

Tema 1. Políticas de igualdad en el empleo

Módulo 3. Análisis sectorial y perspectiva de género en la Unión Europea

With the support of the ERASMUS+ programme of the European Union



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



G-NET

Equality training network
EU contributions to gender
mainstreaming and citizenship

'The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein'

- ©De la edición: *Equality Training Network: EU Contributions to gender mainstreaming and citizenship (G-NET)*, 2016
- ©De los textos y actividades: *Equality Training Network: EU Contributions to gender mainstreaming and citizenship (G-NET)*
- Elaboración:
- Adrià Calvet: Módulo 1, temas 1, 2 y 3.
Martha Zapata: Módulo 2, temas 1 y 2; Módulo 3, temas 2, 3 4 y 8.
Teresa Orozco Martínez: Módulo 2, tema 1; Módulo 3, tema 3.
Rocío Ramírez Rodríguez: Módulo 2, temas 2 y 4; Módulo 3, tema 2.
Anahí Napal Gutiérrez: Módulo 2, tema 3; Módulo 3, tema 2.
Paloma Pontón: Módulo 2, tema 5; Módulo 3, tema 1.
Núria Serret: Módulo 2, tema 5.
Víctor Merino: Módulo 3, tema 5.
Neus Oliveras: Módulo 3, tema 6.
Ana Giménez y Cristina Villó: Módulo 3, tema 7.
Alrik Schubotz: Módulo 3, tema 8.
Sabrina G. Benedetto, María Julieta Cortés y Patricia Rojo: Módulo 4, tema 1.
Ximena Araneda Fornachiari y Ana Rosa Ruiz Fernández: Módulo 4, tema 2.
Mariela Zelada Ochoa, Maricruz Alvarez Mury y Jacqueline García de De León: Módulo 4, tema 3.
Mónica Baeza Leiva, Scarlett Lagos Fuentes y Alberto Olivares: Módulo 4, tema 4.
- Coordinación: Inma Pastor
- Supervisión: Virginia Maquieira, Pilar Folguera, Laura Román, Ana Giménez, Víctor Merino, Teresa Torres y Neus Oliveras.



Esta obra está sujeta a una licencia de Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual 4.0 Internacional de Creative Commons: en cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia será necesario reconocer la autoría, no hacer uso comercial y difundir bajo la misma licencia CC que esta obra original.

La licencia completa puede consultarse en <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.



Equality training network

EU contributions to gender
mainstreaming and citizenship

Es una red de universidades de América Latina y Europa que imparten cursos sobre Integración Europea y Género y diseñan contenidos educativos para ser impartidos en las instituciones de educación superior. La actividad de la red se dirige a estudiantes,

responsables técnicos/as y políticos/as y personal investigador. El proyecto añade valor al análisis de las relaciones entre América Latina y la UE como fuente de desarrollo económico y social, mediante la construcción de ciudadanía y sociedades inclusivas, y reflexiona sobre buenas prácticas de la UE que han llevado a cabo la incorporación efectiva de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre los miembros de la Unión Europea.

Los contenidos educativos se concretan en los materiales didácticos ya testeados en las diferentes capacitaciones de las universidades de la red previstas en el proyecto y que mediante este medio se ponen a disposición pública bajo una licencia de Creative Commons para que puedan ser utilizados por aquellas personas o instituciones que lo consideren.

Los materiales se estructuran en diferentes módulos temáticos, cada uno de los cuales se divide en diversas unidades o temas de interés. Cada unidad dispone, al menos, de un marco teórico, una presentación y lecturas recomendadas.

Más información sobre la red G-NET y descarga de materiales en Internet (<http://www.gendertraining.eu>).

Contenido

1. Introducción. Las políticas de igualdad en el empleo	5
2. Explicando la desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres en el empleo	9
2.1. Trabajo reproductivo vs trabajo productivo	9
2.2. Trabajo no remunerado y usos del tiempo	11
2.3. El techo de cristal.....	13
3. Marco institucional legal para las políticas de igualdad en el empleo en la UE	15
3.1. Fundamentos jurídicos	15
3.2. Resultados.....	16
3.3. El papel del Parlamento Europeo	17
4. Estrategias de la Unión Europea.....	18
4.1. Europa 2020	19
4.2. European Pact for Gender Equality 2011-2020	20
5. Retos y limitaciones	21
6. Referencias bibliográficas	24

Índice de figuras

Tabla 1. Índice Europeo de Igualdad de Género. Subáreas Trabajo. Año 2010.....	6
Tabla 2. Índice Europeo de Igualdad de Género. Indicadores Trabajo. Año 2010	6
Tabla 3. Brecha salarial de género en Europa. Año 2013	7
Tabla 4. Brecha salarial de género global. Año 2014	8
Tabla 5. Uso del tiempo. Actividades de cuidado y actividades sociales. Año 2010.....	13
Tabla 6. Objetivos nacionales en tasa de empleo para las personas entre 20 y 64 años.	19

Políticas de igualdad en el empleo

Objetivos de aprendizaje

- Conocer los principales índices e indicadores de desigualdad en el empleo.
 - Aprender a operar con los datos del Índice Europeo de Igualdad de Género.
 - Conocer los principales conceptos sobre género y trabajo, y los/as autores/as y obras de referencia.
 - Conocer el ordenamiento jurídico de la Unión Europea en materia de igualdad y empleo.
 - Conocer las estrategias políticas de la Unión Europea para superar la desigualdad entre mujeres y hombres en el empleo.
 - Valorar y reflexionar sobre los retos y limitaciones de la Unión Europea en las políticas de igualdad en el empleo.
-

