



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

TRABAJO FINAL DE GRADO

Grado en ADE

EL PAPEL DE LAS MUJERES EN EL MUNDO LABORAL DE LA UNIÓ N EUROPEA

Autor: Cristina Riera Ramón

Tutora: Marta Soler Gallart

Departamento: Sociología

Convocatoria: Curso 2017/2018

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

- **Resumen**

La situación del mercado laboral en la UE ha sido desigual desde sus principios, cuando las mujeres eran una minoría y se dedicaban principalmente a los trabajos domésticos. A lo largo de la historia la tasa de empleo ha ido aumentando y con ella la situación de las mujeres ha mejorado, aunque su discriminación sigue siendo una realidad. Esto ha dificultado su acceso a puestos de alta responsabilidad, mediante el techo de cristal, además de recibir retribuciones inferiores a las de los hombres por realizar los mismos trabajos en las mismas condiciones, dando lugar a una brecha salarial de género.

Actualmente sigue existiendo un problema de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y personal y a pesar de que la UE no ha dejado de aplicar leyes y reformas, las mejoras han sido limitadas.

- **Palabras Clave**

-Mercado laboral

-Segregación horizontal

-Segregación vertical

-Techo de cemento

-Techo de cristal

-Brecha salarial

-Desigualdad en el empleo

-Corresponsabilidad

-Políticas de igualdad

-Discriminación de oportunidades

THE WOMEN'S ROLE IN THE LABOUR WORLD OF THE EUROPEAN UNION

ABSTRACT AND KEY WORDS

- **Abstract**

The labor market situation in the EU has been unequal since its beginnings, when women were a minority and were mainly engaged in domestic work. Throughout history the employment rate has been increasing and with it the situation of women has improved, although their discrimination is still a reality. This has hindered their access to positions of high responsibility, through the glass ceiling, in addition to receiving lower wages than those of men for doing the same jobs in the same conditions, giving rise to a gender wage gap.

Currently there is still a problem of reconciliation and co-responsibility of work and personal life and despite the fact that the EU has not stopped applying laws and reforms, improvements have been limited.

- **Key Words**

-Labour Market

-Horizontal Segregation

-Vertical Segregation

-Cement ceiling

-Glass ceiling

-Wage Gap

-Employment Inequalities

-Co-responsibility

-Equality Politics

-Discrimination of opportunities

INDICE

1.	Introducción	8
2.	Contextualización	9
3.	El mercado laboral en la Unión Europea	10
3.1.	Empleo	11
3.2.	Desempleo	14
3.3.	Salarios y costos de mano de obra	16
3.4.	Salario mínimo	16
4.	Segregación sexual vertical y horizontal	17
5.	Discriminación e igualdad de oportunidades	18
6.	La vida de mujeres y hombres en Europa	19
7.	Cambios	22
7.1.	En el mercado laboral	22
7.1.	En la cualificación de la mujer	23
8.	Objetivos de mejora	23
8.1.	Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y personal	24
8.2.	Brecha salarial de género	26
8.2.1.	Factores que contribuyen a la existencia de la brecha salarial	28
8.2.2.	Brecha salarial por sectores	29
8.3.	Acceso a puestos de responsabilidad	32
8.3.1.	Mujeres empleadas que ocupan puestos directivos en la UE	38
9.	Retos para la igualdad en el empleo	39
9.1.	El techo de cemento	39
9.2.	El techo de cristal	40
9.2.1.	Motivos para romper el techo de cristal	41
10.	Principales actos legislativos	44
11.	Conclusiones	50
12.	Bibliografía	53

1. Introducción

El papel de la mujer en el mundo laboral ha sido uno de los temas principales en todos los Tratados y legislaciones de la UE con sus inicios en 1957 hasta la actualidad, incluyendo perspectivas de futuro.

Ésta ha estado siempre infravalorada en este ámbito siendo el hombre el que posee privilegios tanto en las cantidades de retribución como en las ocupaciones dentro del mercado laboral, siendo la mujer una minoría en los puestos directivos. Por ello surgen términos importantes como la segregación horizontal y vertical que darán lugar a problemas como la brecha salarial de género, la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y personal y el techo de cemento y de cristal; que serán estudiados a continuación para determinar si existe la igualdad perseguida por los poderes públicos o si por el contrario se mantienen determinadas desigualdades.

Para llegar a estas conclusiones, en este trabajo empezaré introduciendo la situación de desigualdad desde los principios de la historia, pero me centraré principalmente en los años más recientes. Por lo cual, empezaré con un análisis del mercado laboral en la UE haciendo un enfoque en la tasa de empleo y desempleo de los distintos Estados distinguiendo entre géneros, así como los cambios que han tenido lugar. Además, reflejaré una visión general de los hábitos a lo largo de las vidas de los europeos y como se diferencian éstas en el caso de las mujeres y de los hombres. Asimismo, a la hora de realizar el estudio, hablaré de los tres principales objetivos y como se desenvuelven.

También serán comentadas las leyes y directivas que se han constituido a lo largo de la historia para incentivar la progresividad en el ámbito de la igualdad de género, a pesar de su escasa efectividad. Por ello, se exigen cambios y propuestas mediante mentalidades más progresivas y la aplicación de mejores formas de superar esta situación empezando por que los países menos progresivos en este ámbito sigan el ejemplo de los que ya han empezado a actuar.

El estudio realizado está basado en datos de la fuente Eurostat, así como en artículos publicados por éste, estudios de la UGT y otros textos citados en la bibliografía tales como artículos de periódicos de carácter económico, legislaciones de los Estados miembros de la UE, revistas como la del ministerio de trabajo y asuntos sociales, Europa Press, etc. y estudios realizados por otras fuentes.

He elegido este tema porque creo que es uno de los grandes problemas que aún quedan por resolver por los gobiernos de los países de la UE. También, porque llegados a este punto, a pesar de la evolución en materia de igualdad, no se ha podido conseguir un punto óptimo donde mujeres y hombres tengan el mismo salario y convivan con los mismos beneficios por realizar el mismo trabajo en las mismas condiciones ni tengan los mismos derechos para ocupar los mismos puestos de trabajo.

2. Contextualización

Según el informe “Invisibles” (La Antena, 2010) realizado para la Comisión de Género de ATTAC, en la Tierra conviven casi 6.800 millones de habitantes, de los cuales el 52% son mujeres. La mayoría de ellas tienen en común que dedican muchas horas de su tiempo a trabajos productivos y reproductivos como el cuidado de los hijos, ancianos o enfermos que no son remunerados.



Haciendo un viaje en el tiempo, desde la era del paleolítico, donde el Homo Hábilis, Homo Erectus y Homo Sapiens habitaban la Tierra, la economía era de subsistencia. Los roles y las labores cotidianas eran realizadas tanto por hombres como por mujeres sin distinción y las mujeres participaban en las tomas de decisiones del grupo. Se trataba de sociedades donde la supervivencia era primordial, y todas las tareas relacionadas con la reproducción y el cuidado eran muy tenidas en cuenta. Posteriormente, llegó la revolución Neolítica, que supuso un antes y un después para las mujeres. Con la práctica de la agricultura y la ganadería se pasó de una economía de subsistencia a una economía productiva. El sistema patriarcal se asienta a los grupos humanos dejando a la mujer en una posición subordinada y dependiente con respecto al hombre, aunque su trabajo asociado con los cuidados para la vida sea fundamental para la estructura del propio sistema. Aparece la propiedad privada y las mujeres se vuelven a los ojos de los hombres bienes intercambiables y reproductoras de mano de obra.

Posteriormente, apareció una segunda revolución, la revolución capitalista con la aparición del Homo Economicus donde la economía de mercado consolidó de manera nefasta una relación de legitimación del patriarcado. Este sistema organiza el mundo para satisfacer las necesidades e intereses del Homo Economicus, un pequeño porcentaje de la población mundial con el poder de decidir el futuro de toda la humanidad. Las mujeres, que son la mayoría y soportan el 40% del PIB con su trabajo no productivo de cuidados y tareas domésticas sostienen el funcionamiento del mercado, que no reconoce el valor de este tipo de trabajo. Los servicios sociales del estado no podrían sostenerse si no fuera por la economía del cuidado de los niños, los ancianos y los enfermos. (La Antena, 2010)

A finales del siglo XIX, el sufragismo consiguió el sufragio femenino y dio paso al feminismo del siglo XX. El objetivo de este último incluyó la igualdad de género en todos los ámbitos. El año 1975 fue declarado Año Internacional de la Mujer por la ONU y para esa fecha la mayor parte de los países promovieron la equiparación legal. (Pazos, 2013)

La incorporación de la mujer de manera importante al mercado de trabajo fue tardía y difícil y no se produjo en un marco de igualdad de condiciones con los hombres ya que aun cuando su participación en el mercado del trabajo remunerado creció, siguió teniendo la responsabilidad del trabajo doméstico. (Pazos, 2013)

Así, los principios de la mujer en el trabajo asalariado, que hasta entonces había sido tradicionalmente masculino, tuvieron lugar por primera vez durante la Primera Guerra Mundial ganando relevancia durante la Segunda Guerra Mundial debido a la ausencia de los hombres que estaban en el frente como soldados. Este hecho fue un paso decisivo para la consecución de una autonomía real de la mujer que disponía de rentas propias. (National Geographic, 2014)

Esta realidad, junto con otros fenómenos que aparecen paralelamente como una mayor educación, demanda de igualdad, control de la procreación y la difusión de los métodos anticonceptivos en el marco demográfico, correlacionan de manera inversa el gran aumento de la esperanza de vida durante el siglo XX con una menor tasa de natalidad. (National Geographic, 2014)

Se produce, por tanto, un vínculo entre la incorporación de la mujer en el mundo laboral y una caída de la natalidad, causando a la vez un aumento en las ventas de electrodomésticos que permiten a la mujer y al hombre una menor dedicación a las tareas domésticas.

3. El mercado laboral en la Unión Europea

Las estadísticas del mercado laboral están relacionadas con los ámbitos económico y social. Por ello, los resultados afectan no solo a la economía, sino también a la vida personal de prácticamente todos los europeos. (Eurostat, 2016)

Desde el punto de vista económico, estas estadísticas consideran la mano de obra como aquello disponible para la actividad económica, proporcionando medidas en relación con las horas trabajadas, la productividad laboral, los puestos vacantes, los niveles salariales, los costes laborales, etc. Por otro lado, desde el punto de vista social y socioeconómico, se consideran ámbitos como los desempleados, las ganancias y sus componentes estructurales, las desigualdades sociales, los patrones de trabajo y la integración social.

Los Estados miembros de la Unión Europea comparten una estrategia conjunta para mejorar la recuperación económica con el objetivo de buscar y crear más y mejores empleos en toda la UE. Por ello, la UE ha estado constantemente creando y reformando el marco legal europeo desde 1957 con el Tratado de Roma hasta la actualidad con el establecimiento de la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Éste actúa a través de

un método abierto de coordinación, proporcionando un marco para que compartan información, debatan y coordinen sus políticas de empleo. (Eurostat, 2016)

3.1. Empleo

La tasa de empleo es la proporción de la población en edad de trabajar que está empleada. Se considera un gran indicador social en las políticas de la Unión Europea ya que es la base para la creación de riqueza. Su finalidad es analítica permitiendo estudiar los desarrollos dentro de los mercados laborales y su evolución. Además, nos ayuda a conocer el nivel de satisfacción de los residentes de la UE para los cuales su ocupación es muy importante, ya que el hecho de tener trabajo está directamente relacionado con la satisfacción en la vida y su significado general.

Los principales resultados estadísticos sobre el empleo en el conjunto de la Unión Europea en el 2016 muestran que la tasa de empleo para el grupo de edad de entre 20 y 64 años fue la media anual registrada más alta. Con un 71,1% en comparación con el 68,9% en 2006 y el 70,3% en 2008, año en que tuvo lugar la crisis financiera y económica mundial. Por lo tanto, la tasa de empleo resultó ser un 3,9% inferior al objetivo establecido por la UE en 2020 que es del 75%. A pesar de los esfuerzos por incorporar a más mujeres al empleo, la diferencia mostrada entre la tasa de empleo de hombres y mujeres en la media de la UE en 2016 es de un 12,3% siendo de un 83,7% la de los hombres y de un 71,4% la de las mujeres. (Eurostat, 2016)

En la siguiente tabla de Eurostat donde encontramos datos de la tasa de empleo del 2016 entre los diferentes géneros, observamos que las tasas de empleo más altas se registraron en Suecia con un 86,6% seguida de Estados miembros como Estonia (82,2%), Dinamarca (82,1%) y Lituania (81,7%). Las más bajas se registraron en Italia con un 69,6% seguida de Croacia (70,2%), Rumania (70,3%) y Malta (72,7%).

Al realizar una comparativa entre géneros, podemos observar que en todos los países los hombres

GEO	Total	Males	Females	
European Union (28 countries)	77.5	83.7	71.4	12,3
Euro area (19 countries)	77.6	83.6	71.7	11,9
Belgium	73.3	78.5	68.1	10,4
Bulgaria	73.2	77.5	68.8	8,7
Czech Republic	79.9	87.6	71.9	15,7
Denmark	82.1 ^(b)	85.2 ^(b)	79.0 ^(b)	6,2
Germany (until 1990 former GDR)	82.0	86.5	77.3	9,2
Estonia	82.2	87.2	77.4	9,8
Ireland	76.2	84.1	68.4	15,7
Greece	73.5	81.9	65.1	16,8
Spain	79.2	84.6	73.7	10,9
France	77.5	81.9	73.3	8,6
Croatia	70.2	75.1	65.3	9,8
Italy	69.6	80.3	59.0	21,3
Cyprus	79.0	84.6	73.8	10,8
Latvia	81.2	84.0	78.6	5,4
Lithuania	81.7	83.9	79.7	4,2
Luxembourg	75.1	80.7	69.4	11,3
Hungary	75.3	82.8	68.0	14,8
Malta	72.7	86.6	58.2	28,4
Netherlands	81.6	87.0	76.2	10,8
Austria	79.4	84.0	74.8	9,2
Poland	73.8	81.3	66.3	15
Portugal	79.5	83.6	75.8	7,8
Romania	70.3	80.2	60.3	19,9
Slovenia	76.2	79.3	73.0	6,3
Slovakia	77.1	84.0	70.1	13,9
Finland	79.9	82.1	77.7	4,4
Sweden	86.6	89.0	84.1	4,9
United Kingdom	81.0	86.9	75.3	11,6

Tabla 1: Eurostat 2016 y elaboración propia

presentan una tasa de empleo mayor que las mujeres. Los países que presentan diferencias más grandes entre mujeres y hombres y por lo tanto presentan una situación más desigualitaria, tienen lugar en Malta (28,4%), Italia (21,3%) y Rumania (19,9%). En cambio, los que presentan diferencias menores, es decir que presentan una situación más igualitaria entre géneros son Lituania (4,2%), Finlandia (4,4%) i Suecia (4,9%).

Se puede observar una diferencia entre géneros en las tasas de empleo, aunque a lo largo de los años, se ve que la brecha existente entre las tasas de empleo de hombres y mujeres va disminuyendo, es una de las características más visibles, que es debida al aumento de las tasas de empleo entre las mujeres.

En el siguiente gráfico, se han querido reflejar solamente los datos de la tasa de empleo de las mujeres del periodo de edad de 20 a 64 años en los distintos Estados miembros de la UE en el año 2016 para apreciar su situación en cada país. La tasa oscila entre un mínimo del 58,2% en el caso de Malta, seguida por Italia (59%) y Rumania (60,3%) y una tasa máxima del 84,1% en Suecia seguida por Lituania (79,7%) y Dinamarca (79%). Si comparamos la media de la tasa en toda la UE a lo largo de los años vemos que ésta aumenta muy lentamente ya que en el año 2016 es de un 71,4% pero en 2006 fue de un 66,8% y de un 67,6% en 2008.

