
Rumania	2,1%	2,5%	1,5%	1,0%
Eslovenia	9,0%	10,9%	6,9%	4,0%
Eslovaquia	6,0%	7,0%	4,7%	2,4%
Finlandia	10,4%	14,1%	6,5%	7,5%
Suecia	5,6%	7,3%	3,7%	3,6%
Reino Unido	15,2%	18,3%	11,7%	6,6%

el porcentaje de empleo femenino en este grupo debería ser mucho más reducido que en Reino Unido, donde el 15,2% del empleo total es de este grupo. Para eliminar este efecto del diferente peso que tiene el empleo del Grupo 1 en el empleo total entre los países, habría que estudiar las diferencias entre el porcentaje de empleo femenino y masculino en este grupo ocupacional, es decir, la brecha. En la mayoría de los países esta brecha oscila entre 3 y 5 puntos porcentuales. Los casos diferentes son los de Estonia, Irlanda, Finlandia, Reino Unido, Holanda, Chipre con brechas de unos 7 puntos porcentuales (tabla 5). Se da la circunstancia de que en estos países, el porcentaje de empleo total en este grupo ocupacional es superior a la media, pero sin embargo, las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la participación en estos puestos son mayores que la media. Además, algunos de ellos (Holanda, Finlandia, Reino Unido y Estonia) tienen elevadas tasas de empleo femeninas. Podemos decir entonces que, el hecho de que haya más puestos disponibles en las categorías ocupacionales más elevadas no implica que esto vaya a favorecer a todas las personas por igual. Los hombres se beneficiarían, en general, más de esta circunstancia.

Como media, en la UE-27, la presencia de mujeres en las ocupaciones del grupo 1 está en torno al 34% (tabla 6). Teniendo en cuenta que en el empleo total el 45,5% lo ocupan mujeres, podemos decir que este grupo ocupacional es claramente masculino, aunque no tanto como los grupos 7 y 8, en los que menos del 20% de los empleos los ocupan mujeres. Por países, hay pocas excepciones. Cabe destacar el caso de Chipre con porcentajes de empleo femenino en este grupo muy inferiores a la media y de Dinamarca, Luxemburgo y Malta¹² con porcentajes también inferiores a la media, aunque muy por encima de los anteriores. Sólo en el caso de Malta esto podría relacionarse con la poca participación de las mujeres en el empleo, pero no en los casos de Dinamarca, Luxemburgo y Chipre donde el empleo femenino supone alrededor del 45% del total.

En sentido contrario, son señalables los casos de Letonia y Lituania, en los que la presencia de mujeres en esta categoría ocupacional está en torno al 40% (tabla 6). Son países en los que las tasas de empleo femeninas son superiores a la media y en los que el empleo femenino tiene igual peso porcentual que el masculino. Podríamos decir entonces que en estos países el acceso de las mujeres a ocupaciones del grupo 1 podría estar relacionado con un alto grado de participación de las mismas en el empleo.

En el resto de países, la presencia femenina en el grupo 1 supone entre el 30 y el 35%. En un grupo de ellos se da la siguiente coincidencia: elevadas tasas de empleo femeninas y una importante brecha entre el porcentaje de empleo femenino y masculino en este grupo ocupacional (de alrededor de 7 puntos) (tabla 6).

¹² La mayoría de las excepciones (salvo Dinamarca) son países muy pequeños y, por tanto, sus datos no son muy relevantes para el conjunto de la UE.

Tabla 6
Porcentaje de empleo en el Grupo 1, por sexo (2010)

