

MUJERES Y MERCADO LABORAL EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO: UNA EVOLUCION DE VEINTE AÑOS*

Mertxe Larrañaga Sarriegi
Economía Aplicada I
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

Palabras clave: mujeres, discriminación, trabajos, mercado laboral

Introducción

Vivimos en un mundo claramente desigual y donde las desigualdades entre mujeres y hombres no sólo existen sino que son de las más profundas y omnipresentes. Estas desigualdades a nivel mundial son enormes y bastante visibles, desigualdades de renta, en el acceso a la salud y a la educación, en el acceso a la alimentación, en derechos sociales y políticos, etc. Sin embargo, es posible que los incuestionables avances en el progreso de las mujeres occidentales a partir de la segunda mitad del siglo XX y su mayor presencia en la esfera pública hayan extendido la idea de que las desigualdades entre unas y otros han prácticamente desaparecido. Por ello, creemos que no está de más mirar de vez en cuando la realidad a través de los indicadores para ver el estado actual de la cuestión en una de las áreas que consideramos cruciales para avanzar en la autonomía de las mujeres: el mercado laboral.

El objetivo de esta comunicación es analizar las desigualdades laborales entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco y su evolución en las dos últimas décadas (es la primera vez que las series estadísticas de Eustat permiten un análisis de veinte años). No se trata de hacer un análisis exhaustivo sino de estudiar algunos aspectos que consideramos claves: el aumento de la actividad laboral y el empleo de las mujeres con la consiguiente feminización del mercado laboral, la incidencia del paro y la precariedad laboral en las mujeres y la persistencia de las desigualdades salariales. A lo largo de todo el artículo tendremos muy presente el contexto europeo. Para ello utilizaremos, sobre todo, los datos de la encuesta de *Población en Relación con la Actividad* (PRA) de Eustat. En los casos en los que no dispongamos de datos de la CAPV utilizaremos como referencia los datos de la *Encuesta de Población Activa* de España suministrados por el INE. Además el INE será también nuestra fuente para los datos de precariedad y de salarios relativos a la CAPV. Evidentemente hoy en día resulta prácticamente obligatorio referirse a la Unión Europea aunque no es menos cierto que comparar y analizar datos de 25 países no resulta siempre fácil. Los datos de la UE-25 proceden de la *Encuesta de Fuerzas de Trabajo* (EFT) que suministra el Instituto Europeo de Estadística (Eurostat).

El análisis laboral y, por lo tanto, también el estudio de las desigualdades laborales exige abordar multitud de temas muy ligados entre sí. El objetivo de este artículo no es hacer un análisis exhaustivo sino comentar algunas

* Algunos aspectos de esta comunicación forman parte de un artículo que saldrá publicado en el nº 13 de la revista *Lan Harremanak*.

cuestiones que consideramos básicas en relación con la actividad, la ocupación, el paro, los salarios y la precariedad (sobre todo el empleo a tiempo parcial). Tal como se hace en la mayoría de los estudios compararemos la situación de las mujeres con la de los hombres. Al hacerlo podemos estar dando la impresión de que la medida del avance de las mujeres la da su mayor participación en campos tradicionalmente monopolizados por los hombres y aunque sea un análisis más o menos aceptado, se puede también estar transmitiendo la idea de que el punto de referencia y de llegada son siempre los hombres y que las que tienen que llegar a la meta, las que tienen que cambiar son las mujeres. Pensamos que los cambios protagonizados por las mujeres en las últimas décadas han sido importantísimos mientras que los hombres, en general, han modificado muy poco sus pautas de conducta y tal vez los protagonistas del cambio en el camino hacia la igualdad en las próximas décadas tengan que ser ellos. Es posible que el modelo que deba generalizarse para mujeres y hombres sea el de la doble presencia, el de una participación activa de unas y otros en la esfera pública y en la esfera privada. Evidentemente esto exigiría una serie de cambios como, por ejemplo, acabar con la centralidad del empleo y poner como objetivo principal la sostenibilidad de la vida.

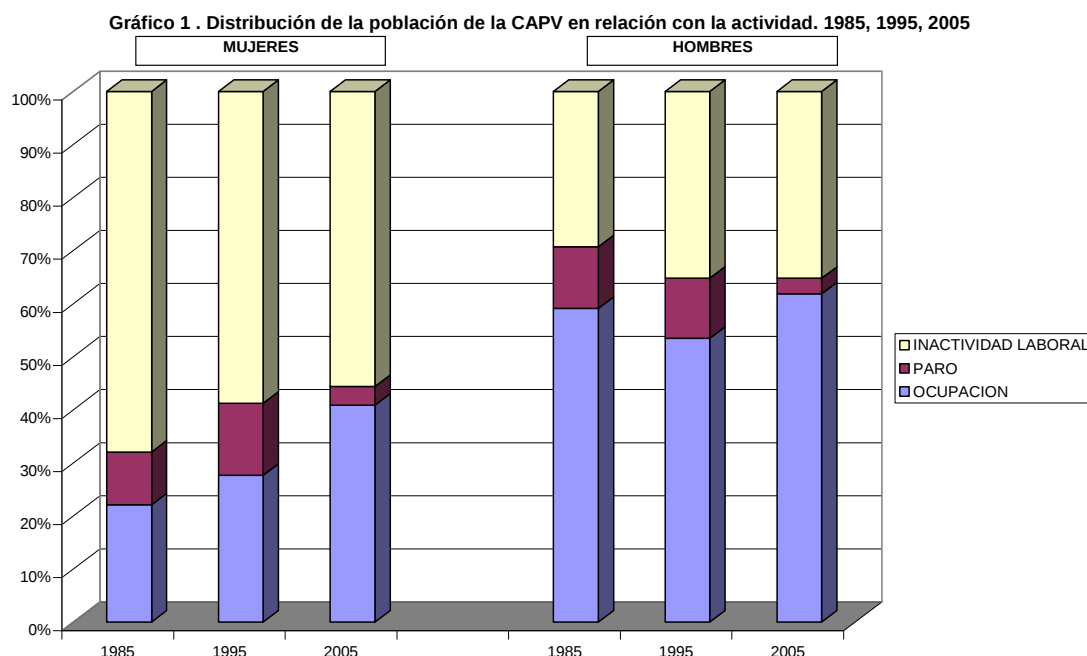
1. La feminización del mercado laboral

Nuestro objetivo, analizar el mercado laboral, ha sido y sigue siendo objeto de múltiples análisis por parte de economistas. Es más, podemos decir que el interés de la economía se ha centrado exclusivamente en este mundo público mercantil identificando trabajo con empleo y ha ignorado todo el trabajo que se desarrolla en el ámbito privado y familiar. La utilización restrictiva del término trabajo ha hecho que todas las actividades desarrolladas en ámbitos distintos al mercado se consideren no-económicas. Unos trabajos, como los de cuidado de personas dependientes que, aunque no pasan por el mercado, son cruciales para el funcionamiento de nuestras sociedades.