Resumen

Este apartado ofrece una aproximación a la situación de las mujeres en el mercado laboral de la Unión Europea. Para ello, se hace un recorrido a través de los datos más recientes relativos al trabajo, como son el Índice Europeo de Igualdad de Género o los datos de Eurostat referentes a la brecha salarial de género. Según el primer índice, la media de la Unión Europea es de 69 puntos (en una escala en la cual 0 es desigualdad absoluta y 100 igualdad absoluta). Según Eurostat (datos 2013), la brecha salarial de género en Europa se situaba en el 16,4%, es decir: las mujeres cobran un 83,6% del salario de los hombres. En algunos países, como Estonia, la diferencia es mucho más alta: las mujeres cobran un 71,8% del salario de los hombres. En este apartado también veremos los principales conceptos sobre género y trabajo, como son el trabajo reproductivo y productivo, el trabajo no remunerado o el techo de cristal. Conoceremos, asimismo, a las principales autoras que han trabajado en este ámbito, y las obras de referencia. Expondremos el marco institucional legal para las políticas de igualdad en el empleo y las principales estrategias de la Unión Europea para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, como son la estrategia Europa 2020 o el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020. Finalmente, acabaremos con un apartado reflexivo sobre los retos y las limitaciones de la Unión Europea en las políticas de igualdad en el empleo.

1. Introducción. Las políticas de igualdad en el empleo

En este apartado aproximamos al lector/a a la realidad del mercado laboral de la Unión Europea. El objetivo general del apartado es presentar las principales iniciativas de la UE en materia de ocupación y género. Para ello, veremos los datos del Índice Europeo de Igualdad de Género relativos al trabajo, y ofreceremos los resultados más recientes respecto los indicadores y subindicadores del Índice.

En 2013 se presentó el Índice Europeo de Igualdad de Género, una herramienta para medir la igualdad de género al servicio de la toma de decisiones para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea. Se trata de una herramienta de medición única que sintetiza la complejidad de la igualdad de género en una medida interpretable y fácil de usar, en una escala que va del 1 (absoluta desigualdad) al 100 (igualdad plena). El Índice se ha calculado para 6 áreas: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud. Veamos el ámbito que nos ocupa, el trabajo. Los datos que ofrece este indicador nos permiten enmarcar las políticas y actuaciones de la UE en materia de empleo.

En el área de Trabajo, la mayor igualdad entre mujeres y hombres se da en Finlandia (82,0 puntos) y Dinamarca (81,6). Mientras que la mayor desigualdad se produce en Bulgaria (49,9) y Letonia (54,9). La media de la UE-27 es de 69,0 puntos. El área Trabajo está integrada por dos subáreas (Participación y Segregación y calidad del Trabajo) cuyo valor depende de una serie de indicadores. Para *Participación*, los indicadores son: 1) tasa de empleo equivalente a tiempo completo y 2) duración de la vida laboral. Para *Segregación y calidad del Trabajo*, los indicadores son: 1) personas empleadas en educación, salud y servicios sociales, 2) personas empleadas sin hora fija de entrada y salida o tiempo de trabajo variable decidido por el empresario, 3) trabajadores y trabajadoras que han tenido formación pagada o proporcionada por el empresariado o por ellos mismos en caso de ser autónomos, 4) trabajadores y trabajadoras que perciben que su salud o seguridad no están en peligro a causa de su trabajo. Veamos los resultados en la UE-27 y en una selección de países para cada subárea.

TABLA 1. ÍNDICE EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO. SUBÁREAS TRABAJO. AÑO 2010

Área: Trabajo	UE	Países					
Subárea	UE-27	Finlandia	España	Alemania	Bulgaria	Portugal	Reino Unido
Participación	76,6	88,3	71,6	76,7	75,5	85,6	79,7
Segregación y calidad del trabajo	62,2	76,1	52,5	68,6	33	51,1	73,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EIGE, Gender Equality Index.

Si nos centramos en los indicadores que componen cada subárea tenemos una radiografía bastante fiable del mercado de trabajo europeo. Veamos los datos para la UE-27 y los países seleccionados.

TABLA 2. ÍNDICE EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO. INDICADORES TRABAJO. AÑO 2010

Área: Trabajo		UE	Países					
Subárea: Participación		UE-27	Finlandia	España	Alemania	Bulgaria	Portugal	Reino Unido
Tasa de empleo a tiempo completo (equivalencia) (%)	Mujeres	41	47,8	36,4	37,6	42	46,3	40
	Hombres	56,4	55,7	52,6	57,7	50,9	59,6	58
Duración de la vida laboral (años)	Mujeres	31,6	36,2	30,9	34,1	30	35,1	34,8
	Hombres	37,3	37,5	37,6	37,3	33,1	38,6	40,8
Subárea: Segregación y calidad del trabajo		UE-27	Finlandia	España	Alemania	Bulgaria	Portugal	Reino Unido
Segregación sectorial (%)	Mujeres	29,4	38,1	22,5	29,4	19,3	25,8	38,8
	Hombres	7,9	8,2	6,9	8,7	3,9	5,6	10,6
Flexibilidad del tiempo de trabajo (%)	Mujeres	38,7	57	24,5	45,9	17,5	26,8	46,8
	Hombres	44,7	67,5	29,3	51,1	25,2	33,2	46,5

Riesgos y salud laboral (%)	Mujeres	81,2	74,4	74,4	84,5	72,8	78,9	88,1
	Hombres	71,3	75,7	61,5	77,7	51	71,4	77,5
Formación (%)	Mujeres	33	54,8	27,3	34,7	10,7	24,1	46
	Hombres	34,3	47,4	34	38,6	8,3	31,8	43,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ELGE, Gender Equality Index.