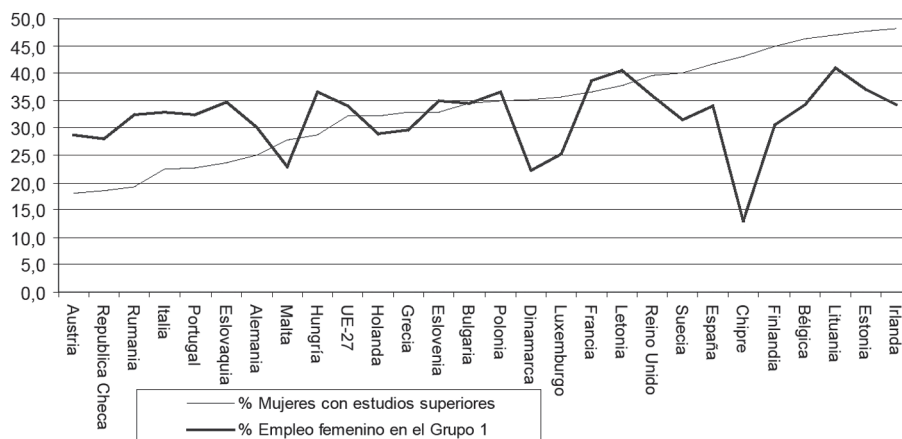
	Empleo femenino sobre el total	Porcentaje de empleo femenino sobre el empleo en el Grupo 1	Porcentaje de empleo masculino sobre el empleo en el Grupo 1
UE-27	45,49%	34,0%	66,0%
Bélgica	45,34%	34,4%	65,6%
Bulgaria	47,54%	34,5%	65,5%
República Checa	42,77%	28,1%	71,9%
Dinamarca	47,95%	22,1%	77,9%
Alemania	46,20%	30,0%	70,0%
Estonia	51,61%	36,9%	63,1%
Irlanda	46,92%	34,3%	65,7%
Grecia	40,33%	29,7%	70,3%
España	44,26%	34,1%	65,9%
Francia	47,52%	38,6%	61,4%
Italia	40,67%	32,9%	67,1%
Chipre	45,93%	13,0%	86,5%
Letonia	51,53%	40,6%	59,4%
Lituania	52,41%	41,0%	59,0%
Luxemburgo	43,50%	25,3%	75,8%
Hungría	46,52%	36,5%	63,5%
Malta	34,32%	23,0%	77,0%
Holanda	46,21%	28,9%	71,1%
Austria	46,50%	28,7%	71,3%
Polonia	45,30%	36,5%	63,5%
Portugal	47,08%	32,5%	67,6%
Rumania	44,28%	32,3%	67,7%
Eslovenia	45,89%	35,0%	65,0%
Eslovaquia	44,59%	34,7%	65,3%
Finlandia	48,79%	30,7%	69,3%
Suecia	47,55%	31,4%	68,6%
Reino Unido	46,66%	35,8%	64,2%

Son Estonia, Holanda, Finlandia, Irlanda y Reino Unido. En estos países, con la excepción de Irlanda, se puede decir que las altas tasas de empleo entre las mujeres no garantizan más acceso a ocupaciones del Grupo 1.

Por tanto, hay una serie de países en los que alta participación de las mujeres en el empleo y acceso a la categoría ocupacional más elevada van de la mano (Letonia, Lituania), y otro grupo de países en los que el acceso de la mujeres a los puestos de trabajo del grupo 1 es relativamente bajo comparado con su presencia en el empleo (Dinamarca, Estonia, Holanda, Finlandia y Reino Unido).

Durante mucho tiempo se ha venido considerando que las mujeres carecían de la formación adecuada para acceder a los puestos directivos, explicación que ha ido perdiendo peso en la medida en que los niveles educativos de las mujeres han crecido. Sin embargo, de cara a mostrar las diferencias entre países, sí que parece haber relaciones entre el porcentaje de mujeres empleadas que tiene estudios superiores y el acceso de la mismas a los puestos del Grupo 1, tal y como podemos apreciar en el Gráfico 10.

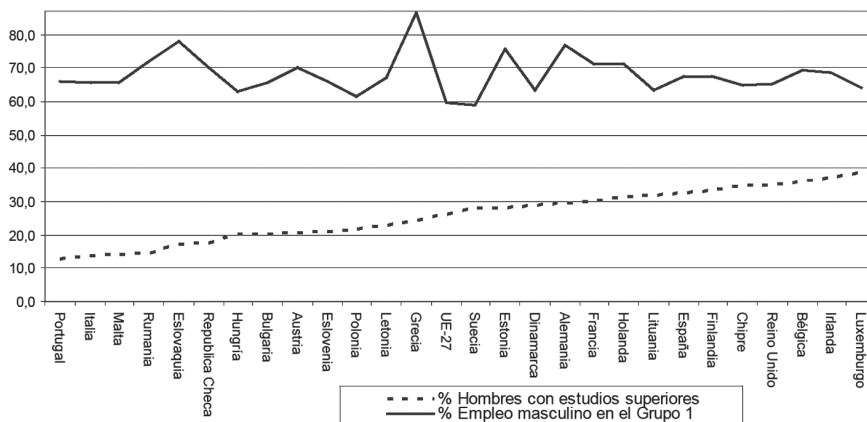
Gráfico 10
Empleo femenino en el Grupo 1 y nivel educativo de las mujeres



A pesar de ello, se debe destacar también que hay casos en los que las relaciones son mucho menos claras como los de España, Chipre, Finlandia e Irlanda, en los que dado el porcentaje de mujeres con estudios superiores, cabría esperar mayor presencia de ellas en ocupaciones del Grupo 1. Con la excepción de Finlandia, se trata de países en los que la tasa de empleo de las mujeres es baja, lo que podría explicar su escasa presencia en ocupaciones del Grupo 1.