La responsabilidad que han tenido y siguen teniendo las mujeres en la subsistencia y el cuidado de la vida, ha permitido desarrollar un mundo público en general y un mercado laboral en particular aparentemente autónomo, un mundo sin necesidades que satisfacer, constituido por personas inagotables, siempre sanas, ni demasiado jóvenes ni demasiado mayores, autoliberadas de las tareas de cuidados y por supuesto siempre racionales (Valiente, 1997). Sin embargo, tanto estas personas como el sistema económico oficial sólo pueden existir porque sus necesidades básicas (individuales y sociales, físicas y emocionales) quedan cubiertas con la actividad no remunerada de las mujeres. Además, como dice Antonella Picchio (1999), al invisibilizar la producción no mercantil se han invisibilizado también los nexos profundos y necesarios que existen entre ambas producciones, la relación que las actividades consideradas “no económicas” tienen con la producción mercantil, se ha ocultado la vinculación entre los diferentes tipos de trabajo y los distintos procesos.

La mayor dedicación de las mujeres al trabajo familiar y doméstico ha hecho que tradicionalmente su modo de participación en el mercado sea también diferente. El gráfico 1 nos da una primera visión de la desigual participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la CAPV y visualiza también cómo ha ido evolucionado esta distribución en las dos últimas décadas. En el caso de los hombres, la “inactividad laboral” ha ganado peso debido

fundamentalmente a que se ha producido un adelanto en la edad de jubilación y un retraso en la entrada al mercado. Sin embargo y a pesar de estos dos factores, en el caso de las mujeres la “inactividad laboral” ha perdido importancia. Debido a esta desigual evolución, el reparto de mujeres y hombres entre ocupación laboral, paro e inactividad laboral es mucho más parecida hoy que hace veinte años aunque las desigualdades siguen siendo patentes.



Fuente: PRA, Eustat. Elaboración propia

En la segunda mitad del siglo XX la actividad fuera del hogar se ha ido convirtiendo en la norma en todos los países occidentales y hoy es mayoritaria la voluntad de las mujeres de obtener un empleo mercantil. Muchos y muy diversos han sido los cambios culturales, sociales y económicos que han impulsado la participación de las mujeres en el mercado. A modo de ejemplo podemos señalar que el compromiso laboral de las mujeres se vio fortalecido por los cambios en la estructura del empleo, con la creación de muchos puestos de trabajo “femeninos” en los servicios. Especialmente positivo fue también el papel que desempeñó la construcción y el desarrollo del Estado de Bienestar.

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

Este gradual ascenso de la tasa de actividad laboral femenina durante los últimos 20 años ha producido una clara feminización del mercado laboral de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) (ver cuadro 1). En la actualidad,

la presencia de las mujeres en el mercado asciende a 416 mil, lo que supone un aumento porcentual del 127 por 100 respecto a 1985. El ritmo de entrada fue más intenso en los primeros 10 años en los que la tasa aumentó en 9 puntos y mucho más lento en los últimos 10 años (aumento de 3 puntos). Eso sí, si nos fijamos en el número de mujeres que entran en el mercado, fueron 68 mil entre 1985 y 1995 y muchas más, 165 mil, entre 1995 y 2005[†]. Durante el mismo período de tiempo la tasa de actividad de los hombres descendió en 6 puntos porcentuales.

Esta entrada masiva y constante de mujeres al mercado en los últimos veinte años hace pensar que la figura del ama de casa terminará prácticamente por desaparecer. A pesar de ello conviene recordar que en 2005 sigue habiendo 242.800 mujeres que declaran dedicarse en exclusiva a las labores del hogar. La progresiva disminución del peso de las “inactivas” de menos de 45 años sobre el conjunto de las “inactivas” (43 por 100 en 1985, 37 por 100 en 1990, 32 por 100 en 1995, 29 por 100 en 2000 y 27 por 100 en el año 200) es un claro síntoma de que la mayoría de las amas de casa son mujeres de una cierta edad.

Cuadro 1. Evolución de la actividad laboral en la CAPV

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

Fuente: PRA, Eustat

Con este salto cuantitativo en la actividad laboral de las mujeres se ha producido, como era de esperar, un reequilibrio por sexo en el mercado de trabajo. En el año 1985 el número de hombres presentes en el mercado de trabajo era 2.6 veces superior al de las mujeres mientras que hoy es sólo 1.4 veces superior. De 1985 a 2005 el número de hombres activos aumentó en 104.000 mientras que el de las mujeres lo hizo en 233.000. Queda, pues, claro que la renovación de la fuerza de trabajo se ha hecho, esencialmente, por el aumento de la actividad femenina. A pesar de ello las mujeres sólo constituyen el 42 por 100 de la población activa de la CAPV.

Pero a pesar de los avances, la tasa de actividad de las mujeres de la CAPV está por debajo de la media europea. La tasa de actividad femenina media de la UE-25 era del 48 por 100 en 2003 y en la CAPV en esa misma fecha era del 45 por 100. Si bien estas tasas de actividad no difieren en exceso, conviene señalar que la distancia con algunos países europeos es muy grande y es que dentro de la Unión la relación de las mujeres con el empleo difiere mucho entre los Estados. Países con tasas de actividad laboral femenina elevadas son Dinamarca (60 por 100), Suecia (58 pr 100), Holanda (56 por 100) y Reino Unido (55 por 100), países todos ellos en los que la entrada de las mujeres al mundo laboral fue temprana. En el otro extremo estarían países como Italia (37

[†] Todos los datos son promedios anuales salvo los del 2005, año en el que se emplean los últimos disponibles en el momento de redactar este texto y que son los del segundo trimestre.

por 100) y Grecia (38 por 100) en los que la entrada ha sido bastante tardía. De todas maneras, mirando el cuadro 2 se ve que en todos los 25 países de la Unión Europea la tasa de actividad laboral de los hombres es claramente superior a la de las mujeres.

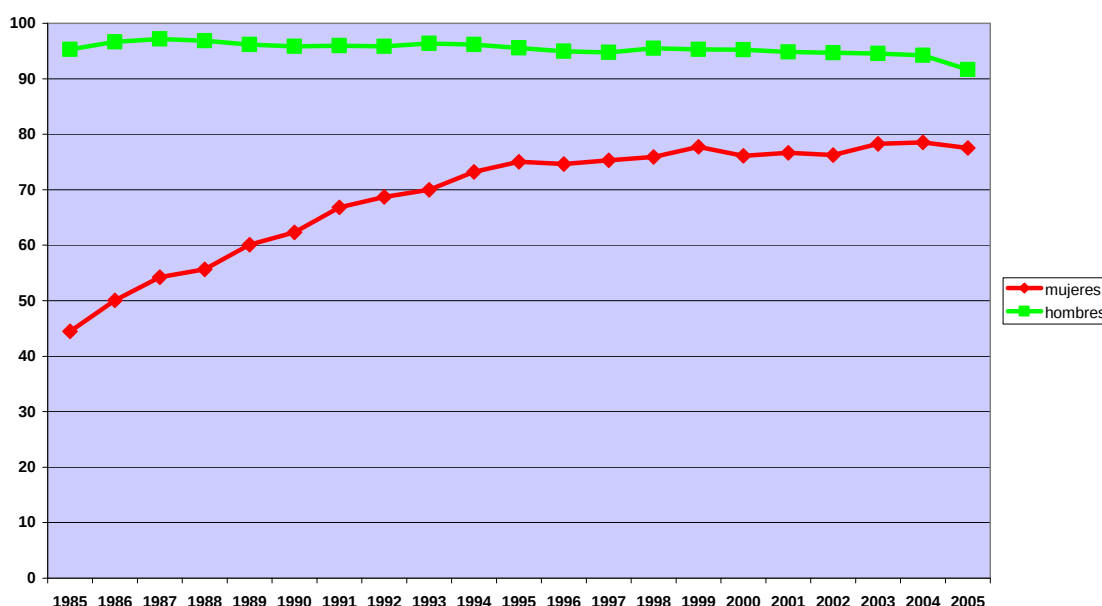
Cuadro 2. Tasas de actividad laboral en UE-25, 2003