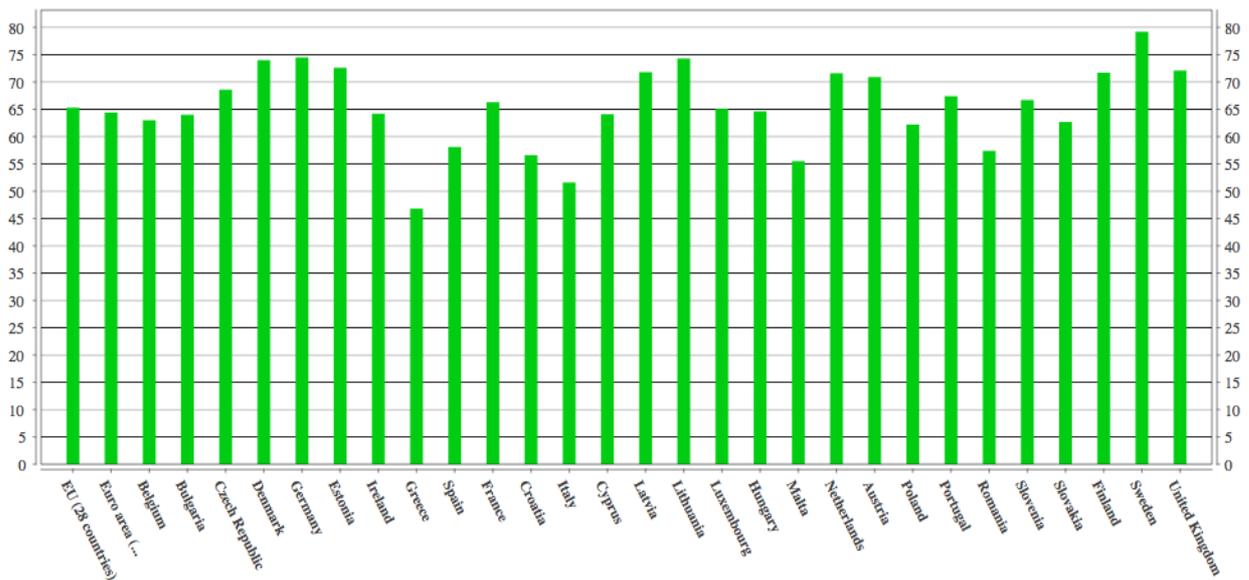


Gráfico 1: Eurostat 2016

Los siguientes gráficos muestran la evolución de la tasa de empleo de los Estados miembros de la Unión Europea de hombres y mujeres en el periodo de tiempo que va desde de 1993 a 2016. Éstos nos ayudan a apreciar las cuantías de las brechas en el empleo de cada país y entre ellos. En todos los países de la UE y a lo largo de todo el periodo abarcado en los gráficos, las tasas de empleo son más bajas para las mujeres que para los hombres. La única excepción se

da en el año 2010 en Letonia y en Lituania debido a una caída más marcada de la tasa de los hombres y menos marcada de la tasa de las mujeres.

La característica más remarcable que se puede apreciar, es la disminución de la brecha de la tasa de empleo de género con el paso del tiempo. Esto se debe a distintos cambios que han tenido lugar a lo largo de este periodo; uno de los casos más remarcables es el debido al aumento de las tasas de empleo entre las mujeres (por ejemplo, en España y los Países Bajos). Por el contrario, hay casos que se deben a la disminución de las tasas de empleo entre los hombres (Grecia y Chipre). Algunos Estados miembros presentan una evolución de las tasas de empleo que supone una brecha de género estable como en el caso de República Checa con una diferencia del 19,1% en 1998 y del 15,7% en 2016 y de Suecia del 2,9% en 1996 y 4,9% en 2016.

Observando el comportamiento de estas tasas en los diferentes países, podemos deducir que éstos han experimentado situaciones del mercado de trabajo muy diversas a lo largo de este periodo. Así, la mayoría de los países muestran un aumento suave y estable de la tasa de empleo (Bélgica, Alemania, Francia, Luxemburgo, los Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia, el Reino Unido y Turquía). Otros han permanecido en una trayectoria bastante estabilizada (Dinamarca, Italia, Portugal, Eslovenia, Eslovaquia, Noruega y Suiza) y finalmente, un grupo notable ha registrado grandes altibajos a lo largo del tiempo (Bulgaria, Estonia, Irlanda, España, Letonia, Lituania y Polonia).

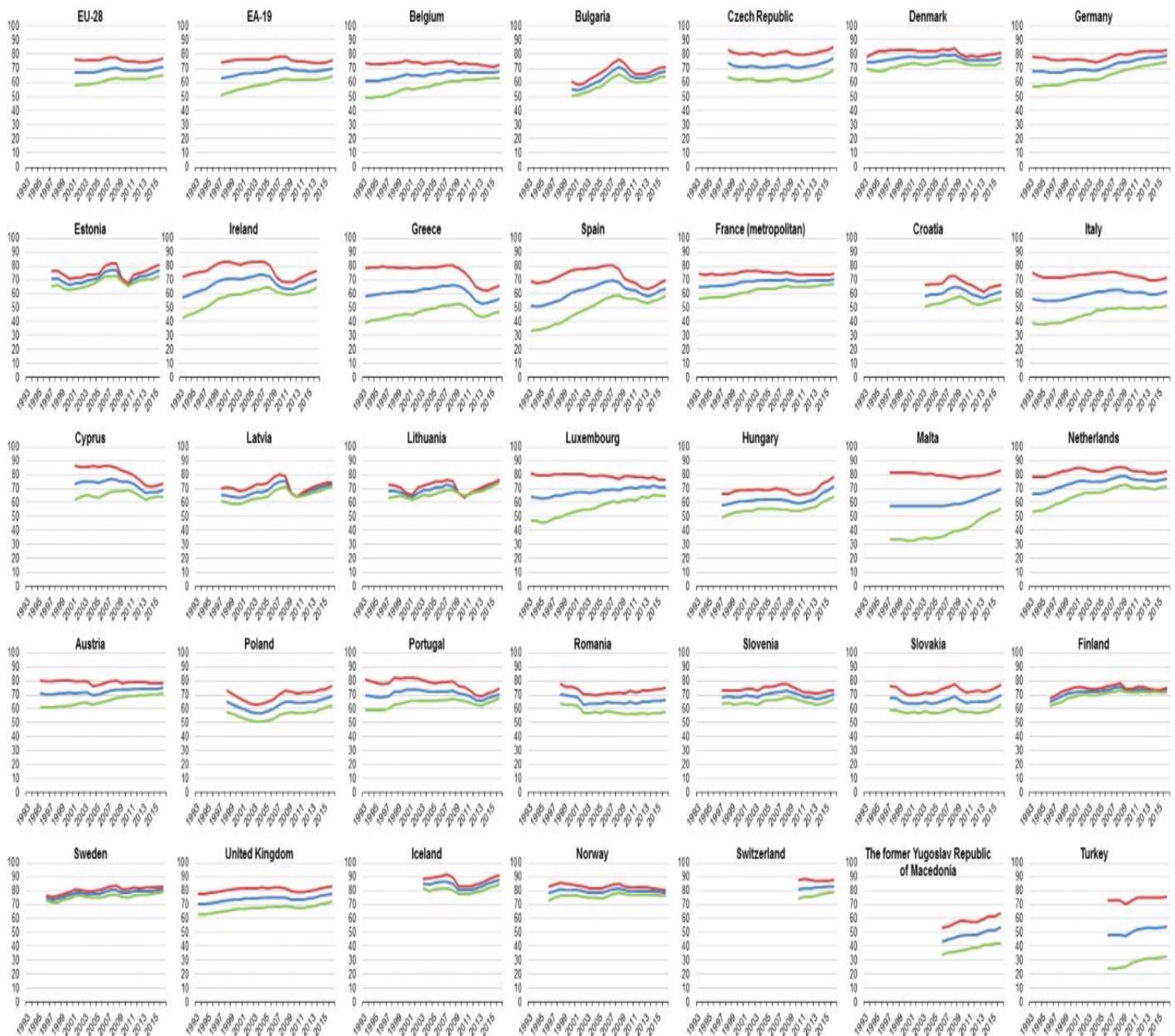


Gráfico 2: Eurostat 1993-2016

3.2. Desempleo

Los niveles de desempleo y las tasas son cíclicos, debido principalmente al ciclo comercial general o a otros factores como las políticas del mercado laboral y los cambios demográficos que influyen en el desarrollo del desempleo a corto y largo plazo.

A finales de 2005 comenzó un período de desempleo que fue descendiendo constantemente en la UE y duró hasta principios de 2008 antes de aumentar bruscamente a raíz de la crisis

financiera y económica. Esto se puede percibir claramente al analizar las tasas de desempleo obtenidas del 9% en 2005, del 8,2% en 2006 y del 7% en 2008. A partir de 2009, las tasas volvieron a aumentar progresivamente obteniendo una tasa de desempleo del 9% en 2009 y del 9,6% en 2010 hasta llegar al 10% en el año 2013, año a partir del cual volvió a descender hasta llegar a una tasa del 8,6% en 2016. (Eurostat, 2016)

La tasa de desempleo de las personas más jóvenes del grupo de edad de entre 15 y 24 años es más elevada que la tasa de desempleo total ya que las personas más jóvenes se ven más afectadas en el aumento del desempleo que las personas mayores.

La tasa de desempleo juvenil en la UE-28 disminuyó drásticamente entre 2005 y 2007, alcanzando su valor más bajo del 15,2% en el primer trimestre de 2008. La crisis financiera y económica, sin embargo, golpeó severamente a los jóvenes miembros de la fuerza de trabajo. Desde el segundo trimestre de 2008, la tasa de desempleo juvenil siguió un camino ascendente que alcanzó un máximo del 23,9% en el primer trimestre de 2013 y volvió a bajar al 18,5% el tercer trimestre de 2016. Desde entonces, ha disminuido constantemente, hasta llegar al 16,7% en abril de 2017, siendo la tasa más baja desde noviembre de 2008. (Eurostat, 2017)

En la siguiente tabla de Eurostat, podemos hacer una valoración de la tasa de desempleo de las personas activas en la UE en 2016, haciendo una distinción por géneros. Referente a la media de los Estados Miembros, vemos que la de las mujeres supera a la de los hombres en un 0,6% pero al analizar los diferentes países por separado, observamos que presentan grandes diferencias. Así, los países que presentan una tasa de desempleo más elevada, son Grecia (22,2%) y España (17,9%) con porcentajes que destacan sobre los demás países.

GEO	Total	Males	Females	
European Union (28 countries)	7.5	7.2	7.8	-0,6
Euro area (19 countries)	9.0	8.6	9.4	-0,8
Belgium	6.8	7.0	6.7	0,3
Bulgaria	7.1	7.6	6.5	1,1
Czech Republic	3.5	2.9	4.3	-1,4
Denmark	5.1	4.5	5.8	-1,3
Germany (until 1990 former I	3.8	4.1	3.5	0,6
Estonia	6.2	6.6	5.7	0,9
Ireland	7.0	8.1	5.7	2,4
Greece	22.2	18.5	26.8	-8,3
Spain	17.9	16.3	19.8	-3,5
France	8.6	8.6	8.5	0,1
Croatia	11.4	10.6	12.4	-1,8
Italy	10.0	9.2	11.1	-1,9
Cyprus	11.5	11.6	11.4	0,2
Latvia	9.0	9.9	8.1	1,8
Lithuania	7.3	8.4	6.2	2,2
Luxembourg	5.3	5.0	5.7	-0,7
Hungary	4.5	4.4	4.5	-0,1
Malta	3.7	3.5	4.1	-0,6
Netherlands	5.1	4.6	5.7	-1,1
Austria	5.3	5.6	4.9	0,7
Poland	5.2	5.1	5.3	-0,2
Portugal	9.9	9.8	10.0	-0,2
Romania	4.8	5.5	3.9	1,6
Slovenia	7.5	6.9	8.2	-1,3
Slovakia	8.7	7.7	9.7	-2
Finland	7.3	7.4	7.1	0,3
Sweden	5.3	5.5	5.0	0,5
United Kingdom	3.6	3.5	3.7	-0,2

Tabla 3: Eurostat 2016 y elaboración propia

países. Por otro lado, los países que presentan tasas más bajas son República Checa (3,5%) y Malta (3,7%). Haciendo una comparativa entre géneros, podemos decir que los países que presentan diferencias más grandes de desempleo entre mujeres y hombres y por lo tanto su situación de género es más desigualitaria, tienen lugar en Grecia (-8,3%) y España (-3,5%)

siendo las tasas de las mujeres superiores a las de los hombres y por otro lado en Irlanda (2,4%) y Lituania (2,2%) siendo las tasas de los hombres superiores a las de las mujeres. En cambio, los que presentan diferencias menores, es decir que presentan una situación más igualitaria entre géneros son Hungría (-0,1%) y Polonia (-0,2%) siendo las tasas de las mujeres superiores y Francia (0,1%) y Chipre (0,2%) con unas tasas de los hombres superiores.

Haciendo un recuento de la situación, 15 de los 28 estados presentan una mayor tasa de desempleo para mujeres frente a los 13 que la presentan para los hombres.

3.3. Salarios y costos de mano de obra

El trabajo desempeña un papel muy importante en el funcionamiento de una economía. Las empresas presentan costos laborales que son un determinante clave en la competitividad empresarial y están constituidos por costos salariales y costos no salariales. Los primeros incluyen los sueldos y salarios pagados a los empleados y los segundos las contribuciones sociales pagaderas por el empleador. (Eurostat, 2016)

El coste laboral medio por hora en 2016 según los datos obtenidos en Eurostat, se estimó en 25,9 euros en el conjunto de la UE. No obstante, esta cifra no es representativa ya que en la realidad existen diferencias significativas entre los Estados miembros de la UE, con costos de mano de obra por hora que oscilan entre 4,40 euros en Bulgaria y 43,40 euros en Dinamarca.

En 2016, la proporción de los costes no salariales en los costes laborales totales fue del 23,9% en la UE y su proporción varió en los Estados miembros con las cuotas más elevadas registradas en Francia (33,2%), Suecia (32,5%), Bélgica (27,5%), Lituania (27,8%) y Italia (27,4%), mientras que las cuotas más bajas se registraron en Malta (6,6%), Luxemburgo (13,4%), Irlanda (13,8%), Dinamarca (13,9%) y Croacia (14,9%). (Eurostat, 2016)

3.4. Salario mínimo

En enero de 2017, los países de la UE a excepción de Dinamarca, Italia, Chipre, Austria, Finlandia y Suecia tenían un salario mínimo nacional. Los salarios mínimos mensuales variaban ampliamente entre los restantes 22 Estados miembros, pasando de 235 euros en Bulgaria a 1.999 euros en Luxemburgo.

En comparación con el 2008, los salarios mínimos fueron más altos en 2017 en todos los Estados miembros de la UE con un salario mínimo nacional, excepto en Grecia, donde fueron un 14% más bajos. Entre 2008 y 2017, los salarios mínimos se duplicaron en Bulgaria con un aumento del 109% seguida de Rumania (99%), Eslovaquia (80%), Estonia (69%), Letonia (65%) y Lituania (64%) que también registraron aumentos significativos. (Eurostat, 2008 y 2017)

Cuando comparamos los salarios mínimos brutos, hay que tener en cuenta las diferencias en los niveles de precios de cada país aplicando paridades de poder adquisitivo (PPS) para así homogeneizarlos y hacer una comparación objetiva y a escala real. Por lo tanto, al ajustar las diferencias en los niveles de precios se reduce la variación entre países.

Los Estados miembros de la UE con salarios mínimos relativamente bajos en términos de euros, tienden a tener niveles de precios más bajos y, consecuentemente, salarios mínimos relativamente más altos cuando se expresan según el estándar de poder adquisitivo. Por otro lado, los Estados miembros con salarios mínimos relativamente altos en términos de euros, tienden a tener niveles de precios más elevados y, por lo tanto, sus salarios mínimos expresados según el estándar de poder adquisitivo acostumbran a ser más bajos.