Hay que destacar asimismo que tales relaciones no se aprecian en el caso de los hombres: entre el 60 y el 80% de los puestos de trabajo del Grupo 1 son ocupados por hombres en la mayoría de estos países, habiendo en estos países porcentajes de hombres con estudios superiores muy dispares (entre el 12 y el 40%). Así pues, parecería que los hombres no necesitan el aval de los estudios superiores para ocupar puestos de la alta jerarquía laboral (Gráfico 11).

Gráfico 11
Empleo masculino en el Grupo 1 y nivel educativo de los hombres



4. Desigualdades salariales

En este trabajo nos interesa estudiar la magnitud de la brecha salarial entre mujeres y hombres en la UE-27 y relacionarla con la mayor o menor presencia de las mujeres en el mercado laboral y con el modelo de participación laboral. La brecha salarial de género o «gender pay gap» se calcula como la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres¹³. Los datos que se aportan pertenecen a la Encuesta de Estructura Salarial (2009) y nos muestran que en la UE-27, las mujeres tienen un salario bruto por hora un 17% inferior al de los hombres. Las desviaciones son muy importantes, dado que hay países donde la brecha supera

¹³ Los indicadores más utilizados para medir las desigualdades salariales son tres: la brecha por hora, la brecha mensual y la anual. Las desigualdades menores se dan utilizando la brecha por hora seguida de la brecha mensual y de la anual. De las tres, se considera que la más adecuada es la brecha por hora porque elimina las diferencias salariales que puedan deberse a diferencias de tiempos de trabajo de mujeres y hombres.

el 25% (Austria y República Checa), mientras que en otros esta brecha es muy baja (Italia, Malta, Portugal, Rumanía, Eslovenia y Polonia) (tabla 7).

Tabla 7
Nivel educativo de las mujeres y brecha salarial

	% de mujeres con estudios superiores (2010)	Brecha salarial (2009)
Austria	18,1	25,4
República Checa	18,6	25,9
Rumania	19,2	8,1
Italia	22,5	5,5
Portugal	22,7	10,0
Eslovaquia	23,5	21,9
Alemania	25,0	23,2
Malta	27,9	6,9
Hungría	28,7	17,1
UE-27	32,1	17,1
Holanda	32,2	19,2
Eslovenia	33,0	3,2
Bulgaria	34,6	15,3
Polonia	34,9	9,8
Dinamarca	35,1	16,8
Luxemburgo	35,8	12,5
Francia	36,5	16,0
Letonia	37,8	14,9
Reino Unido	39,5	20,4
Suecia	39,9	16,0
España	41,7	16,7
Chipre	43,0	21,0
Finlandia	44,8	20,4
Lituania	47,1	15,3
Irlanda	48,1	15,7

La temática de las diferencias salariales entre mujeres y hombres es complicada y no puede darse una respuesta clara y unívoca sobre las causas de la misma. Las explicaciones de estas desigualdades salariales se pueden agrupar de la siguiente manera:

Una de las más utilizadas es que se debe al desigual nivel de formación de mujeres y hombres. Este argumento ha perdido validez en los últimos años porque el avance de las mujeres en materia de educación ha sido espectacular y el porcentaje de chicas que alcanzan como mínimo estudios secundarios es mayor que el de chicos. Eso sí, también es cierto que persisten diferencias en la elección de estudios y, por ejemplo una de cada diez tituladas europeas lo es en carreras técnicas mientras que de cada diez chicos son cuatro los que se decantan por estudios de carácter técnico. Esto podría ser parte de la explicación de porqué en algunos países, a pesar del elevado porcentaje de mujeres con estudios superiores, la brecha salarial es considerable, como Chipre, Finlandia y Reino Unido. Podemos observar también cómo hay países en los que el porcentaje de mujeres con estudios superiores es bastante inferior a la media de la UE (Rumanía, Italia), con brechas salariales reducidas (tabla 7). Todo esto conduce a considerar que es necesario introducir otras variables para explicar la brecha salarial de género.