	mujeres	hombres		mujeres	hombres
UE-25	48.2	66.5	Lituania	52.8	64.6
Bélgica	43.6	60.5	Luxemburgo	44.7	65.4
Rep.	50.8	68.4	Hungría	42.5	58.1
Checa	59.8	71.4	Malta	30.6	70.1
Dinamarca	49.7	65.4	Holanda	56.4	73.1
Alemania	52.2	66.6	Austria	51.1	68.3
Estonia	37.9	60.4	Polonia	48	62.2
Grecia	44.5	67.9	Portugal	54.7	70.2
España	49.7	62.8	Eslovenia	50.0	63.5
Francia	49.7	71.0	Eslovquia	52.9	68.3
Irlanda	37.1	62.2	Finlandia	56.4	65.7
Italia	53.9	73.4	Suecia	58.4	66.2
Chipre	50.9	65.6	Reino Unido	54.9	70.6
Letonia					

Fuente: Eurostat

Se considera que las curvas de actividad no laboral, es decir la dedicación de las mujeres al cuidado de personas dependientes y a los trabajos domésticos, tienen forma de U invertida: empiezan cuando son jóvenes y dura mientras el cuerpo aguanta. Eso sí, la intensidad varía a lo largo de la vida: normalmente aumenta cuando se pasa de vivir sola a vivir en pareja, aumenta significativamente cuando se tienen personas mayores a cargo y con la llegada de los hijos y disminuye, por ejemplo, cuando esos hijos se van haciendo mayores. Eso sí, en cualquier momento puede producirse una intensificación importante por imprevistos como enfermedades o accidentes de personas allegadas. Por ello consideramos que tiene especial importancia mirar qué ha sucedido con las tasas de actividad de las mujeres de la CAPV en esas edades centrales de la vida, cuando la crianza de las criaturas supone un mayor esfuerzo y una mayor dedicación. Pues bien en el gráfico 1 se observa que la tasa de actividad de las vascas ha pasado en veinte años del 44.5 por 100 al 77.5 por 100, un aumento muy significativo. Esto parece indicar que la mayoría de las mujeres de la CAPV no abandonan el mercado cuando tienen hijos y supone una ruptura importante con respecto a las normas sociales anteriores. De todas maneras, observando el gráfico 2 parece como si en los últimos años la tasa de actividad laboral de las mujeres de entre 25 y 44 años de la CAPV se resistiera a sobrepasar la línea del 80 por 100.

Gráfico 2. Evolución de las tasas de actividad laboral en la CAPV. Tramo 25-44 años



Fuente: PRA, Eustat. Elaboración propia.

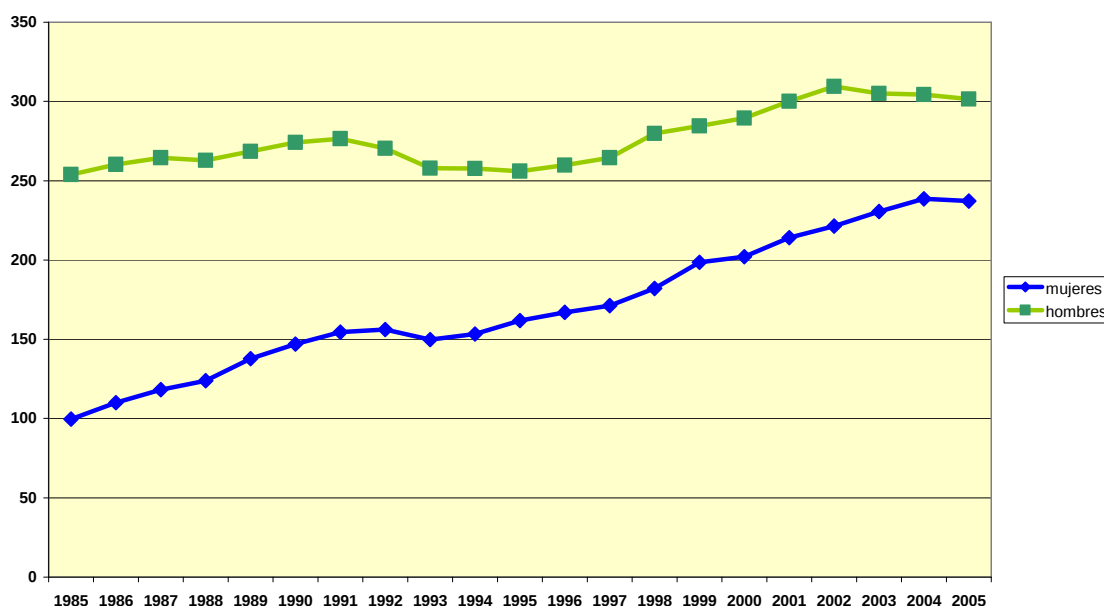
La presencia creciente de mujeres de entre 25 y 44 años en el mercado parece, pues, indicar que el modelo de participación laboral femenina tiende a parecerse al de los hombres: entrada al mercado tras finalizar los estudios y permanencia ininterrumpida en el mismo a lo largo de toda la vida adulta. Evidentemente el hecho de que las mujeres no abandonen el mercado para ocuparse en exclusiva del cuidado de las criaturas no significa que esos trabajos de cuidado hayan desaparecido. Y hoy, igual que ayer, la responsabilidad de que las “cosas de casa” estén hechas recae casi siempre sobre las mujeres aunque, eso sí, se acepta con normalidad la contratación de una tercera persona para ocuparse de las tareas del hogar. Estas terceras personas suelen ser, por supuesto, mujeres, cada vez más mujeres inmigrantes y mujeres que, en general, trabajan en condiciones bastante precarias. Es decir que los trabajos de cuidado y las labores domésticas siguen siendo una asunto de mujeres y siguen siendo actividades socialmente muy poco valoradas. En el caso de que los recursos económicos no permitan la contratación de una tercera persona, son casi siempre las propias madres, ayudadas a menudo por mujeres del entorno familiar, las que se encargan de los trabajos domésticos. A estas mujeres, sometidas a un régimen de doble presencia, las obligaciones familiares condicionan mucho su participación en el mercado de trabajo. (Larrañaga, 2002)

El aumento de la actividad laboral femenina ha venido acompañado de un aumento del empleo femenino. En efecto, durante los últimos veinte años (con la excepción de 1992 y 1993, años en los que sin embargo la actividad laboral femenina siguió creciendo) la ocupación laboral de las mujeres de la CAPV no ha dejado de crecer (ver gráfico 3) y en la actualidad el 40 por 100 de la población laboralmente ocupada es femenina. A pesar de ello, hoy la tasa de ocupación de las mujeres es del 53.5 por 100, bastante lejos aún del 60 por 100 que es el objetivo fijado por la Estrategia Europea de Empleo para el año

2010. Esta tasa del 53.5 por 100 está dos puntos por debajo de la media de la UE-25 que en el años 2004 se situaba en el 55.7 por 100.