La desigualdad en las remuneraciones percibidas entre mujeres y hombres es una característica persistente tanto a lo largo de los países como del tiempo. Diversas instituciones, tanto de ámbito nacional como supranacional, estudian, analizan y cuantifican la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres para conseguir con ello, diseñar políticas y reformas que permitan erradicar esta situación. La brecha salarial (*gender pay gap*) es un indicador que muestra la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino. A nivel europeo, Eurostat nos ofrece los datos estadísticos más recientes sobre la brecha salarial, correspondientes al año 2013. Veamos los casos de EU-28 y una selección de países.

TABLA 3. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EUROPA. AÑO 2013

European Gender Pay Gap	
UE-28	16,4
Estonia	28,2
Alemania	20,2
Reino Unido	19,7
Finlandia	18,4
España	18,3
Bulgaria	12,6
Polonia	6,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, The unadjusted gender pay gap, 2013 - difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings.

Para la medición global de la brecha salarial debemos fijarnos en el Índice Global de Brecha Salarial de Género (GGG), elaborado por el Foro Económico Mundial. Este Índice se establece para cada país teniendo en cuenta criterios económicos, políticos, educacionales y de salud, y proporciona una clasificación de los países que facilita una comparación efectiva entre países y regiones y a lo largo del tiempo. En términos generales, en todos los países se registra una brecha salarial positiva y desfavorable para las mujeres. Según el GGG, las diferencias salariales han ido aumentando a lo largo del tiempo en todos los países analizados excepto en Eslovaquia. El Índice se expresa en una escala entre 1 (máxima igualdad salarial) y 0 (desigualdad total). Veamos los resultados para algunos países.

TABLA 4. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO GLOBAL. AÑO 2014

Global Gender Pay Gap	
Islandia	0,86
Nicaragua	0,79
Rwanda	0,79
Ecuador	0,75
Estados Unidos	0,75
Mexico	0,69
India	0,65
Turquía	0,62
Marruecos	0,61
Yemen	0,51

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de World Economic Forum, Global Gender Pay Gap Report 2014.

Hay varias razones que explican la existencia y el tamaño de la brecha salarial de género, y éstos pueden variar fuertemente entre los Estados miembros. Entre los factores explicativos de diferencias salariales podemos identificar tres bloques. En primer lugar es fundamental utilizar para su explicación elementos atribuibles a las *personas trabajadoras*. En una segunda etapa se han incorporado también factores de la relación laboral asociados a las *empresas* para las que trabajan.

Finalmente, encontramos los condicionantes del *mercado de trabajo* en el que se desenvuelven las relaciones laborales. Concretamente, algunas de las razones que explican la brecha salarial son, por ejemplo, el tipo de puestos de trabajo ocupados por las mujeres, las consecuencias de las interrupciones de la carrera profesional, el trabajo a tiempo parcial, la maternidad, las decisiones a favor de la vida familiar, etc. Por otra parte, la proporción de mujeres que trabajan y sus características difieren significativamente entre los países, en particular a causa de las instituciones y actitudes que rigen el equilibrio entre la vida privada y el trabajo que afectan a las carreras y por tanto el salario de las mujeres. Algunos estudios, como los de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, explican que las principales razones para la brecha salarial están relacionadas frecuentemente con segregaciones tanto horizontales como verticales, el hecho de que las mujeres tiendan a situarse en profesiones peor pagadas, llegando a un techo de cristal en sus carreras o sufriendo una valoración menos favorable de sus trabajos. Los orígenes de dichos factores podrían ser juzgados como discriminatorios en sí mismos, siendo esto debido al arraigo de los estereotipos de género en cuanto a profesiones típicamente percibidas como femeninas o masculinas.

2. Explicando la desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres en el empleo

En este apartado se abordan los principales conceptos teóricos que se manejan en el campo del trabajo desde la perspectiva de género. Ofrecemos las principales aportaciones teóricas de autoras y autores sobre el trabajo productivo y reproductivo, sobre el trabajo no remunerado y nos detenemos en el fenómeno del techo de cristal, como una de las características del trabajo de las mujeres.

2.1. Trabajo reproductivo vs trabajo productivo

Uno de los primeros conceptos que nos interesa destacar es el trabajo reproductivo, o trabajo de la reproducción, como contraposición al *trabajo productivo*. Es amplísima la literatura que ha tratado este concepto. Para hacer una síntesis cuidadosa nos basaremos en el trabajo de Carrasquer et al. (1998), que en su artículo *El trabajo reproductivo* hacen una buena recapitulación a partir de las autoras y autores de referencia.