La segunda explicación se centra en la diferencia en años de experiencia laboral o antigüedad en el puesto de trabajo. Es verdad que las mujeres, sobre todo las del sur de Europa, se han incorporado de manera masiva al mercado laboral entrados ya los 80 por lo que como media la antigüedad de las mujeres en el empleo será menor que la de los hombres. Dado que carecemos de datos sobre esta cuestión, no la vamos a tratar.

Invariablemente, al hablar de las desigualdades salariales surge una pregunta ¿se trata de diferencias por el mismo trabajo? La respuesta es, simplificando, que no¹⁴. Es decir, si mujeres y hombres no perciben el mismo salario es, en buena medida, porque no ocupan los mismos empleos, porque mujeres y hombres no hacen los mismos trabajos, ni en casa ni fuera de casa (Larrañaga, 2005:28). Y de aquí podemos deducir otras dos explicaciones de la desigualdad salarial entre sexos.

Una parte importante de la desigualdad se puede deber a que las mujeres ocupan diferentes tipos de puestos de trabajo que los hombres y también a que

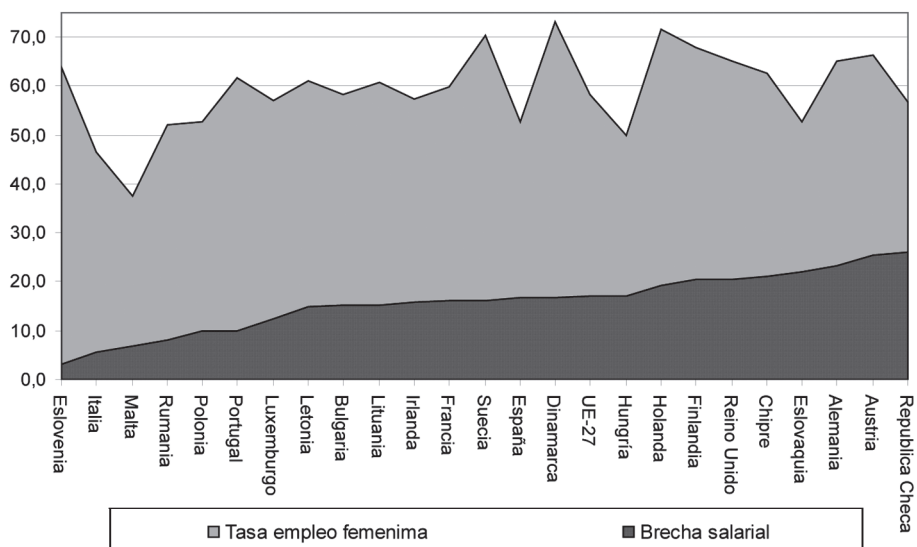
¹⁴ Cuando hay diferencias salariales ocupando el mismo trabajo hablamos de discriminación directa. En el caso de las diferencias salariales entre mujeres y hombres es mucho más relevante hablar de discriminación indirecta. Se da cuando hay diferencias salariales por trabajos diferentes pero de igual valor. En los últimos años se han multiplicado los estudios que tratan de determinar qué proporción de la diferencia de remuneración es imputable a la discriminación y qué proporción se debe a otros motivos. La mayoría de los estudios coinciden en que la discriminación o el resto no explicado por otros factores representa un porcentaje «significativo» aunque varía mucho dependiendo de los países y de la metodología utilizada. Ese resto inexplicado oscila en los países desarrollados entre el 5 y el 15%.

tienen una dedicación muy diferente al trabajo no remunerado. La primera y la segunda cuestión están, desde luego, relacionadas. Como las responsabilidades familiares, tanto de trabajos domésticos como de cuidado de las personas, siguen siendo asunto de las mujeres, su dedicación al mercado en términos de horas suele ser menor que la de los hombres y suelen ocupar puestos de menor responsabilidad y dedicación. Para explorar estas conexiones, vamos a relacionar la brecha salarial con la participación de las mujeres en el empleo, con su presencia en las ocupaciones de la jerarquía laboral superior (que conllevan alta dedicación y responsabilidad) y con el empleo a tiempo parcial.