Sólo en nueve países de los 25 países de la Unión Europea, la tasa de ocupación femenina superaba este objetivo del 60 por 100. En concreto en Estonia (60 por 100), Eslovenia (60.5 por 100), Austria (60.7 por 100), Portugal (61.7 por 100), Finlandia (65.6 por 100), Reino Unido (65.6 por 100), Holanda (65.8 por 100), Suecia (70.5 por 100) y en Dinamarca (71.6 por 100). Junto a ellos países como España con una tasa del 48.3 por 100, Polonia (46.2 por 100) o Irlanda y Grecia (45.2 por 100) están muy lejos del objetivo europeo[‡]. Cabe asimismo destacar que en los 25 países de la UE la tasa de ocupación de los hombres supera claramente a la de las mujeres.

Gráfico 3. Evolución de la población ocupada en la CAPV (miles).



Fuente: PRA, Eustat. Elaboración propia

Una característica del empleo femenino, compartida por otro lado con la mayoría de países del entorno, es que el proceso de salarización ha sido más intenso y más rápido en el caso de las mujeres. En 2004 el 84.3 por 100 de las mujeres ocupadas en el mercado trabajaba por cuenta ajena frente al 78.9 por 100 de los varones. Probablemente, la salarización no ha tenido el mismo sentido para las mujeres que para los hombres. Hay que resaltar, en primer lugar que la categoría de “empleos no asalariados” incluye por un lado a “empleadores”, “autónomos” y “cooperativistas” que son mayoritariamente (66.6 por 100) hombres y, por otro lado, “ayudas familiares y otras situaciones” en las que las mujeres son claramente mayoría (70.8 por 100). Para los varones la salarización significa casi siempre un cambio de status profesional porque pasan de ser trabajadores independientes a trabajadores asalariados. En cambio, las implicaciones de la salarización para las mujeres significa que su status profesional se desliga de su estatus de “esposas de” y es, para ellas, sinónimo de autonomía profesional y familiar. (Maruani, 2004). Y no sólo autonomía en el sentido económico porque en nuestras sociedades, el empleo

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

confiere a las personas coordinadas de referencia en la sociedad; permite la interacción con los otros; otorga un status y una autoestima y permite la participación en la vida pública, a través de instituciones u organizaciones de más amplio carácter (empresa, sindicato, etc.). (Méda, 1998)

En las últimas décadas del siglo XX los cambios protagonizados por las mujeres han transformado tanto el mercado laboral como el modelo familiar tradicional. Así, el modelo de familia tradicional ha ido perdiendo fuerza como modelo de referencia en la sociedad y han ido surgiendo formas familiares diversas. En el modelo tradicional, los hombres son los responsables de aportar al hogar los recursos monetarios (hombres “ganadores de pan”) y el papel de las mujeres es el de esposas y madres (mujeres “amas de casa”). No se acepta socialmente que las mujeres trabajen fuera del hogar aunque a las mujeres de hogares más pobres no les queda otro remedio para asegurar el nivel de subsistencia familiar. Este rol de cuidadoras a tiempo completo resuelve el problema de los cuidados de las personas dependientes y también el de los hombres adultos porque les permite dedicación exclusiva y sin restricciones al trabajo de mercado. En el modelo tradicional, al estar distribuido entre mujeres y hombres respectivamente el tiempo dedicado a trabajo familiar y el tiempo dedicado a trabajo de mercado, las tensiones de organización del tiempo son casi inexistentes.

De las nuevas formas familiares, una de las más relevantes es el modelo de doble presencia para las mujeres y la unipresencia para los varones. En este ya no tan “nuevo” modelo familiar, los hombres participan a jornada completa en el mercado y si bien su implicación en el trabajo familiar ha aumentado un poco, sigue siendo bastante insignificante[§]. Quienes sí han cambiado y mucho han sido las mujeres que han pasado de ser amas de casa a tiempo completo en el modelo tradicional a realizar los dos trabajos, el familiar y el mercantil. La doble participación de las mujeres en el mercado laboral y en el hogar se definió inicialmente como doble trabajo, después como doble presencia y ahora como doble presencia/ausencia para simbolizar el estar y no estar en ninguno de los lugares.

Para las mujeres el modelo tradicional suponía un grado de dependencia intolerable respecto a los hombres y el cambio se ha traducido en una tendencia fuertemente creciente del acceso a la educación por parte de la población femenina, notable incremento de la actividad laboral, creciendo además de forma destacada la de las mujeres casadas, importante descenso de las mujeres dedicadas en exclusiva a las labores del hogar, caída de la tasa de fecundidad, crecimiento de los divorcios. Aunque sin duda en la erosión del modelo tradicional han actuado también otros factores: necesidades empresariales de mano de obra barata, imposibilidad de las familias de subsistir con un solo salario o expansión del sistema educativo.

Entre las consecuencias del cambio de modelo familiar destacan el logro de una mayor autonomía e independencia por parte de las mujeres, mayores oportunidades de opciones de vida o de elección de las formas familiares pero también mayores conflictos de organización del tiempo entre los dos trabajos, dificultades para garantizar las tareas de cuidados e incremento de situaciones

[§] Las mujeres realizan aproximadamente las tres cuartas partes del trabajo doméstico según las últimas encuestas de usos del tiempo.

de riesgo. Es decir que a pesar de los cambios no se ha producido una transformación institucional global que suponga dejar de percibir las tareas de cuidado como un asunto de mujeres. Quienes mayores dificultades experimentan son las mujeres más desfavorecidas, para ellas la ganancia de independencia económica ha venido acompañada, a veces, de una pérdida de calidad de vida.

Y esto ha sido así porque, aunque parezca increíble, estos cambios culturales y de comportamiento realizados por las mujeres no han tenido el eco correspondiente en el resto de la sociedad, no ha habido ni respuesta social ni respuesta de los hombres frente a los importantes cambios estructurales que se estaban produciendo. En consecuencia el funcionamiento social no ha experimentado transformaciones sustanciales y los efectos de la nueva situación han tenido que ser asumidos por las propias mujeres.