Las disparidades en los salarios mínimos entre los Estados miembros de la UE se reducen en una proporción de 1:8,5 en euros, es decir, el salario mínimo más alto es 8,5 veces más alto que el más bajo, y en una proporción de 1:3,3 cuando se expresa en el estándar de poder adquisitivo, es decir, el salario mínimo más alto es 3,3 veces más alto que el más bajo. Aplicando el criterio, en todos los Estados miembros los salarios mínimos mensuales en enero de 2017 oscilaron entre 501 PPS en Bulgaria y 1.659 PPS en Luxemburgo. (Eurostat, 2017)

4. Segregación sexual vertical y horizontal

Los principales aspectos distintivos de las situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres en la actualidad se deben a los diferentes roles que desempeñan los hombres y las mujeres tanto en el ámbito familiar como en el ámbito social y laboral. En el mercado de trabajo de la UE se observa una segregación ocupacional tanto horizontal como vertical. Las consecuencias de estas diferencias laborales se manifiestan en todos los niveles: económico, social, laboral, familiar, de salud, etc., quedando siempre las mujeres en una situación de desventaja. (Fundació Surt, 2017)

La segregación sexual del mercado de trabajo es uno de los aspectos básicos a la hora de entender la realidad del empleo en Europa. (Dpto. de historia contemporánea UB, 2017) La segregación sexual del trabajo implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales. Constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución, al mismo tiempo que afecta a la relación con el trabajo familiar, el ocio y la participación ciudadana. (Fundació Surt, 2017)

- Segregación horizontal

Se refiere a la concentración de hombres y mujeres que hay en diferentes sectores de ocupación laboral. Es decir, las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. Predomina en la tendencia de las mujeres a enfocarse en los sectores tradicionales feminizados y la dificultad para acceder a cargos generalmente estipulados como masculinos. Aunque es menos frecuente, los hombres también encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos. (Fundació Surt, 2017) A nivel europeo se ha ido produciendo una concentración del empleo femenino en el sector servicios y del masculino en el sector industrial. (Dpto. de historia contemporánea UB, 2017)

- Segregación vertical

Se refiere a la concentración de hombres o mujeres en determinados lugares de trabajo, dentro de los diferentes niveles jerárquicos de las empresas. (Aulafacil, 2017) Se manifiesta en la escasa presencia de mujeres en los puestos directivos y de administración de las empresas. La discriminación vertical, se expresa mediante el llamado "techo de cristal", que impide el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad y de toma de decisiones. (Dpto. de historia contemporánea UB, 2017)

La proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia en posiciones de poder y asumiendo responsabilidades es mínima, hecho que demuestra las dificultades que tienen para poder desarrollarse profesionalmente.

También afecta a sus condiciones laborales, siendo las que trabajan más a tiempo parcial o en formas laborales de flexibilidad o jornada continuada y su salario para el mismo cargo y las mismas funciones es frecuentemente más bajo que el salario masculino. (Fundació Surt, 2017)

5. Discriminación e igualdad de oportunidades

La discriminación de género de las personas tiene un impacto importante en la calidad de vida de los ciudadanos y en su situación en el mercado laboral que se refleja mediante las ganancias y la tasa de empleo.

La abolición de las desigualdades y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres se ha establecido como un objetivo de la UE desde el Tratado de Roma de 1957. La igualdad es un factor clave para hacer frente a los desafíos económicos, sociales y demográficos que la Unión Europea debe afrontar y es esencial para el crecimiento sostenible y el desarrollo de una sociedad de calidad. (Eurostat, 2016)

La reducción de la brecha salarial de género es un tema importante en la agenda política europea. Desde 1999 ha sido parte de la estrategia europea de empleo y desde marzo de 2003 la Comisión informa anualmente a El Consejo Europeo sobre la evolución hacia la igualdad de género.

El indicador de brecha salarial de género puede ser difícil de interpretar ya que está influenciado por muchos factores: diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres, niveles salariales, opciones educativas en términos de niveles y campos, rupturas profesionales y aspiraciones.

Un aspecto importante que impacta al analizar este indicador es la tasa de empleo femenina en comparación con la masculina ya que la de las mujeres es mucho más baja que la de los hombres. La diferencia existente se puede apreciar más claramente al observar una pequeña correlación negativa de 0,28 entre las brechas salariales de género y la tasa de empleo. (Eurostat, 2016)

El trato de las personas y su papel dentro del mundo laboral es muy importante ya que es un factor determinante al ocupar una gran parte del tiempo de los seres humanos. Por ello, tras analizar numéricamente las tasas de empleo y desempleo, además de los salarios, es importante que además de verlo desde su punto de vista objetivo se vea también desde su punto de vista más subjetivo analizando los efectos que genera la actividad principal de las personas en la calidad de vida, es decir, en la motivación, satisfacción personal y bienestar psicológico.

6. La vida de mujeres y hombres en Europa

El empleo es el núcleo de las políticas de la UE, ya que es la base de la creación de riqueza. Por ello, la Estrategia Europa 2020 está poniendo un gran énfasis en el empleo y la creación de empleo a través de un crecimiento inclusivo.

El trabajo remunerado y las actividades principales no remuneradas, como el trabajo doméstico, afectan a la calidad de vida de las personas ya que determinan el ingreso y la utilidad generada y son importantes para la identidad personal y su interacción social.

La actividad principal o productiva se refiere tanto al trabajo remunerado como al no remunerado y a otros tipos de actividad principal. Cualquiera de estos trabajos generalmente toma una parte importante del tiempo de las personas y puede afectar positivamente o negativamente en la calidad de vida. Por el lado positivo, el trabajo genera un ingreso, proporciona una identidad y presenta oportunidades para socializar con los demás, ser creativo, aprender cosas nuevas y participar en actividades que dan una sensación de

satisfacción. Contrariamente, por el lado negativo la calidad de vida puede deteriorarse cuando se experimenta inseguridad laboral o cuando el trabajo no es remunerado adecuadamente llegando al punto de poder afectar a la salud psicológica en caso de desempleo o falta de trabajo. (Newsrelease Eurostat, 2014)

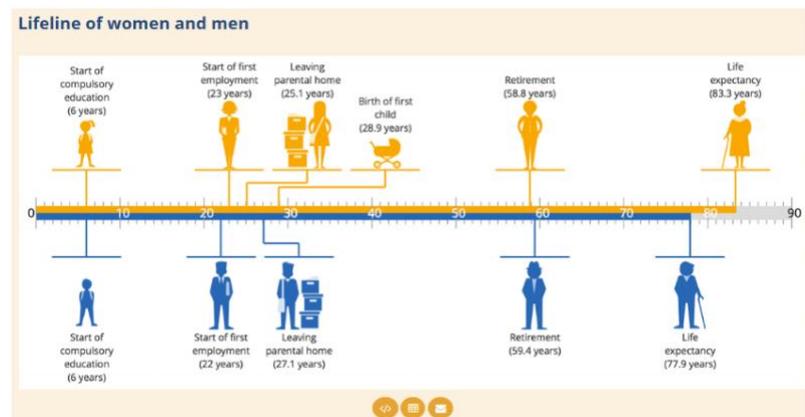
Evaluar los efectos que tiene el trabajo sobre la calidad de vida de las personas es una cuestión compleja ya que se deben tener en cuenta muchos aspectos complementarios de la actividad de una persona. Al analizar las situaciones objetivas junto con las evaluaciones subjetivas, se concluye que la satisfacción en el trabajo está influenciada por un conjunto de factores que van más allá de los aspectos del empleo, destacando la calidad de vida de las personas.

En la sociedad actual, las vidas de las personas están estipuladas por una serie de factores y patrones que determinan como deben ser los pasos a seguir a lo largo de ella marcado por la presión social, costumbres, hitos, etc. Este patrón del ciclo vital se constituye por diferentes fases: ir a la escuela, dejar el hogar de los padres, empezar a trabajar, casarse, tener hijos y jubilarse. Se tiene en cuenta la educación, empleo, carreras e ingresos, además del cuidado de los hijos, salud y hábitos de nutrición, culturales, deportivos e Internet. Esta es una visión general que describe la sociedad de la UE, que, analizándola desde un punto de vista más detallado, vemos que existen grandes diferencias entre los Estados miembros de la UE, pero también entre mujeres y hombres. Estas similitudes y disparidades de la vida de los europeos se comprenden mejor con estadísticas.

Podemos distinguir tres grupos:

- Vivir, crecer y envejecer

Esta parte se centra en la demografía y la salud, incluidos los datos sobre la esperanza de vida, los tipos de hogares y la percepción de la salud. Se muestran los diferentes hitos en la vida, de donde se puede



concluir que las mujeres abandonan el hogar parental en un promedio de dos años antes que los hombres en la UE para el grupo de edad de 25 a 27 años. También sabemos que hay siete veces más madres solteras que padres solteros en la UE y que en general, los hombres son más propensos que las mujeres a percibir una salud buena. Esta parte también muestra que, a pesar de sus diferencias, las mujeres y los hombres de la UE están igual de satisfechos con sus vidas. (Newsrelease Eurostat, 2014)

- Aprendizaje, trabajo y ganancia

Esta parte se centra en datos sobre logros educativos, conciliación laboral, trabajo a tiempo parcial, desempleo, brecha salarial de género, etc. Observamos que en el año 2016 casi el mismo porcentaje de hombres (23,1%) como de mujeres (23%) tenían un nivel de educación secundaria e inferior, siendo mayor el porcentaje de hombres (48%) con 2ª etapa de educación secundaria frente al de mujeres (44,6%). Por el contrario, en la educación secundaria y doctorado, el porcentaje de mujeres (32,5%) es superior al de los hombres (28,9%). En este nivel de educación se produce la mayor diferencia entre género siendo las mujeres las que tienen un nivel educativo más alto en la UE. (Eurostat, 2016) También se muestra que las familias con más hijos, tienen una mayor diferencia entre las tasas de empleo de mujeres y hombres y que ellas ganan un 16% menos que los hombres en la UE además de que ellos dominan en número de directivos. (Newsrelease Eurostat, 2014)

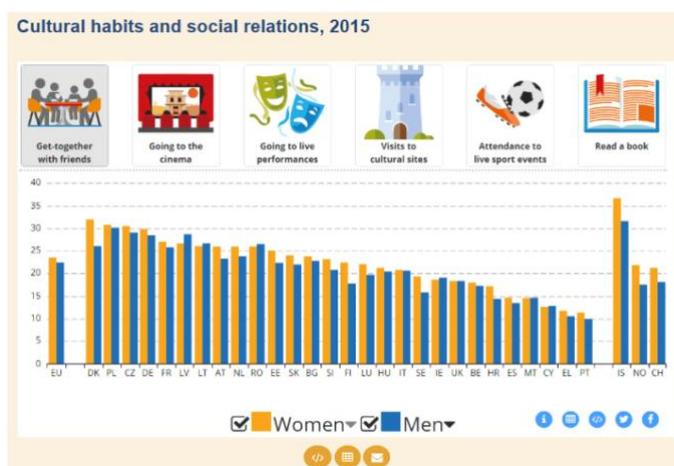
	Hombres 2016	Mujeres 2016
UE-28		
Primera etapa de educación secundaria e inferior (nivel 0-2)	23,1	23,0
2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior (nivel 3-4)	48,0	44,6
Educación superior (Incluye doctorado) (nivel 5-8)	28,9	32,5

Tabla 4: Eurostat 2016



- Comer, comprar, socializar

Esta parte se centra en la nutrición y los hábitos sociales, actividades de ocio y prácticas en línea. Al analizar el consumo de alcohol, cigarrillos o frutas y verduras, así como quien practica actividad física, las diferencias entre mujeres y hombres explican por qué hay más hombres (57%) que mujeres (44%) en la UE con sobrepeso. También observamos que leer libros e ir a actuaciones en vivo, como conciertos, son más comunes entre las mujeres que entre los hombres. Por último, en la parte dedicada al cuidado de los niños, el trabajo doméstico y la cocina, el 79% de las mujeres cocina y / o hace las tareas domésticas a diario, en comparación con solo un 34% de los hombres. (Newsrelease Eurostat, 2014)



7. Cambios

A pesar de todas estas circunstancias que se nos presentan, continuamente se producen cambios de forma progresiva, aunque muy lentamente. Tienen lugar en la historia tanto cambios en el mercado laboral como en la cualificación de la mujer para así mejorar su situación.

7.1. En el mercado laboral

En el último cuarto de siglo, la economía y la producción de bienes y servicios han generado cambios técnico-científicos muy acelerados como la internacionalización financiera, productiva y de mercados a nivel mundial que han alterado totalmente las ofertas laborales, las relaciones de producción y el propio concepto de trabajo. (Pérez, Trigo, Villegas, 2009)

La estructura empresarial ha evolucionado considerablemente con organizaciones muy cualificadas y polivalentes para la producción de bienes y servicios, así como nuevos modelos que reducen el capital de gastos fijos con el objetivo de no comprometer el futuro de la empresa con gastos de personal improductivos en épocas de recesión en las demandas.

Como consecuencia, aparecen las estructuras externas, flexibles y de colaboración circunstancial. Tiene lugar el crecimiento del sector de servicios, el incremento del trabajo autónomo, de las profesiones liberales y de los free-lance. La flexibilidad de las estructuras empresariales genera gran importancia con el autoempleo en las profesiones liberales o independientes que se dan de alta como autónomos y prestan sus servicios en una o diversas empresas de forma externa. (Pérez, Trigo, Villegas, 2009)

La diversificación progresiva del mercado de trabajo y el papel cada vez más esencial de la especialización para poder cubrir determinadas necesidades son factores decisivos en el acceso de las mujeres al mundo laboral. Todas estas transformaciones permiten las siguientes consecuencias en la mujer, aunque en un porcentaje bajo:

- Se ha incrementado la competencia profesional femenina.
- La mujer escoge carreras con mayor potencial de desarrollo profesional.
- Existe una aceptación de la mujer como profesional no solamente en puestos de trabajo no cualificados.
- Se integra a la mujer en puestos de dirección y como ejecutivas dentro de las empresas.

7.1. En la cualificación de la mujer

Paralelamente a los cambios del entorno social que han favorecido la incorporación de las mujeres al mundo laboral, también se ha producido una importante evolución en su cualificación, favorecida por los siguientes aspectos:

- El acceso masivo de las mujeres a la enseñanza superior.
- El aumento de sus conocimientos profesionales mediante la especialización.
- La formación permanente (ocupacional, de adultos, reciclajes profesionales, etc.).
- El incremento de la experiencia, derivada del mayor porcentaje de mujeres en el mundo laboral.

La presencia de las mujeres en las universidades empezó siendo minoritaria, incluso en algunas facultades prácticamente inexistente. Pero en las últimas décadas, el acceso de la mujer a la enseñanza superior ha sido masivo. Actualmente, constituyen más de la mitad de los alumnos de las facultades y escuelas universitarias y únicamente en las escuelas técnicas superiores continúan siendo una minoría, especialmente en las carreras pertenecientes al área de ingeniería y tecnología.

8. Objetivos de mejora

Hasta ahora, se ha visto un largo y costoso recorrido que ha sufrido la mujer en su proceso de introducción en el mundo laboral. A pesar de los avances producidos a lo largo de la historia desde sus inicios hasta el día de hoy, actualmente todavía se consta de la siguiente situación en la sociedad. Solamente una de cada tres personas que toma decisiones en las principales empresas europeas es mujer y las mujeres que dirigen empresas de más de 10 trabajadores cobran un 25% menos que los hombres, según un estudio de la empresa europea de estadística, Eurostat. (Crónica Global, 2017)

Para evitar estas cifras y lograr plenas oportunidades entre hombres y mujeres, hay que hacer frente a tres principales objetivos en los que actualmente trabajan tanto el parlamento como la comisión europea para la igualdad de oportunidades:

- **La conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y personal:** Equiparar los permisos de maternidad y de paternidad para lograr una corresponsabilidad por parte tanto de hombres como de mujeres en el caso del cuidado de los hijos.
- **La brecha salarial:** Reducir y eliminar las diferencias salariales, ya que hay mujeres que por hacer el mismo trabajo cobran hasta un 15% y un 30% menos que los hombres realizando exactamente las mismas funciones o un trabajo del mismo valor.