Para explorar si la magnitud de la brecha salarial de género guarda correlaciones con la participación de las mujeres en el empleo, el Gráfico 12 representa las tasas de empleo y la brecha salarial. De la representación gráfica no se concluye que haya relaciones entre la brecha salarial y la tasa de empleo de las mujeres. No podemos decir que en los países donde las mujeres participan más en el empleo, también son superiores las diferencias salariales entre hombres y mujeres o, por el contrario que cuánto más elevada es la tasa de empleo menores son las diferencias salariales entre sexos.

Sí que se observa que hay países donde la elevada brecha salarial está acompañada de una también elevada participación en el empleo (Holanda, Finlandia, Alemania, Reino Unido y Austria), pero también países en los que alta brecha

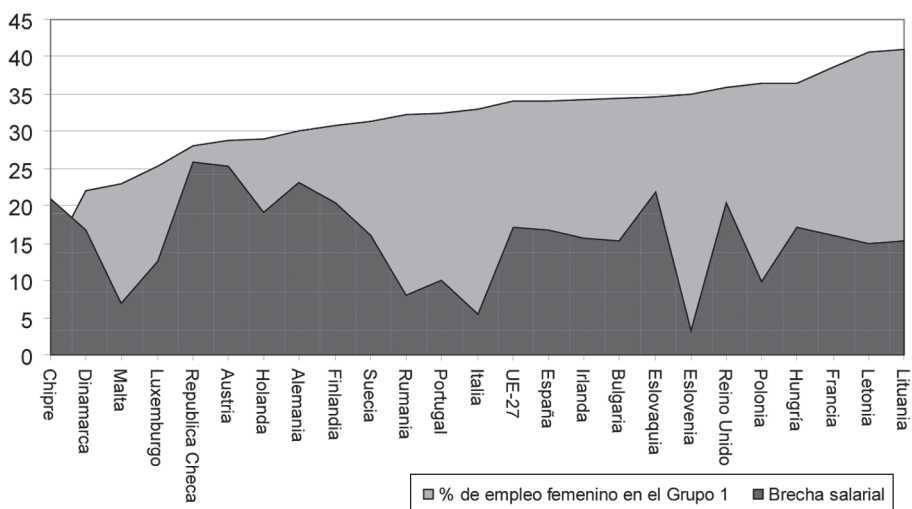
Gráfico 12
Brecha salarial de género y tasas de empleo (2009)



salarial coincide con bajas tasas de empleo femenino (Eslovaquia y República Checa). En los primeros países las mujeres conseguirían situarse en el empleo a costa de soportar un menor nivel salarial al de los hombres, pero en Eslovaquia y República Checa ni aún así conseguirían altas tasas de empleo. La brecha salarial es más reducida que la media en países con tasas de empleo femeninas muy diferentes. Así el caso de Portugal y Eslovenia será el más favorable, puesto que la alta participación femenina en el empleo se produce en condiciones de relativa igualdad salarial con los hombres. En cambio, los casos de Italia, Malta y Polonia no lo son tanto, ya que la brecha salarial entre mujeres y hombres es reducida, pero se asociaría con una muy escasa participación de las mujeres en el empleo.

Otra de las relaciones a observar es la existente entre la brecha salarial y la segregación vertical. Cabría esperar que en los países donde hay menor brecha entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a las ocupaciones del Grupo 1, fueran también los países donde la brecha salarial entre sexos es menor. Los datos, sin embargo, no nos confirman nada de esto (Gráfico 13).

Gráfico 13
Brecha salarial y porcentaje de empleo femenino en el Grupo 1 (2009)



Hay países en los que el acceso de las mujeres a los puestos superiores de la jerarquía laboral va acompañado de brechas salariales reducidas (Polonia y Eslovaquia), pero también países en los que va acompañado de brechas considerables (Reino Unido, Francia, Letonia, Lituania). Estos últimos casos darían sustento