El trabajo de la reproducción se hace viable como concepto, en primer lugar, por la aceptación de la existencia del trabajo doméstico como forma de trabajo, tras el debate mantenido, en la década de los años 70, entre algunas corrientes del feminismo y el marxismo. A partir de aquí nace la posibilidad de contabilizar de alguna manera su importancia económica, ya que se reconoce su intervención en la reproducción de la fuerza de trabajo y, por tanto, en la generación de plusvalía, si bien de manera indirecta. En segundo lugar, por el esfuerzo de algunas especialistas, principalmente anglosajonas y francesas que, desde el campo de la historia, la economía, la sociología o la antropología, han ido poniendo de manifiesto cómo el capitalismo ha reforzado la estructura patriarcal de nuestra sociedad. Sus estudios muestran cómo el capitalismo ha segregado doblemente el trabajo femenino, al separar el lugar físico de la producción de mercancías (la fábrica) del de la reproducción de la vida (el hogar y la familia). Esto ocurre porque la organización social del capitalismo industrial ha reforzado la invisibilidad del trabajo que las mujeres hacen para mantener y dar atención y cuidado al hogar y la familia, a la vez que se aprovecha de esta actividad ya que es un trabajo imprescindible para la producción. En tercer lugar, también hay que mencionar como, en estos últimos años, otras estudiosas han contribuido a hacer emerger el concepto de trabajo reproductivo mediante la reconsideración y ampliación del propio concepto de trabajo. Éstas han criticado el concepto de trabajo nacido con la industrialización al ser entendido únicamente como sinónimo de actividad laboral y/o empleo. Una definición consensuada y aceptada de trabajo de la reproducción es aquel trabajo que "comprende las actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y de la familia." (Carrasquer et al., 1998: 96). Sus principales características son: "no estar remunerado a través de un salario (aunque poderse discutir la existencia o no de otro tipo de remuneración), ser un trabajo eminentemente femenino y permanecer invisible incluso a los ojos de las personas que lo llevan a cabo." (Carrasquer et al., 1998: 96-97).

La denominación de trabajo de la reproducción surge, pues, para diferenciar este tipo de trabajo del trabajo de la *producción* (de bienes y servicios), ya que este es el único reconocido, económica y socialmente como trabajo en las sociedades industrializadas. Esta voluntad de división se enmarca en la teoría feminista que ya en los años 70 señaló la importancia de distinguir entre los dos tipos de trabajo para analizar y encontrar soluciones a las cuestiones que lanzaba el feminismo de la época, con tres objetivos:

1. Poner de manifiesto la invisibilidad del trabajo de las mujeres y su concentración en la esfera reproductiva y no remunerada.

2. Subrayar los efectos de esta concentración sobre las condiciones laborales de las mujeres, así como sobre las diferentes posibilidades y expectativas con que se enfrentaban durante su ciclo vital.
3. Contrastar esto con la concentración de los hombres en la esfera de la producción y sus consiguientes efectos sobre las relaciones de género.

Esta perspectiva ha facilitado la explicación de cuestiones no consideradas como relevantes a la hora de analizar la actividad laboral femenina. Cuestiones como la persistencia y el aumento de la segregación ocupacional, el crecimiento de la discriminación laboral indirecta, la creciente fuerza de trabajo de las mujeres, el paro femenino, el fenómeno de la doble presencia, entre otros. Esta perspectiva ha hecho viable la consideración de la existencia de dos tipos de actividades (productivas y reproductivas) con dos esferas bien diferenciadas (pública y privada).

La nueva acepción del concepto de trabajo surge de la necesidad de poner de manifiesto una serie de factores que caracterizan la actividad laboral femenina (Benería, 1981; Torns y Carrasquer, 1987) y que, en general, se suelen olvidar o despreciar. Ya no se puede obviar que la “función reproductora” de las mujeres tiene un impacto en la actividad laboral femenina y, por tanto, todo análisis de ésta debe tenerla en cuenta. Además, *trabajo de la reproducción* pretende sustituir la vieja acepción de *trabajo doméstico*. Así, se destaca que “sus actividades y su espacio físico y simbólico no se reducen exclusivamente al hogar o ámbito doméstico.” Al tiempo que se recuerda que “su alcance comprende las actividades relacionadas con la gestión y el mantenimiento de la infraestructura del hogar y las derivadas de la atención y cuidado (en su más amplia acepción) de los miembros de la familia, en la convicción de que todas estas actividades toman únicamente este significado y esta concreción en las sociedades urbanas e industriales del mundo occidental.” (Carrasquer et al., 1998: 96).

2.2. Trabajo no remunerado y usos del tiempo

Como hemos visto, una de las características del trabajo reproductivo es la no remuneración. Nos queremos detener en este aspecto para profundizar más en ello. El trabajo no remunerado consiste en la producción de bienes y servicios realizada por los miembros del hogar para la que no se dispone de valoración de mercado, pero que contribuyen al bienestar familiar y social. Algunas de estas actividades son consumidas por la propia familia, como cuidado de niños/as y personas adultas, cocinar, jardinería,

mantenimiento del hogar, etc., o por personas fuera de la familia como amigos que visitan el hogar, parientes que viven fuera, etc. Otra serie de actividades de trabajo no remunerado son consumidas por personas que no forman parte del hogar familiar, como actividades de voluntariado o ayudas informales a otros hogares. La frontera que delimita lo que son actividades de trabajo no remunerado y las actividades de ocio, la determina el criterio de una tercera persona, de tal forma que si se pagara a una tercera persona para hacer la actividad se considera trabajo no remunerado (cocinar, limpiar, cuidado de niños, jardinería, etc.). Las actividades de trabajo no remunerado incluyen: actividades de hogar y familia (actividades culinarias, mantenimiento del hogar, jardinería, construcción y reparaciones, compras y servicios, cuidado de menores, ayudas a adultos miembros del hogar, confección y cuidado de ropa y gestiones del hogar) y actividades de trabajo voluntario (trabajo voluntario al servicio de una organización, ayudas informales a otros hogares).