- **El acceso a puestos de responsabilidad:** Equiparar la presencia de hombres y mujeres en los centros de decisión públicos y privados.

A continuación, se estudiará cada uno de estos objetivos con profundidad:

8.1. Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y personal

Las sociedades europeas, a partir de la Revolución Industrial inician una política de readaptación social y división del trabajo ajustándolas a los esquemas tradicionales preexistentes. Según éstos, se asocia a la mujer a las tareas domésticas y familiares, y al hombre a las tareas productivas fuera del hogar para el sustento económico. Esta división del trabajo determinada por el género, proporciona al sistema productivo la ventaja de que uno de los elementos familiares se va a dedicar plenamente al trabajo productivo fuera del hogar. (La Antena, 2010)

Actualmente, la sociedad sigue dividida en roles según el sexo y funcionando como si las mujeres tuvieran una plena dedicación al cuidado del hogar y la familia, y los hombres a la vida laboral, pública y social, sin tener en cuenta que ellas tienen que hacer un esfuerzo suplementario importante por cubrir los dos ámbitos. (Escuela de administración pública de Extremadura, 2017)

No obstante, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, es una realidad constante necesaria para el mantenimiento de la infraestructura familiar. Se ha desembocado en una situación en la que la mujer está presente tanto en las tareas de la casa como en el trabajo, convirtiendo el problema de la conciliación entre la vida familiar y profesional en un problema femenino. (Prieto Bermejo, 2014)

La cuestión de la conciliación de la vida familiar y profesional en su formulación teórica es adecuada, si la entendemos como un derecho necesario de todos los trabajadores a hacer su vida personal compatible con el trabajo, pero esto puede contener un grave sesgo discriminatorio y perjudicar la igualdad que se quiere fomentar. (La Antena, 2010)

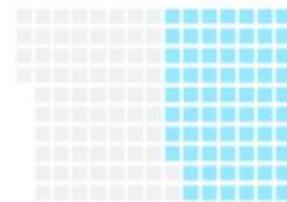
Por ello, conviene que a nivel comunitario la cuestión de conciliación y las medidas para su fomento se enfoquen adecuadamente y desde una perspectiva diferente dirigiéndose a todo el colectivo de trabajadores sin hacerlo únicamente hacia las mujeres ya que esto significaría aceptar las causas que provocan la discriminación actual y aceptar su doble presencia como algo natural. Esto supondría un impedimento para la consecución de la igualdad de oportunidades de la mujer en el mercado de trabajo y una menor calidad de vida. (Mateu Carruana, 2007)

Para cambiar esta perspectiva, se requiere una transformación que no se consigue con una ley o con unas cuantas medidas. Es necesario realizar un cambio cultural profundo de la mentalidad sobre el modo de entender el tiempo y la distribución de tareas no laborales entre hombres y mujeres y así llegar a entender la disponibilidad del tiempo como un derecho individual esencial para el progreso de una sociedad madura y avanzada y el bienestar de sus ciudadanos. (Mateu Carruana, 2007)

Analizando el conjunto de los países de la UE, observamos que en países como España e Italia las mujeres invierten entre 4 y 5 horas diarias a tareas domésticas, mientras que los hombres lo hacen poco más de 1 hora. En cambio, en los países nórdicos y Alemania la relación es más equilibrada asumiendo los hombres cerca del 40% de las tareas domésticas. (Escudero Zamora, 2017)

Se ha aumentado el puntaje general de diferencia de género

68/144



Tiempo trabajado no remunerado diario:



Mujeres

4 h.



Hombres

1:30 h.

Asimismo, según el barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas, en el caso de España, el 82% de los cuidadores principales de los niños de 0 a 3 años son las madres, el 7,5% las abuelas y solamente el 4,8% los padres.

Queda claramente demostrado que este problema es una causa más que influye en la situación de desventaja de la mujer en el mundo laboral ya que hay una clara correlación entre la carga del trabajo doméstico y su actividad laboral. En la UE, esta correlación afecta de manera distinta según el país al que nos referimos, como hemos visto en los datos anteriores, teniendo, por un lado, países como Italia y España, que, con un nivel de equidad inferior a la hora del reparto de las tareas domésticas, también son los países que presentan un menor porcentaje de mujeres activas en el mercado laboral. En el otro extremo se sitúan países como Dinamarca y Noruega, que presentan mayor igualdad en el trabajo doméstico, y consecuentemente en el empleo. (Escudero Zamora, 2017)

Por tanto, desarrollar políticas de igualdad que ayuden a la conciliación tiene un impacto profundo en la igualdad de género y en el reparto equitativo de las cargas domésticas, también en la economía y en la calidad de la sociedad haciendo que sea más justa y aumentando la autonomía en la vida de las mujeres.

Desde sus inicios en la historia hasta la actualidad, se ha recurrido a posibles métodos de mejora en la situación. Actualmente, medidas que se han ido implantando son las TIC, que están reduciendo las fronteras entre el trabajo y la vida personal, sirviendo de ayuda para la conciliación al no extender las jornadas laborales. Además, muchas empresas han puesto en práctica políticas ambiciosas de horarios flexibles y racionales, que aparte de experimentar

incrementos de productividad, obtienen una mayor satisfacción de los trabajadores y una reducción de absentismo laboral. (Escudero Zamora, 2017)

Esta cuestión de conciliación de la vida laboral y familiar, y de un mejor reparto de las tareas domésticas entre hombres y mujeres es un avance que generaría múltiples beneficios en la actividad económica:

- Incremento de la productividad en la economía.
- Reducción de absentismo laboral.
- Incremento de la tasa de empleo femenino.
- Avance en la igualdad salarial entre hombres y mujeres.
- Mejora en las condiciones de vida de las personas y en la salud pública por la reducción de las enfermedades asociadas al estrés.
- Reducción de la brecha salarial de género en las pensiones.
- Mayores tasas de natalidad y rejuvenecimiento de la población causando un reequilibrio en el sistema de la seguridad social y del sistema de pensiones.
- Potenciación la digitalización de la economía.
- Mejora de la competitividad salarial de la economía ya que la flexibilidad horaria genera satisfacción sustitutiva de incrementos salariales.
- Disminución de accidentes viales por reducción de tráfico en horas pico y reducción de la contaminación.

8.2. Brecha salarial de género

La brecha salarial entre géneros es la diferencia en el salario medio bruto por hora que ganan los hombres y el que ganan las mujeres en toda la economía al realizar el mismo trabajo. Proporciona una imagen general de las desigualdades del nivel de remuneración anual medio percibido por ambos géneros.



La brecha salarial está vinculada a una serie de factores legales, sociales y económicos que explican porque no se cumple el hecho de recibir la misma cantidad por realizar el mismo trabajo. Esto ocurre debido a diversas desigualdades en estructuras del mercado de trabajo, patrones de trabajo, mecanismos institucionales y sistemas de fijación de salarios. Por ello, se tienen en cuenta tres tipos de desventajas a las que se enfrentan las mujeres: un menor salario por hora, menos horas de trabajo remunerado y unas tasas de empleo inferiores. Este hecho, repercute sobre las mujeres causando consecuencias negativas a nivel económico, social, laboral, familiar y de salud. (European Comission, 2012)

En España, en 2007 el salario medio anual de las mujeres fue de 16.943,89 euros y el de los hombres de 22.780,29 euros, es decir, 5.836,4 euros de diferencia, lo que resultaba en un salario femenino un 25,6% inferior frente al masculino. Al comparar estos datos con el año 2016, observamos que el salario medio anual de las mujeres es de 19.744,82 euros y el de los hombres de 25.727,24 euros, suponiendo 5.982,42 euros de diferencia, es decir que el salario de las mujeres es un 23,2% menor que el de los hombres. Analizando los datos obtenidos referentes a dos periodos con nueve años de diferencia, podemos decir que los sueldos tanto de los hombres como de las mujeres han aumentado a lo largo de los años, pero las diferencias entre ambos géneros casi no se reducen.

Al analizar la brecha salarial de género del año 2015 en el sector empresarial, según datos obtenidos de Eurostat, podemos ver que los porcentajes oscilan entre un 8,8% en Eslovenia y un 26,9% en Estonia. Si lo comparamos con el año 2008, vemos que estos porcentajes oscilan entre un 10,6% en Eslovenia y un 28,3% en Estonia. A lo largo de los años, vemos que estas brechas se han reducido, aunque en un porcentaje muy reducido (1,8% en el caso de Eslovenia y 1,4% en el caso de Estonia).

+ GEO	+	TIME	2008	2015
European Union (28 countries)	:	:	:	:
Euro area (19 countries)	:	:	:	:
Belgium	15.2	10.9		
Bulgaria	13.2	15.1		
Czech Republic	21.1	16.1		
Denmark	16.2	15.5		
Germany (until 1990 former t	26.0	25.4 ^(p)		
Estonia	28.3	26.9		
Ireland	21.6	:		
Greece	21.9 ^(d)	:		
Spain	21.3	19.9 ^(p)		
France	17.0	12.5 ^(p)		
Croatia	:	:		
Italy	16.0	17.2		
Cyprus	27.6	21.8		
Latvia	15.5	15.1		
Lithuania	25.2	18.0		
Luxembourg	14.8	14.1		
Hungary	15.9	12.6		
Malta	18.5	:		
Netherlands	19.0	21.8		
Austria	26.2	23.2		
Poland	19.7	17.7 ^(p)		
Portugal	22.6	21.7		
Romania	11.2 ^(d)	6.4 ^(e)		
Slovenia	10.6	8.8		
Slovakia	20.8	19.9		
Finland	19.0	16.8 ^(p)		
Sweden	15.6	10.5		
United Kingdom	24.3	23.2 ^(e)		

Tabla 5: Eurostat 2008 y 2015

Cada 8 de marzo se conmemora en todo el mundo el Día Internacional de la Mujer Trabajadora para reivindicar la igualdad en el ámbito laboral que no se cumple debido tanto a la brecha salarial como al techo de cristal, del que se hablará más adelante.

La cifra varía en cada Estado miembro, pero la media de la UE implica que un 16,3 % de los 365 días del año, que son 59 días, las mujeres trabajan dejando de estar remuneradas si se compara con la situación de sus compañeros hombres. (El Día, 2017)

Según el Informe Global de la Brecha de Género en 2016 del Foro Económico Mundial que mide aspectos económicos, políticos, educativos y de salud; la brecha salarial entre hombres y mujeres en todo el mundo se cerrará dentro de 170 años, es decir, en 2186. (Expansión, 2017)

8.2.1. Factores que contribuyen a la existencia de la brecha salarial

Son varias las causas que contribuyen a la existencia de brechas salariales de género, tales como: diferencias en las tasas de participación en la fuerza laboral, diferencias en las ocupaciones y actividades que tienden a ser dominadas por hombres o mujeres, diferencias en la medida en que más mujeres que hombres trabajan a tiempo parcial donde la hora suele ser menos remunerada que la jornada completa, las actitudes de los departamentos de personal dentro de los organismos privados y públicos hacia el desarrollo profesional, el permiso no remunerado y el de maternidad y paternidad.

A continuación, se muestran explicados cinco factores considerados los más relevantes:

- Los puestos de gestión y control

Están ocupados mayoritariamente por hombres encontrando menos de un 4% de mujeres en los puestos de directores generales. Además, en todos los sectores los hombres ascienden más frecuentemente que las mujeres y reciben un mejor salario.

- Importantes tareas no remuneradas

Las mujeres dedican más tiempo y realizan con más frecuencia tareas domésticas y el cuidado de los hijos y familiares que los hombres. El hecho que interrumpen su carrera para esto, causa tasas de empleo femeninas inferiores. Los hombres trabajadores dedican una media de nueve horas semanales a estas actividades, mientras que las mujeres trabajadoras lo hacen veintiséis horas. En el mercado laboral esto implica que una de cada tres mujeres reduce el número de horas remuneradas, mientras que solo uno de cada diez hombres hace lo mismo.

- Alejamiento del mercado laboral

Las mujeres están épocas alejadas del mercado laboral con mayor frecuencia que los hombres. Estas interrupciones en su carrera afectan a su retribución, a sus ingresos futuros y a sus pensiones.

- La segregación en la enseñanza y el mercado laboral

Determinados sectores y profesiones están representados por mujeres y otros por hombres. En algunos países, las profesiones realizadas principalmente por mujeres están asociadas a ingresos menores que las profesiones ejercidas principalmente por hombres, incluso cuando se requiere el mismo nivel de experiencia y educación.

- La discriminación salarial

A pesar de que ya se han establecido leyes para corregir las desigualdades salariales de género desde hace décadas, la brecha salarial entre ellos sigue creciendo, aunque sea de forma ilegal.

Para establecer una visión general y más precisa de la situación del empleo en la UE, los aspectos que se deben tener en cuenta son las evaluaciones subjetivas del trabajo y el tiempo de traslado hasta éste, así como también diversas características sociodemográficas como la edad, sexo, ingresos, educación, ocupación y otras situaciones laborales. Por último, también se deben analizar las condiciones laborales objetivas como la intensidad del trabajo, los tipos de contratos y la satisfacción laboral.

8.2.2. Brecha salarial por sectores

Los distintos sectores en los que se dividen las ocupaciones de la UE muestran un comportamiento muy diverso en cuanto a las brechas salariales de género que presentan, así como en las cuantías de las retribuciones tanto entre países como entre género. Así, algunos países muestran brechas salariales mucho mayores o menores que otros países en el mismo sector y salarios muy dispares. A continuación, se muestra un análisis de los distintos sectores, cogiendo las medias de la UE y países como España entre otros, realizado por UGT, 2017:

- Industria Manufacturera

Este sector es el que agrupa un mayor número de personas en toda la Unión Europea, cerca de 34 millones de las cuales 10 millones son mujeres. La brecha salarial media europea es muy elevada representando un 32,10%. En España trabajan medio millón de mujeres en este sector, y se observa una brecha salarial del 19,41%.

- Industrias Extractivas

Solamente el 12% de las mujeres europeas trabajan en este sector, con un total de 835.800 trabajadores en toda Europa. La brecha salarial de la Unión Europea es del 6,94% y se cuadruplica en el caso de Estonia. En España, solamente 3.500 mujeres trabajan en este sector y, en este caso, sus salarios son superiores a los de los hombres en un 10,5%.

- Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado

Las mujeres de toda Europa que se dedican a esta actividad no superan las 400.000 presentando una brecha salarial de género del 15,82%. En España el número de puestos de trabajo se sitúa en torno a los 100.000, de los cuales 24.400 están ocupados por mujeres y la brecha salarial es de un 16,63%.

- Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación

El salario medio de los trabajadores de este sector en España es el 44,4% del salario que reciben los trabajadores en Dinamarca. Concretamente, las mujeres reciben solo el 41,82% del salario que cobran las mujeres danesas. La brecha salarial en España es del 13,5%.

- Construcción

Es uno de los sectores que muestra más diferencias entre la brecha salarial de los Estados miembros. En Irlanda es del 31,24%, en el Reino Unido del 25,56% y en España del 2,16%, porcentaje que cobran de media más las mujeres que los hombres.

- Comercio al por mayor, por menor y reparación de vehículos y motocicletas

En Suecia el salario mensual de las mujeres es de media 3.360 euros, 9 veces más que una trabajadora en Bulgaria que cobra 372 euros y más del doble que una en España que recibe 1.504 euros. En España, este sector es el que presenta la brecha más alta con un 22,63%.

- Transportes y almacenamiento

La brecha salarial de este sector oscila entre porcentajes muy amplios, desde un 31,99% a favor de los hombres en Chipre a un 18,4% a favor de las mujeres en Portugal. En España tiene un porcentaje del 12,89%.