El resultado es que la organización de nuestras sociedades vista desde fuera puede parecer absolutamente absurda e irracional. ¿Cómo es posible que madres y padres tengan un mes de vacaciones y las vacaciones escolares de los hijos sean de aproximadamente cuatro meses? ¿quién los cuida? ¿cómo es posible que haya tal desconexión entre los horarios escolares y los laborales? ¿cómo se organizan las familias? Pero no se trata de que la sociedad esté mal organizada sino de que se continúa actuando como si se mantuviera el modelo de familia tradicional, es decir, se sigue funcionando como si siempre hubiera alguien en casa, lo cual es bastante incompatible con el trabajo asalariado de los dos miembros de la pareja. Porque no hay que olvidar que la esfera de la producción en las sociedades industriales ha sido organizada de forma separada de lo doméstico y está, por tanto, concebida para un modelo de trabajador masculino. La organización de los tiempos de trabajo, de los horarios de las ciudades, de las vacaciones escolares y del tiempo a lo largo de la vida responden al modelo de trabajador masculino a jornada completa, y no contempla la complejidad del sujeto femenino contemporáneo. Las mujeres trabajadoras sufren la inadecuación que supone tener que responder a las exigencias que impone la organización predominante de los tiempos sin, por ello, renunciar al tiempo de cuidado. (Carrasco, C., 2003)

2. La sobrerrepresentación de las mujeres en el paro

Antes de centrarnos en el análisis de datos nos gustaría comentar que, en general las estadísticas sobre el mercado de trabajo se basan en conceptos como empleo y desempleo y se construyeron originalmente pensando en un modelo de participación masculino. Así empleo y desempleo se desarrollan como categorías dicotómicas en las que el empleo estable y a jornada completa se alterna con etapas de desempleo (en períodos de recesión económica) hasta que se abandona el mercado laboral en la edad de jubilación. La cuestión es que esta dicotomía no se ajusta a la experiencia laboral de las mujeres por la gran variación de combinaciones entre *empleo-desempleo-inactividad* que éstas experimentan.

Si miramos hacia Europa constatamos que la realidad europea con respecto al desempleo es muy diversa y lo es más sin duda desde la ampliación de la Unión a los países del este de Europa. Las tasas de paro oscilan entre el 18.8 por 100 de Polonia o el 18 por 100 de Eslovaquia y el 4.7 por 100 del Reino Unido o el 4.6 por 100 de Holanda. La tasa de paro media en 2004 de las

mujeres en UE-25 es de 10.2 por 100 mientras que la de los hombres es 8.1 por 100 (cuadro 3). Y en la inmensa mayoría de los países de la Unión Europea el paro es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Las excepciones, es decir, los países con tasas de paro masculinas superiores a las femeninas son Estonia (8.1 por 100 frente a 10.3 por 100), Irlanda (3.9 por 100 frente a 4.9 por 100); Suecia (6.1 por 100 frente a 6.5 por 100) y Reino Unido (4.2 por 100 frente a 5.1 por 100). Los diferenciales entre las tasas de desempleo masculinas y femeninas (tasas masculinas superiores a las femeninas) en Grecia, Italia y España son de los mayores de Europa y en el caso de Grecia incluso han aumentado ligeramente en el último decenio. Y, por lo visto, en Grecia, Italia, Portugal y España los cabezas de familia son los que tienen menos probabilidades de experimentar desempleo de larga duración de entre los principales países europeos (Cousins, 1999). Esto significa que los mercados de trabajo mediterráneos tienden a discriminar a favor de los cabezas de familia masculinos y en contra de las mujeres y de la juventud. (Flaquer, 2004)

Cuadro 3. Tasas de paro en UE-25, 2004

	mujeres	hombres		mujeres	hombres
UE-25	10.2	8.1	Lituania	11.3	10.3
Bélgica	8.8	7.0	Luxemburgo	6.8	3.3
Rep.	9.9	7.1	Hungría	6.0	5.8
Checa	5.7	5.1	Malta	8.3	6.9
Dinamarca	10.5	8.7	Holanda	4.8	4.3
Alemania	8.1	10.3	Austria	5.4	4.4
Estonia	16.2	6.6	Polonia	19.7	18
Grecia	15	8.1	Portugal	7.6	5.9
España	10.7	8.8	Eslovenia	6.4	5.6
Francia	3.9	4.9	Eslovquia	19.3	17
Irlanda	10.5	6.4	Finlandia	8.9	8.7
Italia	6.3	4.0	Suecia	6.1	6.5
Chipre	10.3	9.2	Reino Unido	4.2	5.1
Letonia					

Fuente: Eurostat

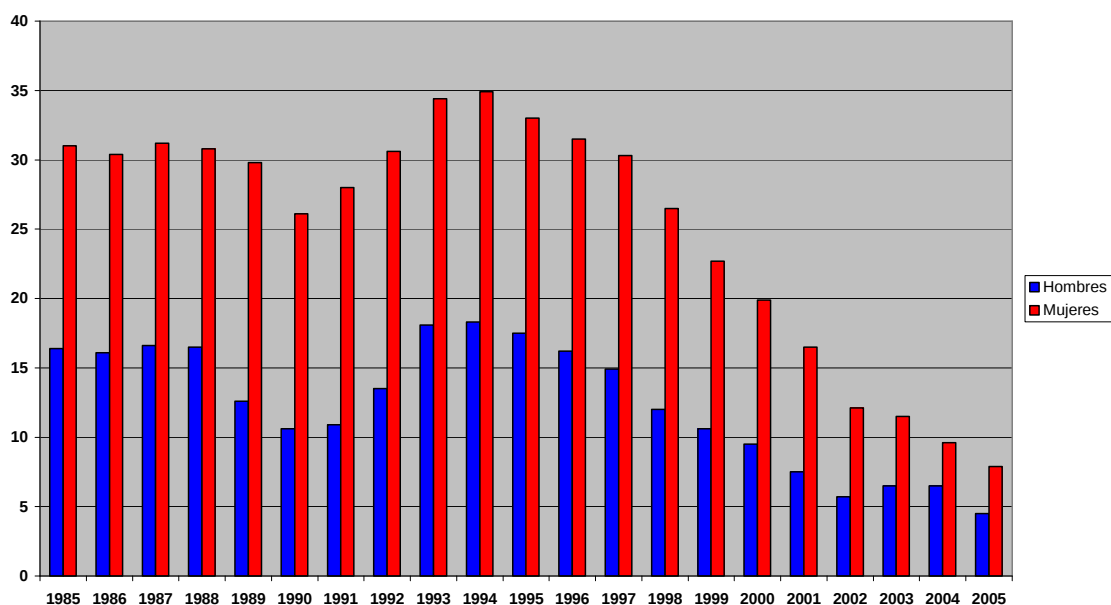
Ya hemos visto que hay países en los que el paro masculino es mayor que el de las mujeres. No es el caso de la CAPV donde la tasa de paro de las mujeres (7.9 por 100) supera a la de los hombres (4.5 por 100). Este no es un fenómeno nuevo y en el gráfico 4 se aprecia claramente que persiste desde hace 20 años. La diferencia de puntos porcentuales entre la tasa femenina y la masculina ha bajado mucho en estos veinte años. El descenso empieza a producirse a finales de los años 90 y se agudiza muchísimo en los primeros años del siglo XXI^{**}. Afortunadamente, el nivel actual de desempleo (tasa media total de 5,9 por 100 en el segundo trimestre de 2005) poco tiene que ver con la de hace veinte años (21,1 por 100) o las de la primera mitad de los años 90 cuando se alcanzaron tasas muy cercanas al 25 por 100 (24,3 por 100 en 1993

^{**} Si miramos el porcentaje que ese diferencial supone sobre la tasa de paro vemos que la variación es mucho menor. Es decir, la diferencia de puntos es menor porque las tasas de paro han bajado pero la tasa de las mujeres sigue siendo aproximadamente el doble de la de los hombres.

y 24.9 por 100 en 1994). De hecho, tal y como se aprecia en el gráfico3, los últimos datos de paro son los más bajos en veinte años. Es ésta una evolución sin duda positiva pero no conviene olvidar que el mayor volumen de empleo que se está generando no tiene por qué suponer necesariamente un mayor volumen de tiempo de trabajo mercantil si los nuevos puestos de trabajo creados son el resultado del desdoblamiento de otros existentes, es decir, la transformación de puestos de trabajo a tiempo completo en otros a tiempo parcial y de carácter temporal (Osuna, 2002).