Analizar desde una perspectiva de género el tiempo medio diario dedicado a actividades de trabajo no remunerado y el porcentaje de personas que las realizan proporciona una medición del total de horas dedicadas a este tipo de actividades necesarias para el bienestar social, y permite constatar que en este tipo de actividades se produce una participación más elevada de mujeres, con incidencias negativas en la calidad de vida de las personas que las realizan (en términos de incorporación al mercado laboral, jornadas más largas, estado de salud, menor acceso a la participación social y política, etc.).

Siguiendo a María Ángeles Durán, trabajo no es sinónimo de empleo (Durán, 2012). La mayor parte del tiempo de trabajo producido en el mundo no es trabajo formal regido por normas laborales, sino informal o trabajo no remunerado producido y consumido en los hogares. A su vez, la mayor parte del tiempo de trabajo no remunerado es realizado por las mujeres. El trabajo informal y sumergido está creciendo; es el flanco débil de los sistemas de cuentas nacionales y suscita grandes dificultades metodológicas y disenso político. Junto a las empresas, dos mil millones de hogares en el mundo producen servicios para garantizar el bienestar de su ciudadanía. Sin embargo, esta masiva producción no la recogen el PIB ni otros indicadores macroeconómicos de uso extendido. No obstante, han sido muchos los esfuerzos por cuantificar esta aportación del trabajo de la reproducción al PIB, como lo demuestran los Trabajos desde la economía feminista de numerosas autores e Instituciones, desde la década de los 60 (Easterlin, 1968; Wainerman y Rechini, 1980; Benería, 1982, 1999; Carrasco, 1991; Durán, M.A., 1993, 2012; EUSTAT, 2000; Loaiza, 2004; Ironmonger, 2005; Cutuli, 2012; Budlender, 2014).

Llegados a este punto, nos detenemos brevemente en las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al uso del tiempo. En la siguiente tabla observamos el tiempo dedicado a actividades no remuneradas, incluyendo la atención a menores, las actividades domésticas y las actividades de voluntariado y caritativas. La cantidad de tiempo dedicado por las mujeres y los hombres de la UE a actividades distintas de la economía productiva -del trabajo remunerado-, muestra diferencias fuertes. Existe una amplia brecha de género en el tiempo dedicado a cuidar y educar a los menores (se incluyen hijos/as, nietos/as), y en el tiempo dedicado a las tareas domésticas. En todos los Estados miembros, son las mujeres las que realizan la mayor parte de estas actividades de cuidado. La situación está más equilibrada cuando se trata de la participación en actividades de voluntariado o benéficas.

TABLA 5. USO DEL TIEMPO. ACTIVIDADES DE CUIDADO Y ACTIVIDADES SOCIALES. AÑO 2010

Área: Tiempo		UE	Países					
Subárea: Actividades de cuidado		UE-27	Finlandia	España	Alemania	Bulgaria	Portugal	Reino Unido
Cuidado de menores (%)	Mujeres	41,1	25,4	49,7	30,4	29,9	51,7	38,5
	Hombres	24,9	21,3	29,2	22,4	11,6	32,4	23,3
Actividades domésticas (%)	Mujeres	77,1	72,3	85,3	80	69,8	90,2	82,2
	Hombres	24,1	39,1	35,7	20	10,2	19,7	40,3
Subárea: Actividades sociales		UE-27	Finlandia	España	Alemania	Bulgaria	Portugal	Reino Unido
Voluntariado y actividades benéficas (%)	Mujeres	14,7	17,8	7,2	22,6	6	3,9	15,6
	Hombres	14,4	17,8	6,3	23,4	5,6	2,7	12,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EIGE, Gender Equality Index.

2.3. El techo de cristal

Cuando hablamos del empleo de las mujeres, a menudo aparecen términos como precariedad, temporalidad, parcialidad, segregación vertical y horizontal, brecha salarial, *leaking pipe*, suelo pegajoso, techo de cristal, síndrome de Sísifo, *burnout*, subocupación, doble y triple jornada, doble presencia, empleos *pink collar*, etc. En este punto nos vamos a detener en el fenómeno del techo de cristal.

El término techo de cristal, del inglés *glass ceiling*, apareció por primera vez en un artículo del diario estadounidense *Wall Street Journal* en 1986. En este artículo se describían las barreras invisibles a que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente cualificadas que les impedían alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, independientemente de sus logros y méritos, es decir, aquellas *barreras artificiales basadas en prejuicios personales y de la organización, que impiden el avance vertical dentro de las organizaciones de individuos cualificados* (Segerman-Peck, 1991; Wirth, 2002). Una imagen metafórica de las barreras que parecen transparentes o poco visibles a simple vista, pero que actúan eficientemente impidiendo que las mujeres, a pesar de tener la capacidad y los méritos necesarios, lleguen a ocupar cargos de responsabilidad y decisión. Obviamente, la existencia de estas barreras empobrece y perjudica la propia organización, ya que limitan las potencialidades del talento.