- Hostelería

Es el sector donde se registran los salarios más bajos en toda la UE y para las mujeres lo son todavía más. Por un lado, la brecha salarial más baja se encuentra en Rumanía con un 3,91% donde las mujeres reciben solamente 295 euros mensuales frente a los 307 euros de los hombres. Por otro lado, la brecha salarial más alta se encuentra en Estonia con un 20,8%. En España es del 13,08%, muy próxima a la media europea que es de un 13,72%.

- Información y Comunicación

Es uno de los sectores con los salarios más altos de la Unión Europea para las mujeres y el segundo más elevado para los hombres, con una brecha salarial del 21,83%. En España es del 14,51%.

- Actividades Financieras y de Seguros

Es el sector mejor retribuido tanto para hombres como para mujeres, pero también el que presenta una mayor brecha salarial. En la UE es del 34,91% y en España del 18,17%.

- Actividades Inmobiliarias

La brecha salarial varía mucho de unos países a otros. Por ejemplo, en Eslovenia las mujeres perciben un 4,67% de salario más que los hombres, pero en Austria es al revés, los hombres reciben un 28,7% más que las mujeres. En España, el 55% de las personas que trabajan en este sector son mujeres y la brecha salarial es de un 19,1% a favor de los hombres.

- Actividades Especializadas, Científicas y Técnicas

Un 47,35% de los empleos europeos de este sector está ocupado por mujeres con un salario medio de trabajadoras en la UE de 2.882 euros y de hombres de 4.001 euros. La brecha salarial media es de 27,97% y en España del 20,64%.

- Actividades administrativas y servicios auxiliares

En España las actividades de este sector son llevadas a cabo por un 55% de las mujeres. Los salarios de estos sectores son los segundos más bajos tanto para hombres como para mujeres en toda la Unión Europea y su brecha salarial media es del 11,4% y en España del 16,85%.

- Administración Pública

Aproximadamente 7 de los 15 millones de empleos en este sector en la UE son ocupados por mujeres, es decir, un poco más del 46%. La brecha salarial media europea es del 16,54%, siendo este un porcentaje muy elevado ya que se trata de un empleo al que se accede en igualdad de condiciones. En España la media está por debajo de la de la UE con un 6,94%.

- Enseñanza

Los salarios medios de las mujeres en el conjunto de la UE son de 2.477 euros mensuales y los de los hombres de 3.116 euros, una diferencia de un 20,51%. Es el quinto sector de los 18 analizados mejor retribuido en el caso de las mujeres y el sexto en el caso de los hombres. En España tanto los salarios como la brecha salarial son inferiores a la media de la UE siendo éstos de 2.068 euros para las mujeres y de 2.278 euros para los hombres y la brecha de un 9,22%.

- Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales

Este sector ocupa más del 10% del volumen de trabajo de la Unión Europea siendo el tercer sector de actividad que concentra un mayor volumen de trabajo. El primero es la Industria Manufacturera con un 15% y el segundo el Comercio con un 14,15%. El 79% de los empleos están desempeñados por mujeres. La brecha salarial del conjunto de la Unión Europea se sitúa en el 22,34% y la de España en el 22,54%.

- Actividades Artísticas Recreativas y de entretenimiento

Los salarios que perciben las mujeres en este sector son muy dispares oscilando desde los 312 euros en Bulgaria a los 3.302 euros en Dinamarca. En España, las mujeres reciben 1.663 euros y los hombres 2.027 causando una brecha del 17,96%. La brecha más baja de la UE es la de Bélgica con un 2,05% y la más alta la de Chipre con un 69,29%.

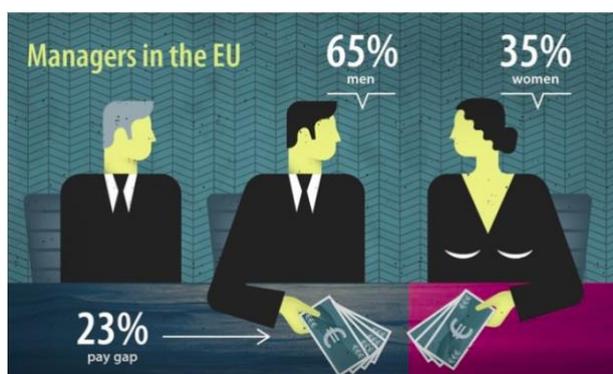
- Otros Servicios

El 66% de los empleos europeos de este sector están ocupados por mujeres. Los salarios más altos son los de Dinamarca, donde un mes equivale a 13 meses en Bulgaria para mujeres y 14,5 meses para hombres. Letonia es el único país de la UE donde las mujeres cobran más que los hombres. La brecha salarial en España es de 13,95%.

8.3. Acceso a puestos de responsabilidad

Las mujeres ya están presentes en el mundo laboral representando un 45% de la fuerza laboral europea pero la dominación por los hombres y la falta de mujeres en los puestos directivos es real, y más pronunciado a partir de la crisis financiera. (Ministerio de sanidad, servicios sociales e Igualdad, 2017, pag.3) Los estudios demuestran que las empresas son más competitivas cuando incorporan la pluralidad de género en sus estructuras directivas. Para cambiar esta situación y aprovechar el talento de las mujeres, se requiere la imparcialidad en los procesos de reclutamiento y selección, además de cambios en la organización que hagan posible no solo su incorporación en número, sino que se permita el desarrollo de todo su potencial y diversidad. (Ministerio de sanidad, servicios sociales e Igualdad, 2017, pag.5)

En Europa, un 60% de las personas licenciadas son mujeres, pero representan porcentajes muy reducidos en los puestos de dirección. Solo el 35% de los puestos directivos de la UE están ocupados por mujeres. Del total de 7,3 millones de cargos, solamente 2,6 son mujeres según un informe de Eurostat, 2016 del Día Internacional de la Mujer. Además, las mujeres que ocupan estos puestos obtienen un salario un 23,4% inferior a la media de los hombres, lo que significa que las mujeres ganan un promedio de 77 céntimos por cada euro que gana un hombre por hora. (Europa Press, 2017)



Estas diferencias se reflejan claramente en los siguientes datos objetivos obtenidos en la UE:

	Hombres (%)	Mujeres (%)
Bancos centrales de la UE	82%	18%
Instituciones financieras de la UE	85% Son los directores	15%
Consejos de administración de las grandes empresas europeas	89%	11%
Consejos de administración de las empresas cotizadas	87% 96,8% presidencia	13% 3,2% presidencia
Consejos de dirección de las principales empresas europeas	90% 97% presidencia	10% 3% presidencia
Consejos de dirección de las principales empresas que cotizan en las bolsas de la UE	88% 97% presidencia	12% (26% Suecia y Finlandia; 2% Malta) 3% presidencia
Empresariado	65%	35%
Puestos de decisión en las federaciones sindicales	77%	23%
Puestos de decisión en las federaciones empresariales	88%	12%

Tabla 6: Elaboración propia

Los porcentajes de la tabla muestran las diferencias extremas que tienen lugar en cada uno de los puestos más importantes de las grandes organizaciones. Por suerte, cada día hay menos argumentos para defender en base al mérito una situación tan desigual en las empresas y cada vez son más los estudios que se van realizando en estos años, que coinciden en que el objetivo de la eficiencia empresarial pone a las personas en el centro del negocio. Esta situación requiere un cambio en la cultura empresarial y supone que las organizaciones actúen con una forma diferente de gestionar y liderar a las personas, tengan capacidad para atraer y retener el talento y no desaprovechen el de las mujeres; con el objetivo de que las personas más adecuadas en el sector permanezcan en su organización y no con la competencia.

Los valores que aportan las mujeres no son una exclusiva femenina, sino que pertenecen a todos los seres humanos. Por lo tanto, se trata de modificar algunos de los valores que han predominado tradicionalmente en las organizaciones, y sustituirlos por otros más progresivos y adaptados a las necesidades de la sociedad actual a través de la ética y la transparencia que la sociedad pide al personal que tiene el poder en el ámbito político y económico. Es necesario acelerar el tránsito hacia otro modelo competitivo, en el que el capital humano se convierta en la clave, resultando imprescindible atraer y retener el talento y la igualdad. (Ministerio de sanidad, servicios sociales e Igualdad, 2017, pag.4)

Los recursos de una empresa se dividen en tangibles e intangibles. Los tangibles son aquellos que tienen una parte material, es decir, son cuantificables y medibles. Estos son el inmovilizado, el edificio, las instalaciones, los activos financieros, etc. Gestionar de una forma positiva los recursos tangibles de una empresa significa hacer un uso óptimo de esos bienes para poder alcanzar el éxito. (AFIE, 2016)



Por otro lado, los recursos intangibles, son aquellos que no tienen un reflejo en los estados contables tradicionales, a diferencia de los recursos tangibles no son medibles, ni cuantificables, sino que son un tipo de información y de conocimiento, todo aquello que es inmaterial. Su gestión es difícil ya que, en muchas ocasiones, es difícil poder identificar estos bienes con objetividad y poder evaluarlos. A diferencia de los recursos tangibles que se desgastan por el uso, los recursos intangibles ganan fuerza, calidad y valor.

Estos tienen mucho peso en el éxito final de la empresa ya que explican una gran parte de la valoración que el mercado concede a una organización. El reto de una empresa implica aprender a gestionar los recursos intangibles que generan valores que pueden generar una gran confianza en los clientes. La filosofía de la empresa transmite una imagen concreta a los clientes asociada a unos valores, la elección del capital humano que forma parte del proyecto, la creación de un logotipo atractivo, las relaciones personales dentro de la propia empresa y con los proveedores y clientes, el talento de las personas empleadas, su conocimiento de la organización, su experiencia, etc. (AFIE, 2016)

Un aspecto muy importante de la gestión de los recursos humanos en una empresa es evitar que se vayan las personas cualificadas. La Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres subraya la importancia de medidas de conciliación y flexibilidad del tiempo, que no solo evitan la pérdida de capital humano, sino que ayudan a captar a personas clave que respondan con todos sus efectivos respetando su valor personal y responda ante su realidad personal y familiar.

Las mujeres representan más del 50% de la población mundial, hecho que muestra una correlación con la proporción de talento entre mujeres y hombres. Todas las desviaciones que se producen en mayor o menor medida sobre este porcentaje, son un indicativo de una mala política de selección de personas valiosas para las organizaciones, sea cual sea el sistema de reclutamiento. Por ello, cuando hay pocas mujeres en la plantilla, se está perdiendo talento.

Por otro lado, hay perfiles que se buscan y no se encuentran debido a los horarios y el tipo de trabajo que hacen que las personas idóneas para esos puestos no quieran ocuparlos.

En los puestos de alta dirección el criterio de selección en muchos casos, no se basa en el mérito y capacidad de las personas que optan al puesto, sino en las redes de cooptación, redes en las que las mujeres todavía no están, al llevar menos tiempo en los espacios públicos. Esto resulta una barrera real para el acceso de las mujeres a determinados puestos y es una de las razones que explican, en parte, porqué las mujeres tienen más dificultades para llegar a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, especialmente a nivel de máxima dirección, como son los consejos de administración. Desafortunadamente, esto es una desventaja no solamente para las mujeres sino también para las empresas. (Ministerio de sanidad, servicios sociales e Igualdad, 2017, pag.6)

Hay mujeres altamente preparadas para poder ocupar los puestos más avanzados de máxima responsabilidad en las empresas donde el talento es la característica más importante, lo cual a veces les obliga a moverse entre otros países de la Unión Europea, con la consiguiente pérdida para las empresas de dicho país. (Ministerio de sanidad, servicios sociales e Igualdad, 2017, pag.7)

Después de observar con cifras reales la situación de la presencia de las mujeres en el mundo laboral actual, aparecen contradicciones a través de un debate abierto que justifica el hecho de que la igualdad es eficiencia, a través de las ventajas que representa la diversidad de género en los órganos de poder y su aportación a la creación de valor empresarial. Muchos estudios contemplan la incorporación de las mujeres a los Consejos de Administración y consideran su presencia como una mejora significativa a todos los niveles empresariales.

El *informe Tyson*, argumenta que *“la diversidad conduce a un mejor funcionamiento de las compañías”* y también en esta línea, el *informe Higgs* se declara a favor de incorporar mujeres a los Consejos de Administración.

El estudio llevado a cabo por *The Conference Board of Canada*, señala *“que los Consejos de Administración con mayor presencia femenina tienen un mayor nivel de actividad e independencia”*.

Otros estudios como el de *Adler*, basado en empresas de la lista Fortune 500 y en los datos que éstas les dieron sobre el número de mujeres entre los diez principales cargos ejecutivos, muestran la existencia de una *“correlación positiva entre promoción femenina a niveles ejecutivos y rentabilidad”*.

En un estudio reciente realizado por la organización americana Catalyst Inc., se recoge que *“las empresas que cuentan con un mayor número de mujeres en sus equipos de alta dirección, obtienen mejores resultados financieros que aquellas cuyos equipos gerenciales son totalmente masculinos”*. (Ministerio de sanidad, servicios sociales e Igualdad, 2017, pag.8)

A continuación, se muestran algunos argumentos que justifican que las empresas que incorporan la igualdad de oportunidades obtienen mejores resultados:

- Garantiza que la empresa contrata a perfiles profesionales competentes

Contratando a mujeres y hombres las empresas pueden competir mejor en mercados donde la búsqueda de valor diferencial es la fuente del beneficio. Esa fuente nace del capital intelectual que aporta talento y el 50% de ese capital lo constituyen las mujeres. El mercado exige que las empresas cambien su manera de trabajar y apliquen la igualdad de oportunidades si quieren ampliar su cuota de mercado y acceder a nuevos niveles de negocio.

- Permite un aprovechamiento eficaz y eficiente de los recursos humanos

Si las empresas saben crear las medidas adecuadas para retener el talento femenino, incrementara la trayectoria profesional dentro de la empresa de una parte muy importante de su capital humano.

- Reduce el absentismo laboral

La igualdad de oportunidades es una clave de salud laboral y prevención de riesgos. Introducir igualdad en los horarios, condiciones de trabajo, promoción personal, etc. incide directamente en las causas de estrés y en la prevención de enfermedades psicosomáticas.

Según estudios realizados por IESE, sobre Beneficios de Políticas Flexibles *“la implantación de políticas de conciliación en las empresas reduce la rotación, absentismo, estrés, ansiedad y depresión en los empleados, aumenta la productividad, motivación, compromiso y satisfacción laboral en los mismos y, en general, mejora las relaciones laborales”*.

- Incide en el mejor funcionamiento de los equipos de trabajo

Muchos estudios demuestran que las empresas con porcentajes similares de mujeres y hombres son más competitivas. Algunas crean estratégicamente equipos mixtos para fomentar la creatividad y llegar a nuevas soluciones para problemas.

En síntesis, como señala Kaufmann (1996) *“las mujeres ponen la parte emocional en el trabajo”* y en un entorno de gran complejidad y de cambio constante como el actual, estas cualidades son esenciales. Por ello, las organizaciones están empezando a darse cuenta de

que capitalizar el talento de las mujeres es un imperativo y están empezando a considerar la diversidad de género como una ventaja competitiva para los negocios.”

- Motiva al personal

Los empleados sienten que la empresa se ocupa de su realidad, no solo como plantilla trabajadora, sino también de su entorno personal. Este cambio repercute en su efectividad, competencia y productividad.

- Cambia los comportamientos excluyentes

Para cambiar este comportamiento de las empresas hacia las mujeres hacen falta leyes, incentivos y sanciones, pero también se necesita un cambio de cultura. No basta con que el número de mujeres sea más alto, sino que se requieren las mismas condiciones laborales en la empresa y la transformación en un espacio más humano y socialmente equilibrado.

La vicepresidenta de la Comisión Europea y titular de Justicia, Viviane Reding propone en el marco de la Unión Europea una directiva de mínimos para establecer cuotas femeninas en los consejos de administración de las empresas:

“Hablemos del futuro de nuestra economía. Las empresas con mayor presencia femenina al mando tienen mejores resultados; las mujeres significan negocio”. Nueve países ya se han opuesto a la medida.