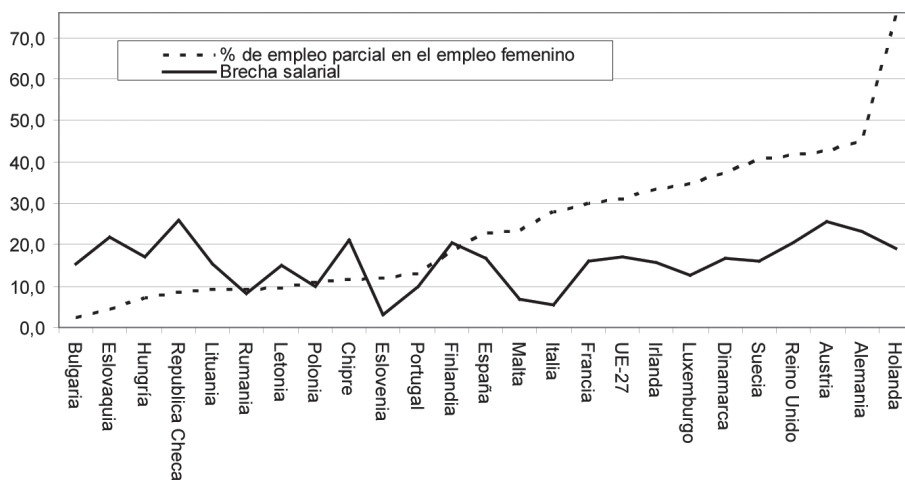
a lo ya mostrado en algunas investigaciones: que la diferencia salarial es mayor en los puestos de trabajo de remuneraciones elevadas, lo cual se achaca a las barreras invisibles (citado en Chichilinsky y Hermann, 2008:226).

No podemos afirmar que cuanto más igualitaria es la participación entre mujeres y hombres en las ocupaciones más altas de la jerarquía ocupacional, menores son las diferencias salariales. Es posible pues que en algunos casos el acceso a puestos de responsabilidad haya ido acompañado de grandes desigualdades salariales en esos puestos.

Otro tanto puede decirse en cuanto a las relaciones entre la brecha salarial de género y la incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres. Dado que las retribuciones por hora de los empleos a tiempo parcial suelen ser inferiores a las remuneraciones por hora de los empleos a tiempo completo, cabría esperar que en los países con más incidencia de la parcialidad en el empleo femenino la brecha salarial de género fuera mayor. Sin embargo no se puede concluir nada al respecto (Gráfico 14). Comparten porcentajes de empleo parcial femenino similares países con brechas salariales dispares. Así, por ejemplo, alrededor del 40% del empleo femenino es parcial en Dinamarca, Suecia, Alemania, Reino Unido y Austria, pero las brechas salariales son dispares. Alemania, Reino Unido y Austria presentarían un perfil similar: alto porcentaje de empleo femenino entre las mujeres y también amplia brecha salarial. Holanda también formaría parte de este grupo de países. Se aprecia también que países con porcentajes de empleo parcial relativamente bajos tienen brechas salariales muy dispares. Así, Rumanía,

Gráfico 14

Brecha salarial (2009) y porcentaje de empleo parcial entre las mujeres (2010)



Polonia y Eslovenia, por un lado, presentan porcentajes de empleo parcial femeninos similares (9-13%) con brechas salariales pequeñas, y por otro, y con porcentajes de empleo parcial femenino similares, hay países con brechas salariales bastante superiores (República Checa, Letonia, Lituania y Chipre). Por último, en los países en los que el porcentaje de empleo femenino a tiempo parcial es muy poco significativo (Bulgaria, Eslovaquia, Hungría), tampoco hay similitudes en cuanto a brecha salarial.

Como ya comentábamos al inicio de este epígrafe, la explicación de las disparidades salariales entre mujeres y hombres resulta compleja y no siempre esta disparidad es atribuible a las diferencias objetivas en el tipo de empleo ocupado y sus condiciones. Resulta imprescindible hacer referencia a *todo el trabajo* que se realiza en nuestras sociedades, es decir, tanto al remunerado (empleo) como el no remunerado (tareas desempeñadas en el hogar referentes al trabajo doméstico y al cuidado de personas dependientes), y al reparto de todo este trabajo entre mujeres y hombres. Algunas investigaciones atribuyen los desniveles salariales entre mujeres y hombres al desigual reparto de las tareas del hogar en una muestra de países (EE.UU., Austria, Canadá, Italia, Noruega, Holanda y Reino Unido). En concreto, encuentran una desigualdad salarial entre sexos cuando hay diferencias en el reparto del trabajo entre mujeres y hombres en el hogar y concluyen que cuánto más tareas efectúa una persona en el hogar, menores serán sus salarios. Estas diferencias en el reparto del trabajo en el hogar se producen por el comportamiento de las familias y sus creencias estereotipadas sobre los cometidos de uno y otro sexo en las sociedades, algo que resulta muy difícil de cambiar (Chichilinsky y Hermann, 2008).