Tomando las palabras de la catedrática de psicología Ester Barberá: las barreras no siempre se explicitan ni son evidentes, por lo que su indagación y enfrentamiento se convierte, a menudo, en un camino sinuoso, largo y no exento de tropiezos. Muchas mujeres no pueden explicar por qué, a menudo, no logran escalar más lugares dentro de su profesión. Y es que el techo de cristal, aunque transparente, resulta muy efectivo (Barberá et al., 2002: 55-68). El techo de cristal, sin embargo, no es el único concepto que ha proliferado para referirse a este fenómeno. Otros autores y autoras han utilizado otros nombres con el objetivo de dar visibilidad y enfatizar algunas de las razones que hay detrás de esta situación. Así, se habla también del “suelo pegajoso” (Booth, Francesconi y Frank, 2003: 195-232), de “techo de cemento” (Chinchilla et al., 2005) o de “laberinto de cristal” (Berenguer et al., 1999). Además, coinciden en que un abordaje que reduzca la problemática de las mujeres en materia de carrera profesional a dicho techo de cristal es un abordaje que olvidaría que, a pesar de haber podido romperlo y acceder a ciertas posiciones de dirección y mando, las mujeres siguen sufriendo en muchos casos discriminaciones, quizás de mayor alcance e intensidad, como sería el caso de la discriminación retributiva (Bihagen y Ohls, 2006: 20-47), que se traduce en la brecha salarial de género. De hecho, algunos estudios demuestran que las empresas donde predominan los hombres se fijan salarios más altos que aquellas con una mayor diversidad o que emplean mayoritariamente a mujeres (Weiler y Bernasek, 2001: 90).

Cuando hablamos de discriminación en las empresas, comúnmente se ha hecho referencia a tres procesos discriminatorios. El primero de estos procesos está muy ligado al fenómeno del techo de cristal, al cual hemos hecho referencia a lo largo de este apartado. Pero no podemos acabar sin citar otras barreras:

1. Las barreras invisibles: las actitudes de prejuicio de los mismos compañeros y compañeras y de los empresarios y empresarias hacia las capacidades de las mujeres. Las creencias y conductas definidas por los hombres acerca de las mujeres trabajadoras...
2. Las barreras visibles: la falta de facilidades para conciliar la vida laboral, personal y familiar, la falta de asesoramiento específico para las mujeres...
3. Las barreras inconscientes de la organización sobre la motivación de las mujeres, su autoestima, y la relación entre el contexto biográfico y el conocimiento.

3. Marco institucional legal para las políticas de igualdad en el empleo en la UE

En este apartado se expondrá el ordenamiento jurídico de la Unión Europea cuyos principios y normas esenciales están recogidos en los Tratados constitutivos. Se analizará cómo los tratados vigentes abordan el concepto de empleo.

3.1. Fundamentos jurídicos

Desde el origen de la UE, con el Tratado de Roma en 1957, la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo ha sido un tema de atención. Así, en el Tratado de Roma, se reconocía el principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo. Además, el artículo 153 del TFUE permite a la UE actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. Dentro de este marco, el artículo 157 del TFUE autoriza también la acción positiva para empoderar a las mujeres.

Más adelante, el Tratado de Amsterdam de 1999, reconocía el derecho fundamental a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo. Asimismo, el Tratado de Niza de 2001, reconocía la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación laboral de las mujeres.

En documentos más cercanos, como la Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres, uno de los focos sigue siendo el ámbito del trabajo. En este documento se señala la necesidad de

aumentar los niveles de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, facilitando el equilibrio entre la vida laboral y familiar, así como eliminar la brecha salarial.

3.2. Resultados

Fruto de estos principios recogidos en los Tratados, la UE ha realizado todo un desarrollo legislativo acerca de la igualdad de género en el ámbito del empleo. A continuación vemos cuáles son las principales Directivas:

1. Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, para la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; la Comisión ha propuesto una revisión de esta Directiva (véase más adelante).
2. En 2006, varios antiguos actos legislativos fueron derogados y sustituidos por la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual. Asimismo, insta a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
4. Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

Más allá del desarrollo de Directivas, el Tribunal de Justicia ha desempeñado un importante papel en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. A continuación se detallan las sentencias más relevantes al respecto:

- La sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75): el Tribunal reconoció el efecto directo del principio de la igualdad de retribución para hombres y mujeres, y declaró que es aplicable no solo a la actuación de las autoridades públicas, sino también a todos los convenios de carácter colectivo para regular el trabajo por cuenta ajena.
- La sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84): el Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía una discriminación indirecta y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119 si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que pudiese demostrarse que la exclusión se basaba en factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.
- La sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88): el Tribunal decidió que todas las formas de pensiones profesionales constituyen una retribución a los efectos del artículo 119, por lo que les es aplicable el principio de la igualdad de trato. El Tribunal dictaminó que los trabajadores de sexo masculino deben disfrutar sus derechos en materia de pensiones de jubilación o de supervivencia a la misma edad que sus colegas de sexo femenino.
- La sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95): el Tribunal declaró que la legislación comunitaria no se oponía a una norma nacional que obligase a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de actividad en los que las mujeres fuesen menos numerosas que los hombres (discriminación positiva), siempre que la ventaja no fuese automática y que se garantizase a los candidatos masculinos un examen de su candidatura sin ser excluidos *a priori*.