La propuesta de la vicepresidenta de la Comisión obliga a las corporaciones a llegar en 2020 al menos al 40% de presencia de mujeres en sus máximos órganos rectores, aunque solo sea en los puestos de consejeros no ejecutivos. Estas medidas solo afectarían a las grandes compañías cotizadas en Bolsa y las pymes, y aun cumpliendo este requisito, quedarían exentas de la exigencia de elegir mujeres para estos puestos. (Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, 2017, pag.10)

A nivel de la UE encontramos discrepancias significativas entre los Estados miembros en lo que respecta tanto a las posiciones como a la remuneración.

La mayor presencia de mujeres en puestos directivos tiene lugar en Letonia, siendo el único estado donde las mujeres son mayoría (53%). Siguen Bulgaria y Polonia (44%), Irlanda (43%), Estonia (42%), Lituania, Hungría y Rumania (41%), Francia y Suecia (40%). En el otro extremo, los miembros con menor presencia son Alemania, Italia y Chipre (22%), Bélgica y Austria (23%) y Luxemburgo (24%).

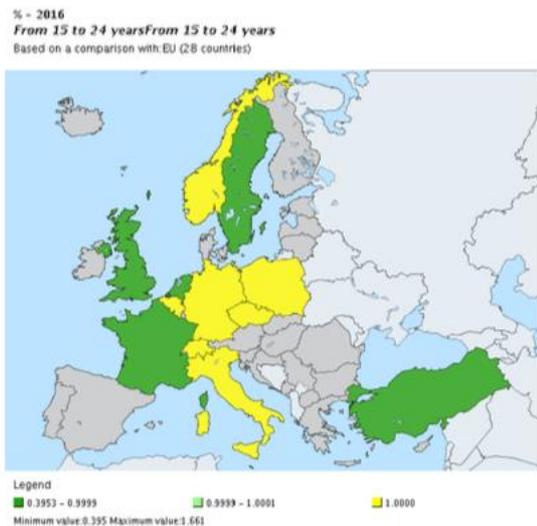
Estas diferencias de género en los puestos directivos también se refieren a los salarios. En todos los estados de la UE, los directivos hombres ganan más que las mujeres directivas, aunque en proporciones diferentes. (Europa Press, 2017)

Anteriormente se ha realizado un análisis de la brecha salarial en el sector empresarial. A continuación, se realiza uno más concreto refiriéndose únicamente a las posiciones directivas. La brecha salarial es más estrecha en Rumania (5%), seguida de Eslovenia (12,4%), Bélgica (13,6%), Bulgaria (15%) y España (16%). Por el contrario, en los países que tiene lugar una brecha más amplia son Hungría (33,7%), Italia (33,5%), República Checa (29,7%), Eslovaquia (28,3%), Polonia (27,7%), Austria (26,9%), Alemania (26,8%), Portugal (25,9%), Estonia (25,6%) y Reino Unido (25,1%). (Europa Press, 2017)

Esta diferencia de retribución está vinculada a una serie de factores jurídicos, sociales y económicos que van mucho más allá de la cuestión de la igualdad de remuneración por trabajo igual. (Europa Press, 2017)

A continuación, se muestran unos mapas que describen estas diferencias por grupos de edad comparando la situación de 2006 y 2016.

8.3.1. *Mujeres empleadas que ocupan puestos directivos en la UE*



En las siguientes tres figuras del mapa de la UE extraídos de la fuente Eurostat, podemos analizar el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de trabajo como directivas a lo largo de los años y distinguiendo en los grupos de edad de entre 15 y 24 años, entre 25 y 49 años y entre 50 y 74 años. Podemos observar que los países que menos mujeres tienen ocupando estos tipos de puesto de trabajo son los verdes y los que más son los amarillos.

Para el grupo de edad de entre 15 y 24 años, observamos un porcentaje en la UE de 46,3% en 2006 y de 42,5% en 2016. En comparación con el grupo de entre 25 y 49 años que presentan unos porcentajes de 33,7% y 34,7% respectivamente y de 29,4% y 31,4% para el grupo de entre 50 y 74 años.

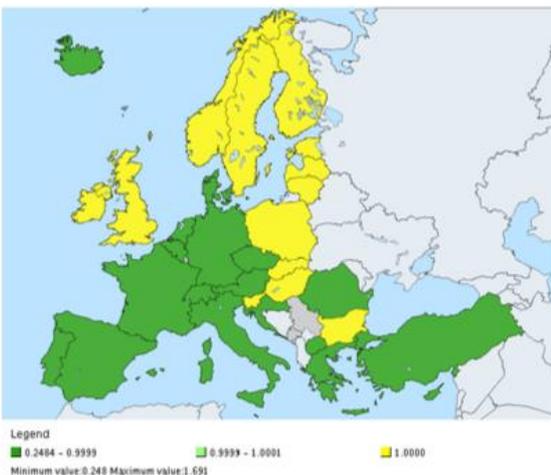
% - 2016
From 25 to 49 yearsFrom 25 to 49 years
Based on a comparison with EU (28 countries)



Si comparamos esto entre diferentes países de la UE, observamos que para el grupo de edad de entre 15 y 24 años en 2006 es del 36,1% en Países Bajos y 57,1% en Polonia en contraposición con el 2016 que obtenemos un 70,6% en Suecia y un 33,7% a Francia.

Para el grupo de edad de entre 25 y 49 años, Malta es el que menos mujeres tiene ocupando puestos de trabajo directivos con un 18,4% y Latvia el que más con un 41,7%. En cambio, en 2016 Luxemburgo es el país de la UE que menos tiene con 23,3% y Eslovenia el que más con 43,8%.

% - 2016
From 50 to 74 yearsFrom 50 to 74 years
Based on a comparison with EU (28 countries)



Para el grupo de edad de entre 50 y 74, Chipre es el que tiene menos mujeres ocupando puestos directivos con un 10,1% en 2006 y Malta en 2016. Por otro lado, Latvia es el que tiene más en 2006 y Lituania en 2016.

Tras haber analizado los tres principales objetivos en los que trabaja el parlamento y la comisión europeos para lograr plenas oportunidades entre hombres y mujeres, a continuación, se van a analizar con profundidad los diferentes retos a los que se afronta la mujer para combatir las desigualdades.

9. Retos para la igualdad en el empleo

A pesar de todas las leyes, reformas, programas, campañas y mejoras que se han llevado a cabo a lo largo de la historia, todavía podemos observar muchas injusticias en el mercado laboral. A continuación se habla de ellas con los conceptos del techo de cemento (los frenos autoimpuestos por las propias mujeres) y el techo de cristal (las barreras socioculturales). (Europa Press, 2016)

9.1. El techo de cemento

El techo de cemento se define como un freno interno que se auto-imponen las mujeres que deciden no querer ocupar mejores cargos por el alto coste personal y familiar que va a tener

el nuevo puesto. Esto es así cuando en la cultura de dirección se programan reuniones tarde o imprevistas, cuando no se utilizan video-conferencias y se sigue valorando el presentismo. (IESE, 2012)

El 42% de las mujeres cree que el freno al desarrollo de su talento se debe a causas intrínsecas que obstaculizan el desarrollo de todo su potencial como falta de autoconfianza, autocrítica y miedo al fracaso. (Europa Press 2016)

Cuando el cuerpo y la mente están alineados, las personas se sienten más capaces de dar lo mejor de ellas y alcanzar su máximo potencial. Estar en sintonía con uno mismo es esencial para desarrollar el talento. A nivel personal, las mujeres deben trabajar la falta de autoconfianza y aprender a delegar y a negociar para ellas mismas, ya que así se puede fortalecer la autoestima y establecer bien las prioridades de los distintos aspectos de la vida. (Europa Press, 2016)

En realidad, el techo de cemento es una consecuencia de la presión social por ser una estructura patriarcal, que hace que las mujeres tengan esta percepción y actúen de esta manera autoimponiéndose estas ideas.

9.2. El techo de cristal

El techo de cristal son barreras invisibles que impiden el desarrollo del talento de la mujer. El término *glass ceiling* apareció por primera vez en el Wall Street Journal en 1986 en un artículo que se refería a los impedimentos con los que se encontraban las profesionales cualificadas para acceder a puestos de responsabilidad en el contexto del mercado estadounidense. (El Mundo, UE Studio, 2016)

En Europa, en las últimas décadas han tenido lugar muchos avances relacionados con la posición de las mujeres en la sociedad y la economía. A pesar del aumento de la tasa de empleo de las mujeres y de la ya notable participación tanto en instituciones como en los gobiernos, todavía persiste el techo de cristal en los órganos directivos de las empresas, es decir, en los niveles más altos se dificulta su ascenso en la jerarquía profesional. (Política Exterior, Reding, 2012)

En la UE, ya se habla de estos términos de igualdad de género desde el Tratado de Roma en 1957 que ya prohibía la discriminación. A lo largo de los años, la Comisión Europea ha adoptado diversas disposiciones legislativas con medidas que garanticen la igualdad de oportunidades y de tratamiento en materia de empleo y ocupación. Así, se han establecido el principio de la igualdad salarial en las leyes europeas, el principio de tener las mismas oportunidades de ascender y formarse y se han adoptado instrumentos legales que prestan

atención a la igualdad en la Seguridad Social y entre los trabajadores por cuenta propia. También existen normas europeas referidas a la baja por maternidad y paternidad desde la década de los noventa. (Política Exterior, Reding, 2012)

Hoy en día, más mujeres que hombres se licencian en las universidades y hay más mujeres que nunca trabajando en Europa, representando una media de cerca del 60% de la mano de obra de toda la UE. En la actualidad, Europa está aprovechando más su talento y haciendo un mejor uso de sus capacidades. (Parlamento Europeo, 2017)

Pero, a pesar de estos avances, y de la concepción de que ambos deben ser tratados del mismo modo, se ha mostrado en toda Europa la falta de mujeres en los puestos de más alto nivel de las empresas. Muchas mujeres cualificadas son incapaces de atravesar ese techo de cristal cuando ascienden en la jerarquía corporativa. Solo 1 de cada 7 miembros de órganos directivos, es decir, el 14% en las principales empresas de Europa y 1 de cada 30 presidentes de órganos directivos, el 3% son mujeres. Las mujeres ocupan una cuarta parte de los puestos de los órganos directivos en las grandes empresas que cotizan en bolsa en Finlandia, Letonia y Suecia, y solo un poco más de la quinta parte en Francia. Pero hay menos de 1 de cada 10 en Irlanda, Grecia, Estonia, Italia, Portugal, Luxemburgo y Hungría; menos de 1 de cada 20 en Chipre; menos de 1 de cada 30 en Malta y en España el 11% de los miembros de los órganos directivos de las principales empresas que cotizan en bolsa. (Parlamento Europeo, 2017)

En tiempos económicos difíciles como este debido a una población que envejece y la escasez de personas capacitadas, es importante aprovechar las aptitudes de todo el mundo, tanto de las mujeres como de los hombres.

9.2.1. Motivos para romper el techo de cristal

Son principalmente cuatro los motivos para romper el techo de cristal de los órganos directivos de las empresas. (Compromiso Empresarial, Reina Paniagua, 2011)

- La economía

Conseguir que entren más mujeres en el mercado laboral es un factor fundamental a la hora de mejorar la competitividad de Europa. El hecho de tener más mano de obra femenina también contribuirá a alcanzar el objetivo de la UE de aumentar la tasa de empleo de los adultos hasta el 75%. Los gobiernos tienen la responsabilidad de mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la personal para que las mujeres y los hombres puedan combinar familia y profesión.

- Más mujeres ocupando cargos directivos

Hay cada vez más estudios que indican que puede haber un vínculo entre un número mayor de mujeres en los cargos superiores y el rendimiento económico de las empresas tal que cuanto más diverso es el equipo directivo, mejor funciona, porque se cuenta con más voces y opiniones y los resultados son naturalmente mejores ya que se han debatido y perfeccionado. Además de contribuir en un mayor rendimiento empresarial, el hecho de que haya más mujeres en los puestos ejecutivos puede contribuir a un entorno de trabajo más productivo e innovador y aumentar la competitividad y la obtención de beneficios económicos.

Además, aprovechar las aptitudes profesionales de las mujeres para ocupar puestos de liderazgo probablemente se vuelva más necesario a medida que el envejecimiento de la población y la escasez de personal capacitado frenen cada vez más el crecimiento económico. Es probable que el techo de cristal que impide a las mujeres ocupar puestos de toma de decisiones les impida sacar el máximo partido a sus capacidades profesionales. Esto podría dificultar el crecimiento económico al reducir la oferta de mano de obra.

- Varios Estados miembros de la UE han empezado a actuar

Algunos países de la UE han aprobado leyes legalmente vinculantes para los órganos directivos: Francia, Italia y Bélgica han aprobado una legislación “dura” y con plena capacidad de acción que incluye sanciones. Estos países han seguido el ejemplo de Noruega, que ha sido testigo de un rápido avance y un cumplimiento generalizado con una cuota del 40% aprobada en 2003.

Cada vez hay más Estados miembros que toman medidas similares. En España, se aprobó una legislación en 2007 animando a las grandes empresas a alterar gradualmente la composición de sus juntas directivas hasta que cada sexo represente al menos el 40% antes de acabar el año 2015. Esta norma era una recomendación exenta de sanciones en caso de que no se cumpla. No obstante, las medidas para alcanzar un equilibrio en los órganos directivos pueden tenerse en cuenta a la hora de conceder a la empresa la “etiqueta de igualdad” y en los procedimientos de asignación de contratos públicos.

Acceder a las mujeres a los puestos de alta dirección es un incentivo para que se introduzcan y permanezcan en el mercado de trabajo. Esto contribuye a aumentar las tasas de empleo femenino y a utilizar mejor su potencial. Así se podría conseguir el objetivo fijado en la Estrategia Europa 2020 para aumentar al 75 % la tasa de empleo de las mujeres y los hombres de 20 a 64 años de edad y hacer que la diversidad sea un activo para el crecimiento.

Solamente once Estados miembros han aprobado instrumentos legales, hecho que hace que el marco legal sea poco fiable y coherente. Este planteamiento poco sistemático es un obstáculo para el mercado interior, además de que las empresas lo necesitan, especialmente si quieren hacer negocios dentro del mercado único de la UE. Debemos preservar la igualdad de condiciones dentro del mercado interno en lo relativo a la competencia.

Los europeos apoyan decididamente que exista un mayor equilibrio de género. Un Euro barómetro realizado en toda Europa sobre mujeres en puestos de toma de decisiones, mostraba que el 88% de los ciudadanos estaba a favor de que, frente a las mismas cualificaciones y aptitudes, las mujeres deberían tener la misma representación en los cargos superiores de las empresas. Asimismo, se mostraba en España una situación similar en la que el 90% de la población estaba de acuerdo en que debería haber más mujeres en los órganos directivos si la formación profesional es la misma. Por otro lado, el 76% de los europeos y el 80% de los españoles creen que las mujeres tienen las aptitudes y la experiencia necesarias para ocupar puestos de responsabilidad.

Sin embargo, a la hora de poner todo esto en práctica, se observa que la realidad es totalmente diferente a las expectativas. Por ejemplo, en 2011 el Parlamento Europeo, la Comisión y los ministros de varios Estados miembros de la UE propusieron a las empresas europeas que cotizan en bolsa a mejorar voluntariamente el equilibrio entre hombres y mujeres en sus órganos directivos y que firmasen el compromiso europeo “Más Mujeres en los Órganos Directivos” para aumentar la presencia femenina hasta el 30% antes de 2015, y el 40% antes de 2020. Solamente 24 empresas de toda la UE se comprometieron con este objetivo firmando el compromiso.