Hay varios factores que resultan discriminantes en el paro además del sexo como son la edad, el nivel de procedencia y la categoría profesional. Eso sí, en cualquier tramo de edad, para un mismo lugar de procedencia y misma categoría profesional las tasas de paro de las mujeres son superiores a las de los hombres. Como ejemplo baste decir que la tasa de paro en 2005 de las chicas menores de 25 años (20 por 100) duplica a la de los chicos (10 por 100) y se nos hace difícil creer que las cargas familiares de las jóvenes sean las principales responsables de esta desigualdad.

Gráfico 4. Evolución de las tasas de paro de mujeres y hombres en la CAPV



Fuente: PRA, Eustat. Elaboración propia

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

desempleo según los sexos vendría determinada, consiguientemente, por la desigual distribución de mujeres y hombres en diversas profesiones, es decir, por la segregación ocupacional de la mujer, (Moltó y Uriel, 1997, Moltó, 1998). Si suponemos que la segregación ocupacional es menor allí donde trabajan más mujeres fuera de casa y llevan más tiempo haciéndolo (aunque igual es mucho suponer), esta explicación podría tener sentido porque es precisamente en ese tipo de países donde las tasas no difieren mucho e incluso en algunos casos el paro femenino es menor que el masculino. Y por el contrario, el desempleo de las mujeres supera claramente al de los hombres precisamente en los países en los que más tarde se han incorporado las mujeres al mercado.

Otra cuestión que nos preocupa es por qué no se le da a este problema la importancia social que a nuestro juicio merece. Coincidimos con Teresa Torns (2000), en percibir una gran tolerancia social hacia el problema del desempleo femenino. Incluso en los años en que el paro azotaba masivamente a las mujeres con tasas que se acercaban peligrosamente e incluso superaban el 35 por 100, este problema no centró los debates en torno al desempleo, debates que se ocupaban mucho más del paro que afectaba a los trabajadores industriales o del problema del paro de larga duración. Se puede hablar pues de una sobrerrepresentación de las mujeres en el paro y una subrepresentación de ellas en el debate social y político en torno al problema del desempleo. Tal vez sea porque todavía persiste la idea de que para las mujeres participar en el mercado laboral es una opción, tan válida como la de dedicarse en exclusiva al cuidado de la familia mientras que los hombres no tienen otra opción que la de participar en el mercado. Más aún, se piensa que la ocupación de ama de casa es *normal* para la mujer. De ahí que, si bien nadie se haya atrevido a discutir la importancia estadística del problema del desempleo femenino, sí que hay voces que consideran que, socialmente, es menos importante que el desempleo de los hombres. Probablemente la igualdad real entre mujeres y hombres no se conseguirá hasta que no se reconozca que todos los trabajadores, incluidos los hombres de mediana edad, tienen las mismas opciones respecto a la participación o no participación en el mercado laboral.

Si nos fijamos en las consecuencias del paro a nivel personal se puede subrayar que, por un lado, el tiempo de trabajo mercantil absorbe una parte cada vez menor de nuestro tiempo de vida y que la relación entre desempleo y pobreza, aunque evidentemente no ha desaparecido, sí que se ha moderado. A pesar de ello y de que muchos autores hablan de que el empleo está perdiendo centralidad en nuestra sociedad, lo cierto es que nos aterra la posibilidad de quedarnos en paro. Entre los efectos económicos del paro cabe destacar la pérdida de ingresos y la consecuente pérdida de poder adquisitivo y de nivel de vida. Pero caben destacar también otros efectos como la pérdida de autoestima, la falta de estímulo y, se resalta, la incapacidad de llenar el tiempo lo que puede conllevar problemas de salud como la depresión. La persistencia de los roles sociales hace que, en general, esa incapacidad de llenar el tiempo asociada al desempleo sea mucho más acusada en el caso de los hombres.

3. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres

Según estimaciones de Eurostat, en la UE-25 el año 2005 el salario de las mujeres era como media un 15 por 100 inferior al de los hombres. Las diferencias son especialmente elevadas en países como Alemania (23 por 100)

o Reino Unido (22 por 100) e inferior a la media por ejemplo, en Portugal (9 por 100) o Grecia (11 por 100). Constatamos, por tanto, que a pesar de las numerosas iniciativas legales en las que se reclama la igualdad salarial para mujeres y hombres, las desigualdades siguen existiendo.

En España la nueva *Encuesta de Condiciones de Vida 2004* proporciona datos de salarios por hora y salarios mensuales (números índices) desagregados por sexo^{††}. Según esta encuesta el salario por hora de las mujeres es un 15 por 100 inferior al de los hombres y esta diferencia es, como cabía esperar, mayor si se toman los salarios mensuales (en este caso el sueldo de las mujeres es un 29 por 100 inferior al de los hombres). Cabe destacar asimismo que las mujeres ganan menos que los hombres sea cual sea el nivel de educación y en las tres ramas de actividad. En el caso de la CAPV las diferencias salariales entre mujeres y hombres son superiores a la media del Estado puesto que las mujeres ganan por hora un 20 por 100 menos que los varones.

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

Esto nos lleva a hacer algunas puntualizaciones sobre el concepto de cualificación directamente relacionado con el nivel salarial. La cualificación es un concepto social íntimamente unido al de la división sexual del trabajo (Dex, 1985). En el mercado de trabajo las mujeres se concentran en los servicios: en 2005 el 85.5 por 100 de las mujeres vascas con ocupación laboral trabajan en el sector servicios mientras que este porcentaje es del 48 por 100 en el caso de los varones. Pues bien, los empleos de servicios se diferencian de los empleos industriales por el hecho de que los primeros ponen en juego, junto a unas competencias técnicas, competencias personales difíciles de medir. Mientras que el dominio de una técnica y, por lo tanto, la eficacia del operador se puede evaluar a partir de las cantidades producidas, en la calidad del servicio prestado intervienen capacidades de contacto, de comunicación, de diplomacia, difíciles de evaluar y que se adquieren más a través de la experiencia y la socialización que como resultado de una formación estructurada.