3.3. El papel del Parlamento Europeo

El Parlamento Europeo ha desempeñado un papel muy destacado en el apoyo a la política de igualdad de oportunidades, sobre todo a través de su Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM). En lo concerniente a la igualdad de trato en el mercado laboral, el Parlamento desarrolla su actividad sobre la base del procedimiento legislativo ordinario, por ejemplo en relación con:

1. La propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines.

2. La revisión de la Directiva 92/85/CEE: en primera lectura el Parlamento abogó por un período de permiso de maternidad retribuido íntegramente más prolongado, de veinte semanas, pero actualmente la propuesta sigue bloqueada en el Consejo, y la Comisión ha anunciado que retirará la propuesta si el Parlamento y el Consejo no llegan a un acuerdo antes de finales de junio de 2015.

4. Estrategias de la Unión Europea

La principal estrategia a nivel europeo en el ámbito del trabajo es la *European Employment Strategy*. Desde su introducción en el Tratado de la Unión Europea de 1992, la Estrategia Europea de Empleo (EEE) es la piedra angular de la política de la UE en este campo. Su objetivo principal es crear más y mejores puestos de trabajo en toda la UE. En la actualidad, forma parte de la estrategia de crecimiento Europa 2020 y se pone en práctica a través del semestre europeo (nombre que recibe el proceso anual de coordinación de las políticas económicas entre los Estados miembros y las instituciones de la UE). La aplicación de la Estrategia Europea de Empleo -a la que contribuye con sus actividades el Comité de empleo- se articula alrededor de estas cuatro fases del semestre europeo:

1. Las orientaciones para las políticas de empleo recogen las prioridades y objetivos comunes en materia de empleo propuestos por la Comisión, acordados por los Gobiernos nacionales y adoptados por el Consejo de la UE.
2. El Informe Conjunto sobre el Empleo, basado en tres elementos: el análisis de la situación del empleo en Europa, la aplicación de las orientaciones para el empleo y la evaluación del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave. La Comisión publica el informe y el Consejo de la UE lo adopta.
3. Los programas nacionales de reforma presentados por los Gobiernos nacionales, cuyo contenido examina la Comisión para determinar su adecuación a Europa 2020 (programas nacionales de reforma anteriores a 2011).
4. Tras evaluar los programas nacionales de reforma, la Comisión publica una serie de informes sobre los Estados miembros, en los que analiza sus políticas económicas, y formula recomendaciones específicas para cada país.

4.1. Europa 2020

Europa 2020 es la estrategia de crecimiento de la UE, con cinco ambiciosos objetivos que deberán alcanzarse en 2020 en materia de empleo, innovación, educación, inclusión social y clima y energía. En el campo del empleo el gran reto a alcanzar es la ocupación para el 75% de las personas de 20 a 64 años.

Las dos iniciativas emblemáticas de Europa 2020 en este ámbito son:

1. Juventud en Movimiento: aumentar las oportunidades de los jóvenes para encontrar trabajo ayudando a estudiantes y becarios a obtener experiencia en otros países y mejorando la calidad y el atractivo de la educación y la formación en Europa.
2. Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: dar un nuevo impulso a las reformas del mercado laboral y ayudar a obtener la capacitación correcta para futuros trabajos, crear nuevos puestos de trabajo y revisar la normativa de empleo de la UE.

Este objetivo genérico de la UE de lograr un 75% del empleo, se traduce en objetivos nacionales para cada país, que reflejan sus diferentes situaciones y circunstancias. Veamos algunos datos:

TABLA 6. OBJETIVOS NACIONALES EN TASA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS ENTRE 20 Y 64 AÑOS.

Employment rate (%)	
EU-28	75
Bélgica	73,2
Bulgaria	76
Dinamarca	80
Grecia	70
España	74
Lituania	72,8
Alemania	77
Finlandia	78
Suecia	80

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Comisión Europea, Europe 2020 Targets.

4.2. European Pact for Gender Equality 2011-2020

El Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) fue aprobado por el Consejo de la Unión Europea después de la finalización del Primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2006-2010) - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres. En este nuevo Pacto, la UE reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres como valor fundamental y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. Este Pacto reafirma y apoya la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

En el Pacto encontramos algunos retos específicos en el ámbito del empleo y el trabajo:

1. Reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea.
2. Promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos.

La UE insta a través del Pacto a que se actúe a escala de los Estados miembros y de la Unión, en distintos ámbitos, haciendo referencia explícita al ámbito laboral e incluyendo medidas para suprimir las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral:

1. Promover el empleo de la mujer en todos los tramos de edad y reducir las desigualdades en materia de empleo, por medios como la lucha contra toda forma de discriminación.
2. Eliminar los estereotipos de género y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la educación y la formación, así como en la vida laboral, con el fin de reducir la segregación por sexos en el mercado laboral.
3. Garantizar una misma retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Promover la potenciación del papel de la mujer en la vida política y económica e impulsar el espíritu emprendedor de las mujeres.
5. Animar a los interlocutores sociales y a las empresas a que pongan en marcha y apliquen efectivamente iniciativas en favor de la igualdad de género y a que promuevan planes en ese terreno en los lugares de trabajo.