5. Conclusiones

El análisis de los datos de Eurostat nos ha permitido constatar la persistencia de desigualdades de género, los cambios que parecen producirse en algunas desigualdades clásicas, la existencia de algunas relaciones bastante inequívocas y, por supuesto, la existencia de grandes diferencias laborales entre países. Entre las desigualdades persistentes y que son comunes a todos los países de la Unión destacamos la menor participación laboral de las mujeres, la feminización de los empleos a tiempo parcial, la segregación ocupacional y las menores retribuciones salariales de las mujeres.

Entre las desigualdades «clásicas» que parecen estar cambiando subrayamos fundamentalmente la reducción o incluso cambio de signo de la brecha salarial y también los cambios en la brecha de empleo. La incidencia de la crisis en estos cambios parece incuestionable y solo cabe esperar para ver si se trata de cambios coyunturales o van a perdurar incluso más allá de la crisis.

Entre las relaciones inequívocas, destacamos, por un lado, la importancia que tiene el nivel de formación en el empleo de las mujeres y que se aprecia, por ejemplo, en las elevadas tasas de participación laboral y de empleo de las mujeres con educación superior. Y otra relación que parece fuera de toda duda es la desigual incidencia que las responsabilidades familiares tienen en la participación laboral de mujeres y de hombres. En este sentido, parece incuestionable, que la existencia de personas dependientes perjudica claramente a las mujeres.

Nuestro objetivo al empezar este trabajo era establecer posibles modelos de actividad laboral entre las mujeres de los países de la UE-27. Nos preguntábamos si una mayor actividad laboral iba a aparejada con un determinado modelo de inserción laboral propio de las mujeres. Concretamente, queríamos saber si más participación en el empleo entre las mujeres iba de la mano de una pauta de empleo femenino en condiciones desaventajadas con respecto al masculino, es decir, más parcialidad en cuanto a la contratación, menor participación en los puestos de trabajo más altos de la jerarquía ocupacional y mayor brecha salarial. O si alternativamente, ocurría todo lo contrario, estos es, que cuánto más participan las mujeres en el empleo, su modelo de inserción laboral se parece más al de los hombres.

Podemos afirmar que los datos no sostienen ninguna de las dos alternativas y que nos encontramos con realidades muy diversas en cuanto a la participación laboral femenina en la UE-27 sin que podamos establecer modelos claros. Es cierto que existen similitudes entre los países del Norte de Europa, también entre países del Sur de Europa (aunque con alguna excepción, casi siempre Portugal) mientras que los grandes países continentales como Francia y Alemania casi siempre se encuentran en torno a la media (se podría mejor decir que, dado su peso, condicionan la media). Donde no parece haber ningún patrón es en las antiguas economías de planificación centralizada: en todo caso parece que Polonia tiende a alinearse en general entre los países del Sur y, en algunos casos, los países bálticos parecen compartir un mismo perfil.

En los países en los que la tasa de empleo de las mujeres es mayor, también es menor la brecha de empleo con los hombres, por lo que se puede decir que más participación en el empleo supone una reducción de las diferencias con respecto a los hombres. Se constata en países como Suecia, Dinamarca, Finlandia, Estonia, Letonia y Eslovenia. En sentido contrario, hay un buen número de países en los que la tasa de empleo femenina es baja y ello coincide con una brecha de empleo con los hombres bastante amplia (Malta, Grecia, Italia, España, República Checa, Chipre y Eslovaquia). Tanto en un tipo de modelo como en el otro, hay países con elevados porcentajes de empleo parcial entre las mujeres y países con bajos porcentajes de empleo parcial.

El hecho de que la participación laboral de las mujeres en ocupaciones del grupo 1 sea más elevada no parece guardar claras relaciones con la participación laboral femenina global. Sólo en el caso de dos países (Letonia, Lituania). En

otros casos, la alta participación laboral femenina no va de la mano con el acceso a ocupaciones del grupo 1. Es más, se detectan casos en los que la elevada tasa de empleo femenina también coincide con una importante diferencia entre mujeres y hombres en el acceso al grupo 1: Estonia, Holanda, Finlandia, Dinamarca y Reino Unido. En este conjunto de países, el porcentaje de mujeres con estudios superiores es medio o alto, así que podemos concluir que el acceso a la educación superior iría de la mano con el acceso al empleo, pero no tanto con el acceso a empleos de la escala jerárquica superior.

Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres han sido frecuentemente atribuidas a las diferencias en el nivel de estudios. Sin embargo, los datos referentes a los países de la UE nos indican que esta explicación es muy insuficiente, dado que se observan brechas salariales muy amplias en países en los que el porcentaje de mujeres con estudios superiores es relativamente elevado en comparación con la media de la UE (Finlandia, Chipre, Reino Unido). Tampoco se observan relaciones significativas entre la brecha salarial y los tipos de empleos que ocupan las mujeres en cuanto a si pertenecen o no a las escalas superiores o si son o no a tiempo parcial. Entre los países con porcentajes de empleo femenino parcial elevados, los hay con brechas salariales muy amplias (Austria, Holanda, Reino Unido) y con brechas más reducidas (Suecia, Dinamarca). Y entre los países en los que el empleo parcial femenino es poco significativo, también hay casos de brechas amplias (República Checa, Chipre, Finlandia) y de brechas reducidas (Eslovenia, Polonia, Rumanía y Portugal).

Queremos subrayar que la imposibilidad de definir modelos se debe, por supuesto, a la gran diversidad en la participación laboral de las mujeres europeas pero también a la diversidad de los hombres. Tal vez, el estudio simultáneo de las diferencias que existen entre las mujeres y entre los hombres nos ayude a avanzar en un mejor conocimiento de la compleja realidad laboral europea.

Son múltiples los factores que inciden en las desigualdades laborales entre países: distintas tradiciones, distintas políticas públicas, distintas estructuras productivas, etc. Pero pensamos que a veces las desigualdades estadísticas pueden responder también a las distintas definiciones que hay detrás de los indicadores, es decir, que la armonización estadística no es completa. Esta falta de armonización es evidente, por ejemplo, en los datos de empleo a tiempo parcial pero es posible que se extienda a otros casos.

Queremos destacar también que la información laboral existente a nivel europeo no es igual de exhaustiva para todos los indicadores. Entre los indicadores para los que no hay mucha información ni muy actual destacamos la salarial desagregada por sexo. Asimismo es imprescindible avanzar en las estadísticas que relacionen los datos laborales con los datos de los trabajos que se realizan fuera del mercado laboral para poder tener una visión integral de las conexiones que existen entre ellos.

6. Bibliografía

- ADECCO y FUNDACIÓN ADECCO (2009): *IV Informe. Perfil de la mujer trabajadora*, Madrid.
- BORDERÍAS, Cristina, CARRASCO, Cristina y Carmen ALEMANY (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Icaria, Barcelona.
- COM (2007): «Tackling the pay gap between women and men», Comunicación de la Comisión Europea, Bruselas.
- CHICHILINSKY, Graciela y Elisabeth HERMANN (2008): «An equilibrium analysis of the gender wage gap», *International Labour Review*, vol. 147, n.º 4.
- GÁLVEZ MUÑOZ, Lina, RAMOS PALENCIA, Fernando y Paula RODRÍGUEZ MODROÑO (2011): «Género y crisis económicas en la historia de España», *X Congreso Internacional de la AEHE*, Sevilla
- LARRAÑAGA, MERTXE (2005): «Mujeres y mercado de trabajo en la CAPV». *Lan Harremanak* n.º13, pp. 13-34.
- MARTÍNEZ TOLA, Elena (2009): *Las desigualdades laborales de género: segregación vertical y brecha salarial en la C.A. de Euskadi*. Tesis doctoral. UPV/EHU.
- MARUANI, Margaret (2002): *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos.
- MORENO, Gloria e Inmaculada CEBRIÁN (2006): «Principales rasgos del trabajo remunerado en España y en la UE», en VARA, M.J. (ed.) *Estudios de género y economía*, Akal, Barcelona.
- PICCHIO, Antonella (2009): «Condiciones de vida: perspectivas, análisis económico y políticas públicas», *Revista de Economía Crítica*, n.º 7, <http://revistaeconomiacritica.org/>
- RUBERY, Jane, SMITH, Marc y Colette FAGAN (1999): *Women's Employment in Europe: trends and prospects*. London: Routledge.
- STADELMANN-STEFFEN, Isabelle (2008): «Women, labour and public policy: female labour market integration in OECD countries. A comparative perspective». *Journal of Social Policy*, vol. 37, n.º 3, pp. 383-408.