Los empresarios, y a menudo también las propias empleadas, perciben dichas competencias adquiridas en el ámbito privado de la familia y, sobre todo, en las

^{††} Hasta el año 2000 la *Encuesta de Salarios en la Industria y en los Servicios* del INE suministraba el último trimestre del año datos desagregados pero al ser sustituida en 2001 por el *Índice de Costes Laborales* estos datos desaparecieron.

tareas de atención a los demás, como cualidades que forman parte de su identidad personal y femenina. Es decir, se considera que dichas competencias no se adquieren como resultado de un esfuerzo de aprendizaje o de la experiencia sino que corresponden a “cualidades femeninas innatas”. Dado que su adquisición no se considera fruto de un esfuerzo o una formación, se supone que no merecen una remuneración específica en el mercado de trabajo (Echebarría y Larrañaga, 2004). Por supuesto, la existencia de algunas de esas cualidades femeninas innatas está aún por demostrar. Lo que sí parece demostrado es que la transferencia de esas competencias a un trabajo remunerado transforma las condiciones en que se ejercen y la calidad de los servicios ofrecidos.

A menudo, en economía la razón de las desigualdades entre mujeres y hombres se busca en la desigual inversión en capital humano, es decir, en formación. Creemos que en los últimos años este argumento ha perdido muchísima fuerza. Así, si tomamos los estudios universitarios como indicador del nivel de formación vemos que en la CAPV en el curso 2003/04 el 55 por 100 del alumnado universitario es femenino^{‡‡}. No es menos cierto que la presencia de mujeres varía mucho según las titulaciones: la feminización es mucho mayor en las titulaciones del área de las Ciencias Sociales y Jurídicas (90 por 100 en Magisterio en Educación Infantil^{§§}; 82 por 100 en Psicología) y Humanidades (70 por 100 en Bellas Artes) que en las Enseñanzas Técnicas^{***}, principalmente en la Ingenierías (26 por 100 en Ingeniería Industrial; 20 por 100 en Ingeniería Técnica Industrial, Electrónica Industrial).

Los datos evidencian pues el enorme esfuerzo realizado por las mujeres en materia de formación y dada la importancia que se le ha atribuido a las diferencias en inversión en capital humano para explicar las desigualdades en el mercado de trabajo, podríamos pensar que estamos a las puertas de la desaparición de dichas desigualdades. Pero también podría llevarnos al desánimo al pensar que los avances en materia de formación no han tenido el reflejo que cabría esperar en el mercado laboral. De ahí que las desigualdades laborales entre mujeres y hombres puedan parecernos hoy más injustas, si cabe, que ayer.

4. La desigual incidencia de la precariedad laboral

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

^{‡‡} Este porcentaje de mujeres es del 58 por 100 en el caso de Estudios de 2 ciclos y de 50 por 100 en el de estudios de 3er ciclo.

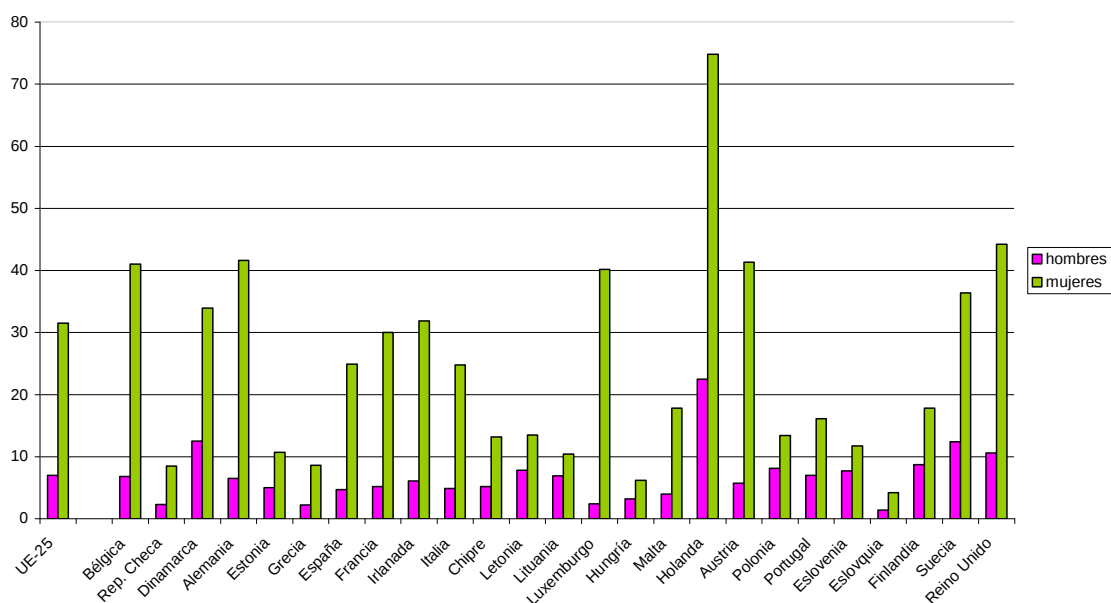
^{§§} Es curioso que la única excepción entre los estudios de Magisterio es Magisterio en Educación Física donde las mujeres sólo son el 35 por 100 del alumnado.

^{***} Los avances en algunas enseñanzas técnicas han sido también muy importantes y así el 54 por 100 del alumnado de arquitectura es femenino.

En el caso de la temporalidad, por ejemplo, en 2005 el 25 por 100 de los asalariados y el 34 por 100 de las asalariadas tienen contratos temporales.

En cuanto al empleo a tiempo parcial, el gráfico 5 muestra que en la Unión Europea el empleo parcial es un asunto de mujeres. En el gráfico se evidencia por un lado que la importancia del empleo parcial es muy desigual y por otro que en los 25 países el porcentaje de empleo parcial de las mujeres es claramente superior al masculino. Como media en la UE-25 trabajan a tiempo parcial el 31.5 por 100 de las mujeres y sólo el 7 por 100 de los hombres. La CAPV no es una excepción porque en 2005 el 27.5 por 100 de las mujeres trabajan a tiempo parcial frente a un 3.8 por 100 de los hombres.

Gráfico 5 . Empleo parcial en la UE, 2004. Porcentajes



Nota: Los datos de España son del II. Trimestre de 2005

Fuente: Eurostat. Elaboración propia.

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

Pensamos que las cargas familiares difícilmente explican las diferencias en cuanto a empleo parcial de chicas jóvenes o de mujeres mayores de 45 o 50 años porque los datos indican que estas diferencias darse, se dan en todos los tramos de edad. Así en España, en 2005, trabajan a tiempo parcial el 27 por

100 de las mujeres menores de 30 años y el 23 por 100 de las mayores de 50 años. Los porcentajes de los hombres son del 10 por 100 en el caso de los jóvenes y del 4 por 100 en el de los mayores de 50 años. Los motivos aducidos por las mujeres para trabajar a tiempo parcial parecen también rebatir la idea de que para ellas el empleo parcial es un instrumento adecuado para compatibilizar los dos tipos de trabajos, el mercantil y el no mercantil. La respuesta mayoritaria de las mujeres (32 por 100) y de los hombres (30 por 100) es que trabajan a tiempo parcial por no haber encontrado un empleo a tiempo completo.