Al mismo tiempo, las escuelas de negocios europeas, publicaban una lista de casi 7.000 mujeres cualificadas y preparadas para ejercer en los órganos directivos cumpliendo con los estrictos criterios para ejercer el gobierno corporativo que establecen las empresas que cotizan en bolsa. Esto demuestra que no es cierto que hay escasez de mujeres cualificadas y por ello, las empresas deberían valorarlo.

En un informe de la empresa de consultoría McKinsey se llegó a la conclusión de que las empresas con igualdad de género tienen unos beneficios de explotación que son un 56% superiores a los de las empresas en las que solo trabajan hombres. Ernst & Young hizo un estudio sobre las 290 mayores empresas que cotizan en bolsa cuyo resultado fue que los beneficios de las empresas que contaban al menos con una mujer en su consejo de administración eran superiores a los de las empresas en cuyo consejo de administración no había ninguna.

10.Principales actos legislativos

Desde hace medio siglo, la Unión Europea ha luchado por conseguir la igualdad de trato entre mujeres y hombres. El Tratado CEE, firmado por los seis Estados miembros fundadores de la Comunidad Económica Europea (CEE) en Roma en 1957, aplicaba el derecho a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que realizaban un mismo trabajo. Desde entonces, la CEE se ha transformado en una Unión Europea de 28 Estados miembros que han reforzado los derechos de los hombres y de las mujeres en cuanto a la igualdad de trato y la no discriminación. (Mateu Carruana, 2007)

En los últimos 60 años, los cambios sociales y los persistentes esfuerzos de política han establecido una tendencia hacia la igualdad de género. La UE siempre ha sido una fuerza importante detrás de estos desarrollos y continuará desempeñando un papel importante para mantener el impulso y aprovechar los logros del pasado. El compromiso estratégico de 2016-2019 para la igualdad de género tiene como objetivo perseguir estos esfuerzos en áreas clave de política.

Actualmente, la igualdad de género se afronta a un contexto más global de incertidumbre. Por un lado, en el marco macroeconómico, Europa está saliendo de un período de recesión, aunque superando los niveles anteriores a la crisis. Los resultados del mercado laboral han mejorado pero los resultados del empleo son divergentes entre los Estados Miembros. Por otro lado, en el marco sociopolítico, Europa se enfrenta a problemas de intolerancia, un aumento de las desigualdades sociales y la pobreza. Sin embargo, a pesar de este contexto, la UE persiste con su obligación del Tratado de promover la igualdad de género, así como en su compromiso estratégico a medio plazo y los objetivos y metas a más largo plazo acordados con los socios mundiales con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU 2030 sobre la igualdad de género.

Desde el ámbito legislativo, se han ido implementando diversas leyes y tratados para regular diferentes aspectos relacionados con el mundo laboral para así conseguir una situación más justa, aunque no suficiente entre hombres y mujeres. Los ámbitos en los que se ha actuado son: la igualdad de trato en el acceso al empleo, medidas comunitarias, trabajadoras embarazadas y permiso parental, Igualdad de trato en los regímenes legales de Seguridad Social, los trabajadores autónomos y sus cónyuges, el acceso a bienes y servicios, etc. que se comentan a continuación. Se obtienen de diferentes directivas de La Legislación en materia de igualdad de género en la Unión Europea.

- La igualdad de trato en el acceso al empleo

La aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso y permanencia en el mercado de trabajo, encuentra su marco jurídico actual en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa al principio de igualdad de oportunidades de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Esta Directiva sustituye viene a las anteriores cuya finalidad era la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, junto a ciertas novedades derivadas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

El art. 2 distingue entre discriminación directa e indirecta, siendo la primera «la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable», por lo que comprende situaciones de presente, de pasado y de futuro, siendo por ello reprochable tal discriminación durante, después y antes de que sucedan basándose en los indicios que rodeen el comportamiento o la actitud discriminatoria; por su parte la discriminación indirecta consiste en que «una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a otra persona del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios».

La Directiva mencionada, fomenta la igualdad de trato para el acceso al empleo y la formación bajo el convencimiento de que este fomento es imprescindible para el mantenimiento del principio de igualdad entre sexos en el tema del empleo, lo que resulta fácilmente constatable a la vista de las normas que la Directiva concede a la igualdad de trato en el acceso al empleo, recogidas en el art. 14.1, a) b) y 14.2.

En el art. 14.1, a) se establece la prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en cualquier ámbito, relacionado con el acceso al empleo, quedando comprendidos los criterios de selección y las condiciones iniciales de contratación.

En el art. 14.2 se establece una excepción a la regla general de prohibición de trato desigual entre sexos en este ámbito, solo referida a este tema del acceso al empleo y que consiste en permitir a los Estados miembros la diferencia de trato cuando debido a la naturaleza de la actividad profesional o el contexto en el que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito esencial y determinante. No parece adecuada la formulación de esta excepción por su amplitud y la interpretación de lo que deba entenderse, lo que va a dar lugar a problemas a la hora de su aplicación, salvo que los Estados miembros transpongan esta excepción de

forma más concreta y restrictiva, debiendo interpretar el precepto de forma restrictiva, ya que de lo contrario se considerarán legítimos comportamientos discriminatorios que no permitirán el acceso de la mujer a determinados sectores masculinizados.

- Iniciativa Equal (2000-2006)

Esta iniciativa se pone en marcha a partir de la Decisión C/2000/1221 de la Comisión de 12 de mayo de 2000, por la que se establece una distribución indicativa por Estados miembros de los créditos de compromiso. Su objeto es la promoción de nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y las desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo, en particular las que se basan en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión, la edad o la orientación sexual. Este Proyecto presta especial atención al descubrimiento de nuevos métodos de trabajo que hagan eficaz el propósito de integración en el mercado de trabajo de aquellas personas cuya situación de discriminación y desigualdad les impide su incorporación en igualdad de condiciones con otros trabajadores a procesos de integración en el mercado de trabajo o políticas generales de fomento de empleo, por ello el tratamiento especializado de este colectivo es la única solución para su integración efectiva.

Para cumplir con este objetivo, los proyectos deben tener un contenido innovador, diseñado y desarrollado a través de la cooperación entre entidades de distinta naturaleza que en la medida de sus posibilidades, capacidad e interés, acuden a colaborar en el desarrollo de un proyecto concreto, utilizando los recursos disponibles para la búsqueda de nuevas formas de lucha para conseguir la integración laboral del colectivo concreto de que se trate y se actúe, con la aportación de nuevas soluciones diferentes a las ya existentes en los proyectos del territorio o población de actuación para la consecución del objetivo. Se trata, por tanto, de la reunión de esfuerzos para la búsqueda de soluciones eficaces que se basa en la libertad de acción y en la creación de métodos especiales que van a responder a las necesidades concretas del colectivo a promocionar y de las características y contexto que les rodea.

La puesta en funcionamiento de esta herramienta comunitaria requiere la activación de un mecanismo de coordinación de los esfuerzos de distintos actores, que pueden ser entidades tanto públicas como privadas.

- El Plan de Trabajo para la Igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010)

Mediante la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, se establece el Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres (2006-2010) [COM (2006) 92 in fine], que tiene por objeto continuar con la Estrategia Marco contra la Desigualdad.

En el área de trabajo dedicada a la promoción de la independencia económica de la mujer, los objetivos que se centraran en continuar trabajando para el cumplimiento de la tasa de empleo y de desempleo de las mujeres, insistir en la aplicación de la legislación sobre igualdad retributiva, haciendo especial hincapié en la necesidad de que los agentes sociales trabajen en las negociaciones colectivas a favor de esta igualdad, impulsar la formación de la mujer para su acceso a iniciativas empresariales y puestos de dirección, y por último insistir en la necesidad de eliminar y combatir la discriminación en sus múltiples manifestaciones.

La Comisión tendrá en cuenta la dimensión de género en próximas comunicaciones, en particular sobre la creación de un sistema estadístico más actualizado y real referido al empleo, en el que se establezca una clara división de medidas entre sexos para poder detectar con mayor facilidad dónde se encuentran los puntos clave de actuación.

- Medidas comunitarias para la mejora de la empleabilidad de las mujeres

Los Fondos Estructurales son instrumentos financieros al servicio de la Comunidad para el cumplimiento de sus objetivos en el ámbito económico y social. Su finalidad es la reducción de las diferencias existentes entre los niveles de desarrollo de los países de la Unión Europea, para obtener un equilibrio entre ellas. Pues tiene como objetivos la prevención y lucha contra el desempleo y el desarrollo de recursos humanos y de integración en el medio laboral con el fin de promover un elevado nivel de empleo y la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer en el mercado de trabajo.

El objetivo del organismo es la actuación conjunta con otros Fondos Estructurales (Fondo Europeo de Desarrollo Regional) que buscan la mejora de las zonas atrasadas, mediante la formación y adaptación permanente de la mano de obra a las nuevas necesidades del mercado laboral. Es un soporte financiero a gran escala para los programas que favorecen o actualizan la «empleabilidad» de los ciudadanos agrupándolos en colectivos de características similares. Los programas pretenden dotar a los trabajadores beneficiarios de una cualificación profesional adecuada, desarrollando sus aptitudes, para aumentar de esta forma su confianza y su capacidad de adaptación al mercado de trabajo.

Los ámbitos de intervención del Fondo son los siguientes:

- Desarrollo de políticas activas para combatir el desempleo de las mujeres.
- Promoción de igualdad de oportunidades, con atención particular a los colectivos con riesgo de exclusión.
- Promoción y mejora de la formación profesional, fomento de la educación y formación permanente.

- Promoción de mano de obra cualificada y fomento de la iniciativa empresarial.
- Medidas especiales para el acceso de la mujer al trabajo.

Todos los ámbitos de intervención afectan en mayor o menor medida a la integración de la mujer en el mercado de trabajo, basado en políticas de igualdad correctoras de la situación actual, siendo la violencia de género un claro indicador de la desigualdad y de la grave situación de la mujer en todos los ámbitos sociales, políticos, culturales, económicos y laborales.

Además, con su labor conjunta con el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, también subvenciona programas estratégicos a largo plazo de ayuda a las regiones, especialmente las menos desarrolladas, intentando la mejora de su mano de obra, y estimulando la inversión empresarial y el espíritu de empresa fomentando el autoempleo.

- Brecha salarial

La UE trata de promover la igualdad de oportunidades, lo que implica la eliminación progresiva de la brecha salarial entre hombres y mujeres. En el artículo 157, apartado 1, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) se establece el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, y en el artículo 157, apartado 3, se establece la base jurídica para legislar sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo.

En diciembre de 2015, la Comisión Europea adoptó un compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019. En este programa de trabajo, la Comisión reafirmó su compromiso de seguir trabajando para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Una de las áreas temáticas prioritarias es la reducción de las brechas en cuanto a retribución, ingresos y pensiones y, por consiguiente, la lucha contra la pobreza entre las mujeres. La Comisión identificó las principales medidas que deben aplicarse en este ámbito prioritario. Una de ellas es organizar cada año el día Europeo de la Igualdad Salarial para aumentar la sensibilización sobre la diferencia salarial por razón de sexo y sus causas subyacentes.

- La igualdad de trato en el trabajo

En el artículo 141 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea se fijaba el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, que posteriormente se implantó mediante la adopción de la Directiva 75/117/CEE.

En el concepto de igualdad de retribución se incluyen las prestaciones de la seguridad social de los diferentes ámbitos profesionales. En la Directiva 86/378/CEE, modificada por la

Directiva 96/97/CE se regula el derecho a la igualdad de acceso y al pago de dichas prestaciones.

El Tratado constitutivo de la CEE establecía las bases de la legislación en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que se vieron materializadas en la Directiva 76/207/CEE que fue modificada en 2002. Ésta aplica el principio de igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo y el acceso al empleo, al trabajo autónomo y a la formación profesional.

En 2006 se adoptó una nueva Directiva con el propósito de refundir y simplificar todas esas directivas, que entró en vigor en 2009 y sustituía las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE.

- Trabajadoras embarazadas y permiso parental

La Directiva 92/85/CEE, establece que las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que estén en período de lactancia reciben una protección especial. La directiva también regula el permiso por maternidad y la discriminación en el trabajo. La protección contra la discriminación por motivos de embarazo se refuerza a través de la legislación relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La Directiva 96/34/CE amplía los derechos de los padres al establecer las condiciones mínimas para el permiso parental a trabajadores y trabajadoras, así como para la protección del empleo derivada de ese hecho. El objeto de la directiva es ayudar a los padres trabajadores a encontrar un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, así como fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

- Igualdad de trato en los regímenes legales de Seguridad Social

La Directiva 79/7/CEE obliga a los Estados miembros de la UE a prohibir la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en sus regímenes legales de seguridad social, lo cual es aplicable a los regímenes correspondientes a la población activa, así como a las pensiones estatales para las personas mayores y a los seguros de enfermedad para los trabajadores.

- Los trabajadores autónomos y sus cónyuges

La Directiva 86/613/CEE establece normas aplicables a los trabajadores autónomos y a los cónyuges que los ayudan en su trabajo, sin ser empleados ni socios. Quedan incluidos aspectos como la constitución de una empresa o la participación de los cónyuges colaboradores en el régimen de la seguridad social.

Esta directiva sirve de complemento a la legislación independiente relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en los regímenes profesionales de seguridad social y en el régimen legal de seguridad social.

- El acceso a bienes y servicios

La discriminación y la desigualdad de trato son problemas que no sólo afecten al mundo laboral, sino también a otros muchos ámbitos de la vida cotidiana, como es el caso de la provisión de bienes o el acceso a servicios. El artículo 13, apartado 1, del Tratado constitutivo de la CE prevé la adopción de normas comunitarias contra la discriminación por motivos de sexo en ámbitos distintos al trabajo.

La UE y todos los países que la integran constantemente buscan posibles soluciones para reducir las desigualdades e injusticias de género en la sociedad actual. Una de las estrategias es la Estrategia Europa 2020 que impulsa medidas para contribuir a cumplir cuatro ambiciosos objetivos en 2020: (Mínguez, 2016)

- Una ocupación del 75% de las personas entre 20 y 64 años de edad.
- Una reducción de las tasas de abandono escolar del 10 %, y estudios superiores completados por al menos un 40% de las personas de 30 a 34 años de edad.
- Al menos 20 millones de personas menos en situación o en riesgo de pobreza y exclusión social.
- Obtener cuotas en los consejos de administración de un 40% para aumentar la presencia femenina.



11. Conclusiones

Tras haber realizado un análisis de datos e informes sobre la situación de la mujer en el mundo laboral de la Unión Europea, podemos concluir que, aunque ha habido mejoras hacia la igualdad de género en el empleo, fruto de reivindicaciones de las propias mujeres y de la generación de directivas y marcos legales, han tenido lugar pocos avances en relación al tiempo transcurrido. Todavía queda mucho camino por recorrer para llegar a una situación de igualdad ya que además de progresar lentamente, son varios los temas que quedan por resolver.

Empezando por el nivel de estudios, mientras existe un mayor porcentaje de hombres con un nivel de estudios medios (segunda etapa de educación secundaria), el porcentaje de mujeres

en la educación superior es mucho mayor. Sin embargo, aun teniendo más formación en porcentaje, todavía son los hombres los que ocupan los puestos directivos o los consejos de administración de las empresas.

En este sentido, podemos comprobar la existencia de lo que se ha definido como un techo de cristal, viendo que un mayor porcentaje de mujeres obtiene educación superior pero solamente un porcentaje muy reducido accede a puestos de mayor ocupación y responsabilidad. Además, este techo sigue existiendo a pesar de que estudios demuestran que las empresas son mejores en todos los niveles: más competitivas y obtienen mejor rendimiento y beneficio, cuando incorporan la pluralidad de género en sus estructuras directivas, ya que contrariamente se está perdiendo talento y potencial. También se mejora la situación de empleo de los países, y por lo tanto se podría llegar al objetivo de un 40% de mujeres con empleo antes del 2020.