De todas maneras las respuestas sobre los motivos por los que se trabaja a tiempo parcial sí que evidencian que las responsabilidades familiares condicionan de manera diferente la participación laboral de mujeres y hombres. Si dividimos la población que tiene empleos a tiempo parcial en tres grandes tramos de edad (16-24 años; 30-49 años y más de 50 años) vemos que las razones que esgrimen unas y otros son diferentes y que además en el caso de las mujeres estas razones cambian a lo largo de la vida. El cuidado de personas dependientes son las responsables de que el 8 por 100 de las mujeres jóvenes, el 22 por 100 de las de mediana edad y el 4 por 100 de las mujeres de más de 50 años trabaje a tiempo parcial en el mercado. En el caso de los hombres sólo el 0.4 por 100 de los menores de 30 años, el 1 por 100 de hombres de entre 30 y 49 años y el 0.8 por 100 de los mayores de 50 años declaran que trabajan a tiempo parcial por el *cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores*.

Aunque para algunas mujeres, en algunos momentos de su ciclo vital el empleo parcial puede ser una solución que les permite aliviar las tensiones que surgen en la organización de su tiempo con la llegada de los hijos, no es menos cierto que muchos empleos parciales no son nada adecuados para este fin. Y es que la búsqueda de la flexibilidad ha traído también cambios en la regularidad y predecibilidad de los horarios de trabajo y los horarios irregulares son más habituales entre los y las trabajadoras a tiempo parcial. Relacionado con esto cabe mencionar, por ejemplo, que en los últimos años han aumentado también mucho los empleos de fin de semana como consecuencia del crecimiento en industrias relacionadas con el ocio y la liberalización de horarios comerciales entre otras razones y muchos de estos empleos son empleos femeninos. Por ejemplo, el 66 por 100 de los *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio* de la CAPV son mujeres.

Conclusión

En los últimos veinte años los avances en la situación de las mujeres de la CAPV en el mercado de trabajo han sido incuestionables. Ha habido progresos en la actividad laboral y ha aumentado el empleo de las mujeres con lo que se ha tendido a un mayor reequilibrio por sexo del mercado laboral. Por otro lado las tasas de paro, aunque siguen siendo superiores a las de los hombres, han disminuído muchísimo. Pero a pesar de todos los avances, las desigualdades siguen siendo manifiestas y un buen ejemplo de las mismas sería la desigual incidencia del empleo parcial. En general, los indicadores parecen señalar que los esfuerzos de las mujeres para adentrarse en ámbitos tradicionalmente masculinos han sido considerables y se subrayan con insistencia.

De lo que apenas se habla es de los cambios experimentados por los hombres en sus actitudes y comportamientos, en su introducción en campos considerados como femeninos, tanto en empleos de mujeres como, sobre todo, en el ámbito familiar, principalmente en los trabajos de cuidado de las personas dependientes. Estos cambios son todavía insuficientes, es decir, a pesar del aumento de la actividad laboral de las mujeres en las últimas décadas, en el hogar ha permanecido bastante intacto el modelo familiar tradicional, y apenas se han producido cambios en la organización familiar y social. Mientras esta mayor implicación de los hombres y de las instituciones no se produzca, va a ser muy difícil, por no decir imposible, eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y conseguir la igualdad real, porque la mayor implicación de las mujeres en el ámbito privado seguirá condicionando su participación en la esfera pública.

Está claro que las desigualdades en el ámbito familiar y también las desigualdades en la enseñanza tienen repercusiones negativas para las mujeres en el ámbito laboral pero creemos que éstas nos son suficientes para explicar la discriminación de las mujeres en el mercado. No parece que sean las cargas familiares las responsables de la situación laboral discriminatoria de las chicas menores de 25 años, por ejemplo. Probablemente sea el propio mercado de trabajo el que no sólo reproduzca sino que genere esas desigualdades. La desigualdad laboral entre mujeres y hombres también se construye en el mercado que es donde se definen las jerarquías de los puestos de trabajo y de las cualificaciones y donde se fijan, por ejemplo, los empleos femeninos y masculinos.

BIBLIOGRAFIA

- AGACINSKI, S. (1998): *Política de sexos*, Taurus, Madrid.
- BECKER, G.S. (1983): *El capital humano*, Alianza, Madrid.
- CARRASCO, C. (2003): "El cuidado: ¿coste o prioridad social?" ponencia presentada en el Congreso Internacional *Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado* celebrado el 13 y 14 de octubre de 2003, Donostia-San Sebastián.
- CARRASCO, C. et al. (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- COQUET, B. (2004): "Les femmes françaises face au chômage: une inégalité en déclin" en *Revue de l'OFCE*, 40.
- DEX, S. (1985): *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las ciencias sociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- ECHEBARRIA, C. y LARRAÑAGA, M. (2004): "La igualdad entre mujeres y hombres: una asignatura pendiente" en *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº50.
- EUROSTAT (2005): *Encuestas de Fuerzas de Trabajo*, www.europa.eu.int/comm/eurostat.
- EUSTAT (2005): *Encuestas de Población en Relación con la Actividad*, www.eusta.es.
- FLAQUER, L. (2004): "La articulación entre familia y el Estado de bienestar en los países de la Europa del sur", *Papers* 73.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (2005): *Encuesta de Población Activa (EPA)*, www.ine.es,

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (2005): *Encuesta de Condiciones de Vida, 2004*, www.ine.es
- LARRAÑAGA, M. (2002): *El trabajo de las mujeres. El caso de la CAPV en el contexto europeo*, Tesis doctorales, UPV/EHU.
- LARRAÑAGA, M. y ECHEBARRIA, C. (2004): "Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº55.
- MARUANI, M. (2004): "Activité, précarité, chômage: toujours plus?" en *Revue de l'OFCE*, 40.
- MEDA, D. (1998): *El trabajo, un valor en peligro de extinción*, Gedisa, Barcelona.
- MILEWSKI, F. (2004): "Femmes: tpo modèles des inégalités" en en *Revue de l'OFCE*, 40.
- MOLTÓ, M.L. (1998): "Las mujeres en el mercado laboral en perspectiva europea" en *Cuadernos de geografía*, 64.
- MOLTÖ, M.L. y URIEL, E. (1997): "El problema del paro en la Unión Europea por sexo", *Papeles de Economía Española*, 72.
- OSUNA, J.L. (2002): "La evaluación de las políticas públicas de empleo: hacer de la necesidad virtud" en *VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Lisboa, Portugal.
- PICCHIO, A. (1999): "Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social" en CARRASACO, C. (ed.): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Icaria, Barcelona.
- PNUD (2005): *Informe sobre Desarrollo Humano. La cooperación internacional ante una encrucijada: Ayuda al desarrollo, comercio y seguridad en un mundo desigual*
- THEVENON, O. (2004): "Les enjeux pour l'emploi féminin de la stratégie européenne pour l'emploi" en en *Revue de l'OFCE*, 40.
- TORNS, T., MARUANI, M., ROGERAT, CH., y (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Barcelona.
- VALIENTE, C. (1997): "¿Algo más que ganadores de pan? El papel de los hombres en el ámbito familiar en España (1975-1996)", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas-REIS*, 79, Julio-Setiembre.
- WIRTH, L. (2002): *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*, Informes OIT; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.