Por otro lado, tras analizar las tasas de empleo de los distintos países de la UE, podemos concluir que los que presentan tasas de empleo más bajas, son los que muestran tasas de empleo de género más desiguales entre hombres y mujeres y contrariamente, los países con tasas más altas muestran una brecha de género en el empleo más pequeña. A pesar de esto, las tasas de empleo han aumentado en todos los Estados miembros debido a unas mayores tasas de empleo femeninas que han ido creciendo progresivamente. Esto ha sido posible gracias a mejoras en la situación laboral al introducir flexibilidad horaria como trabajos a tiempo parcial o permisos de maternidad que han permitido un incremento de la competencia profesional femenina.

Estas políticas de contratación de la mujer también ayudan a mejorar otra de las barreras para la igualdad, la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y profesional. Tradicionalmente se ha relacionado el trabajo no remunerado como el cuidado de los hijos un deber de la mujer dedicándole ésta más tiempo que el hombre, que se ocupaba plenamente del trabajo remunerado. A pesar de la pequeña translación que se ha conseguido con el aumento de mujeres en el mundo laboral, es necesario realizar un cambio cultural profundo de la mentalidad de la sociedad para lograr un mayor nivel de equidad a la hora del reparto de las tareas domésticas ya que las mujeres también se auto-repercuten barreras, el definido techo de cemento, debido a la presión social y la estructura patriarcal, cosas que están vinculadas con el nivel de igualdad en el empleo.

Por ello, a pesar de los cambios en el mercado laboral y en la cualificación de la mujer, vemos que no son suficientes si actualmente todavía nos encontramos solo el 35% de los puestos directivos de la UE están ocupados por mujeres, que solamente una de cada tres personas que toma decisiones en las principales empresas europeas es mujer y que las mujeres que dirigen empresas de más de 10 trabajadores cobran un 25% menos que los hombres.

Por otro lado, las políticas de empleo no son neutrales desde la perspectiva de género. Aunque por un lado la existencia del salario mínimo tiene un impacto positivo sobre la situación de las mujeres que se encuentran en los puestos de trabajo con salarios más bajos, los salarios de los hombres son siempre más altos que los de las mujeres, con muy pocas excepciones, por realizar los mismos trabajos en las mismas condiciones. Las mujeres se enfrentan a menores salarios por hora, menos horas de trabajo remunerado y unas tasas de empleo inferiores que

provocan la existencia de brechas salariales de género que mejoran muy lentamente con el paso del tiempo. Así como los sueldos tanto de los hombres como de las mujeres han aumentado a lo largo de los años, las diferencias de éstos entre ambos géneros casi no se reducen, perpetuando la brecha salarial vinculada al género.

Según los resultados obtenidos, podemos concluir que el país de la UE que presenta una mayor brecha salarial por géneros es Estonia y el que presenta la menor Eslovenia. Si nos referimos solamente a la brecha salarial de género entre directivos, Hungría presenta la más alta (33,7%) y Rumanía la más baja (5%). Al analizar la brecha salarial de la media de la UE en los distintos sectores laborales, obtenemos que el sector con una brecha más elevada se da en Actividades Financieras y de Seguros (34,91%) y la más pequeña en Industrias Extractivas (6,94%).

Para finalizar, si atendemos al marco legislativo, la UE persiste con su obligación del Tratado de promover la igualdad de género, así como en su compromiso estratégico a medio plazo y los objetivos y metas a más largo plazo, acordados con los socios mundiales con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU 2030 sobre la igualdad de género. Vista la situación actual, con estas previsiones de futuro por parte de la UE añadidas a un cambio progresivo de la sociedad en sí, incluyendo la actitud de las personas y de las empresas, a pesar del esfuerzo que supondría, se lograrían unos avances muy significativos.

12. Bibliografía

AFIE. Asociación para el fomento de la iniciativa empresarial. Recursos tangibles e intangibles de la empresa [en línea] 2016, [consulta: 17 de octubre de 2017]. Disponible en: <<http://afiecyt.es/wp/recursos-tangibles-e-intangibles-de-la-empresa/>>.

Aulafacil. Portal de cursos online. *Segregación horizontal y vertical*. [en línea], 2017. [consulta: 18 de noviembre de 2017]. Disponible en: <<http://www.aulafacil.com/cursos/136300/arte-humanidades/genero/desigualdad-laboral-causas-y-soluciones/segregacion-horizontal-y-vertical>>.

Compromiso Empresarial. Revista líder en innovación social. *La mujer en la alta dirección* [en línea]. [Reina Paniagua, Rocío] 15 de febrero de 2011, [consulta: 7 de diciembre de 2017]. Disponible en: <<https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2011/02/la-mujer-en-la-alta-direccion/>>.

Comisión Europea. *La brecha salarial entre géneros* [en línea]. [consulta: 10 de noviembre de 2017]. Disponible en: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016/gpg_country_factsheet_es_2016_es.pdf>.

Crónica Global. Business [en línea]. 6 de marzo de 2017, [consulta: 27 de diciembre de 2017]. Disponible en: <https://cronicaglobal.elespanol.com/business/directivos-ue-mujer_69165_102.html>.

Departamento de historia contemporánea UB. Segregación sexual del mercado de trabajo. [en línea]. [consulta: 19 de noviembre de 2017]. Disponible en: <<http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/europa/introduccion/segrsexual.htm>>.

Dialnet. *Las mujeres en el Mercado laboral en perspectiva europea* [en línea]. [consulta: 29 de noviembre de 2017]. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/37806.pdf>>.

El Día. UE / IGUALDAD [en línea]. Bruselas: 31 de octubre de 2017, [consulta: 14 de noviembre de 2017]. Disponible en: <<http://eldia.es/sociedad/2017-10-31/6-salario-medio-mujeres-espanolas-inferior-hombres.htm>>

El Mundo. *El techo de cristal* [en línea]. [UE Studio] 2016, [consulta: 20 de diciembre de 2017]. Disponible en: <<http://www.elmundo.es/promociones/native/2016/09/28b/>>.

El País. *Expertos piden nombrar a mujeres directivas por cuotas* [en línea]. Madrid: 24 de octubre de 2016, [consulta: 28 de octubre de 2017]. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2016/10/24/actualidad/1477331177_043876.html>.

El País. *Las mujeres que intentaron lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el Congreso* [en línea]. Madrid: 21 de marzo de 2017, [consulta: 5 de noviembre de 2017]. Disponible en: <https://politica.elpais.com/politica/2017/03/20/actualidad/1490004683_761594.html>.

El País: *La brecha salarial de género en España, la sexta más alta de la Unión Europea* [en línea]. Madrid: 8 de marzo de 2016, [consulta: 7 de noviembre de 2017]. Disponible en: https://elpais.com/economia/2016/03/07/actualidad/1457378340_855685.html.

El País. *¿Están mejor las mujeres desde que se aprobó la Ley de Igualdad? La respuesta en gráficos* [en línea]. Madrid: 21 de marzo de 2017, [consulta: 5 de noviembre de 2017]. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2017/03/20/media/1490022764_384816.html.

Escuela de administración pública de Extremadura. *El mapa de la discriminación y los avances de la igualdad* [en línea], 2007. [consulta: 8 de diciembre de 2017]. Disponible en: http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/contenido/cap3/2contenidos_de_la_clase-situacion-b-conciliacion.html.

Europa Press. *Barreras al talento femenino: techo de cristal y techo de cemento* [en línea]. Madrid: 21 de septiembre de 2016 [consulta: 23 de octubre de 2017]. Disponible en: <http://www.europapress.es/epsocial/rsc/noticia-barreras-talento-femenino-techo-cristal-techo-cemento-20160921174048.html>.

Europa Press. *Epsocial/igualdad* [en línea]. Madrid: 6 de marzo de 2017 [consulta: 11 de diciembre de 2017]. Disponible en: <http://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-solo-35-ciento-puestos-directivos-empresas-ue-son-mujeres-eurostat-20170306131447.html>.

European Commission. *Justice and fundamental rights* [en línea]. [Věra Jourová] [consulta: 12 de noviembre de 2017]. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm.

European Commission. *Press Release Database* [en línea]. Bruselas: 5 de marzo de 2012 [consulta: 23 de noviembre de 2017]. Disponible en: http://europa.eu/rapid/press-release-IP-12-213_es.htm.

Eurostat. *New digital publication presenting the life of women and men in Europe* [en línea]. [Bourgeois, Vincent] [Corselli-Nordblad, Louise]. 18 de octubre de 2017, [consulta: 18 de noviembre de 2017]. Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8319991/1-18102017-BP-EN.pdf/e3fa7a28-a292-49da-839c-0edc56c893d8>.

Eurostat. *Asylum applicants in the EU* [en línea]. 2017, [consulta: 21 de noviembre de 2017]. Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/en/news/themes-in-the-spotlight>.

Eurostat. *Which sector is the main employer in the EU Member States?* [en línea]. 24 de octubre de 2017, [consulta: 20 de octubre de 2017]. Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20171024-1>.

Eurostat. *Key figures on Europe* [en línea]. 2017, [consulta: 12 de diciembre de 2017]. Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/8309812/KS-EI-17-001-EN-N.pdf/b7df53f5-4faf-48a6-aca1-c650d40c9239>.

Eurostat. *Final report of the expert group on quality of life indicators* [en línea]. [Publications Office of the European Union], Luxembourg: 2017, [consulta: 13 de diciembre de 2017]. Disponible en: <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/7960327/KS-FT-17-004-EN-N.pdf/f29171db-e1a9-4af6-9e96-730e7e11e02f>>.

Eurostat. *Quality of life in Europe-facts and views education* [en línea]. [consulta: 14 de diciembre de 2017]. Disponible en:<[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality of life in Europe - facts and views education#Major achievements in education and skills since 2005](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality_of_life_in_Europe_-_facts_and_views_education#Major_achievements_in_education_and_skills_since_2005)>.

Eurostat. *Quality of life in Europe - facts and views - employment* [en línea]. Marzo de 2015 [última revisión: 16 de agosto 2017], [consulta: 15 de diciembre de 2017]. Disponible en: <[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality of life in Europe - facts and views - employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality_of_life_in_Europe_-_facts_and_views_-_employment)>.

Eurostat. *Employment rate by sex, age group 20-64* [en línea]. 2016, [consulta: 27 de noviembre de 2017]. Disponible en:<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=t2020_10>.

Eurostat. *Labour market - Earnings* [en línea]. 2016, [consulta: 10 de octubre de 2017]. Disponible en: <<http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings>>.

Eurostat. *Unemployment by sex and age* [en línea] 2016, [consulta: 9 de octubre de 2017]. Disponible en: <<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>>.

Eurostat. *Labour costs levels* [en línea] 2016, [consulta: 18 de octubre de 2017]. Disponible en: <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>>.

Eurostat. *Salarios y costes laborales* [en línea] 2016, [consulta: 18 de octubre de 2017]. Disponible en: <[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages and labour costs/es](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/es)>.

Eurostat. *Gender pay gap* [en línea] 2016, [consulta: 17 de octubre de 2017]. Disponible en: <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>>.

Expansión. *Así ha evolucionado la brecha salarial en la última década* [en línea]. 5 de agosto de 2017, [consulta: 26 de noviembre de 2017]. Disponible en: <<http://www.expansion.com/economia/2017/08/05/5985c190ca474128698b4570.html>>.

Fundació Surt. *Segregación sexual vertical y horizontal*. [en línea]. [consulta: 19 de noviembre de 2017]. Disponible en: <<http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=20>>.

Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública. *Las leyes y la igualdad* [en línea]. [consulta: 17 de diciembre de 2017]. Disponible en: <[http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/contenido/cap4/2contenidos de la clase-2marcoeuropeo.html](http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/contenido/cap4/2contenidos_de_la_clase-2marcoeuropeo.html)>.

Horizonte 2020. *Igualdad de Género en la Investigación y la Innovación* [en línea] 2016, [consulta: 16 de octubre de 2017]. Disponible en: <<https://eshorizonte2020.es/mas-europa/ciencia-con-y-para-la-sociedad/igualdad-de-genero-en-la-investigacion-y-la-innovacion>>.

IESE. *Valores y ecología humana: ¿Techo de cristal o techo de cemento?* [en línea]. [Chinchilla, Nuria]. Diciembre de 2012 [consulta: 23 de octubre de 2017]. Disponible en: <<http://blog.iese.edu/nuriachinchilla/2012/12/techo-de-cristal-o-de-techo-de-cemento/>>.

La Antena. (1 de junio de 2010). Mujeres y altermundismo: vídeo "Invisibles". Para la comisión de género de ATTAC [Archivo de vídeo] Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=vexpy_VrXhw

La incorporación de la mujer al Mercado de Trabajo. *Conciliación laboral, familiar y personal* [en línea] [Prieto Bermejo, Rosa María] 2014, [consulta: 2 de diciembre de 2017]. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/852/browse?type=author&order=ASC&rpp=20&v_alue=Prieto+Bermejo%2C+Rosa+Mar%C3%Ada>.

La Legislación en materia de igualdad de género en la Unión Europea. [en línea] [consulta: 21 de diciembre de 2017]. Disponible en: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2056&langId=es>.

Ministerio de sanidad, servicios sociales e Igualdad. Empresas asesoramiento para la igualdad. *Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad* [en línea], 2017. [consulta: 12 de diciembre de 2017]. Disponible en: <<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n4-Presencia-de-mujeres-en-puestos-de-responsabilidad.pdf>>.

National Geographic. *Historia*. [en línea] 8 de septiembre de 2014, [consulta: 29 de noviembre de 2017]. Disponible en: <<http://www.nationalgeographic.es/historia/la-mujer-en-la-primera-guerra-mundial-un-nuevo-camino-hacia-la-igualdad>>.

Observatorio Laboral Fedea. *Análisis (EPA) 2017T3* Lucía Gorjón, 2017, [consulta: 20 de octubre de 2017]. Disponible en: <<http://laboral.fedea.net/docs/OL-2017T3.pdf>>.

Parlamento Europeo. [en línea]. 2017, [consulta: 16 de diciembre de 2017]. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuld=FTU_5.10.8.html>

Política Exterior. *Una Unión Europea sin techos de cristal* [en línea]. [Reding, Viviane]: noviembre-diciembre 2012. [consulta: 20 de octubre de 2017]. Disponible en: <<http://www.politicaexterior.com/articulos/politica-exterior/una-union-europea-sin-techos-de-cristal/>>.

Propuestas. *Conciliación y corresponsabilidad* [en línea]. [Escudero Zamora, Manuel]. [consulta: 12 de diciembre de 2017]. Disponible en: <<http://www.psoe.es/propuestas/conciliacion-y-corresponsabilidad/>>.

Pyme al día. El papel de Europa en la igualdad entre mujeres y hombres [en línea] [Mínguez, Pilar] 2016, [consulta: 27 de octubre de 2017]. Disponible en:

<https://www.pimealdia.org/es/el-papel-de-europa-en-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres/>>.

Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales. *El fomento del empleo de la mujer en la Comunidad Europea como instrumento de defensa del principio de igualdad de oportunidades entre sexos* [en línea]. [Mateu Carruana, María Josefina], 2007 [consulta: 12 de diciembre de 2017]. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est04.pdf>.

SkinCorner. La incorporación de la mujer al mundo laboral. [en línea] [Pérez, Barbara; Trigo, Camila; Villegas, Belén] 30 de octubre de 2009, [consulta: 26 de noviembre de 2017]. Disponible en: <http://mujerconderechos.blogspot.com.es/2009/10/la-incorporacion-de-la-mujer-al-mundo.html>>.

UGT. *Departamento de mujer trabajadora* [en línea]. 8 de marzo de 2016, [consulta: 29 de noviembre de 2017]. Disponible en: http://www.ugt.es/Publicaciones/Informe_UGT_8_marzo_2016_Mujer.pdf>.

UGT. Unión General de Trabajadores. *Comparativa de brechas salariales por sectores entre España y Europa* [en línea]. 14 de febrero de 2017, [consulta: 15 de octubre de 2017]. Disponible en: <http://www.tribunafeminista.org/2017/02/comparativa-de-brechas-salariales-por-sectores-entre-espana-y-europa/>>.