5. Retos y limitaciones

Aunque en la Europa de los 28, el desempleo poco a poco está disminuyendo, la situación del empleo en la Unión es uno de los ámbitos de mayor preocupación. En el conjunto de la Unión se contabilizan 24,6 millones de personas paradas para el año 2014 (para el año anterior fueron 26,4 millones) aunque con fuertes divergencias entre países. Incluso en las economías con resultados económicos más buenos, el desempleo empieza a ser estructural, como pone de manifiesto el creciente número de paro de larga duración. Los grupos del mercado laboral sobre quienes más impacta el desempleo de larga duración son los jóvenes, los trabajadores poco cualificados y los hombres. En general, en la UE, 1 de cada 5 parados de larga duración nunca ha trabajado, y 3 de cada 4 son menores de 35 años, lo que genera riesgos altos de marginación y pobreza.

Las tasas de actividad han soportado bien los años de crisis en la mayoría de los Estados miembros, debido principalmente a su aumento entre los trabajadores de más edad (entre 55 y 64 años) y entre las mujeres. Desde el primer trimestre de 2008 hasta el primer trimestre de 2014, la tasa de actividad en la EU-28 de la población comprendida entre los 15 y los 64 años aumentó del 70,3% al 72,0%, aunque con diferencias considerables entre países. Aunque las tasas de actividad de las mujeres han mejorado con el tiempo, todavía existe una diferencia considerable con respecto a los hombres: 11,7 puntos porcentuales en el primer trimestre de 2014 (las tasas correspondientes a hombres y mujeres fueron del 77,9 y el 66,2%, respectivamente). Las diferencias en las tasas de actividad entre hombres y mujeres son especialmente elevadas en Grecia e Italia. Algunos otros países, como Austria, Alemania y los Países Bajos, presentan una elevada tasa de actividad femenina y se caracterizan por una generalización del empleo a tiempo parcial entre las mujeres.

La evolución del empleo no se ha distribuido de manera uniforme. Mientras que las tasas de empleo masculino (entre 20 y 64 años) han disminuido en más de 3 puntos porcentuales desde el primer trimestre de 2008 hasta el de 2014 (del 77,4 al 74,0%), el empleo femenino sólo se ha reducido de forma marginal.

La segmentación del mercado de trabajo sigue siendo considerable en varios Estados miembros. El empleo juvenil se caracteriza por elevados porcentajes de trabajo temporal y trabajo a tiempo parcial, que, en el primer trimestre de 2014, se situaron en el 42,4 y el 31,9% (del empleo total), respectivamente. En comparación, los porcentajes de trabajo temporal y trabajo a tiempo parcial del total de la población activa fueron mucho más bajos: en torno al 13 y al 19%, respectivamente. Las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial. En el primer trimestre de 2014, la incidencia del trabajo femenino a tiempo parcial fue del 32%, frente al 8,3% en el caso de los hombres. Son especialmente alarmantes los porcentajes de mujeres que trabajan a tiempo parcial de Austria, Bélgica, Alemania, los Países Bajos y el Reino Unido, que superan el 40%. La segmentación también puede apreciarse en las persistentes diferencias salariales entre hombres y mujeres y en las bajas tasas de transición de contratos de trabajo menos protegidos a otros más protegidos.

Por su parte, el abandono escolar, un factor relevante para estudiar las características del mercado de trabajo (ya que incide en el desempleo: el 40% de personas que han abandonado prematuramente los estudios está desempleado), está disminuyendo en la Unión, lo que permite avanzar hacia el objetivo de situarlo por debajo del 10% antes de 2020. En este ámbito, las mujeres salen mejor paradas que los hombres, con una tasa de abandono escolar del 10,2%, frente al 13,6% de los hombres. En el otro extremo, la titulación superior en Europa es del 36,9%, muy cerca del objetivo 2020 del 40%. Las mujeres siguen siendo el grupo que más se titula en estudios superiores, con un 39,9%, frente a un 31,5% de hombres.

La última idea que lanzamos para concluir este apartado es que el mercado laboral sigue caracterizándose por desigualdades significativas. Aunque se han logrado avances, sigue habiendo diferencias importantes entre ambos sexos. La tasa de empleo de las mujeres sigue estando muy por debajo de la de los hombres (el 62,8%, frente al 74% a principios de 2014). La diferencia en el empleo equivalente a tiempo completo es incluso mayor (18,3 puntos porcentuales en 2013). Por otra parte, las mujeres cobran un 16% menos por hora de trabajo, y se han registrado pocas iniciativas destinadas a reducir la diferencia de retribución entre hombres y mujeres o los desincentivos fiscales para que las

mujeres permanezcan en el mercado laboral o se incorporen a él. Las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo, en número de horas trabajadas y retribución, dan lugar a una amplia brecha en el total de ingresos (37% en el conjunto de la UE). Dado que las pensiones reflejan los ingresos a lo largo de toda la vida, la brecha de género en este caso también es amplia (39% de media). En todos los Estados miembros, el riesgo de pobreza o exclusión social para los mayores de 55 años es mayor en el caso de las mujeres. En algunos países, los sistemas fiscales y de prestaciones siguen disuadiendo a las mujeres de trabajar o de trabajar más, en particular los que desincentivan a los segundos perceptores de renta de trabajar a tiempo completo. La segregación del mercado laboral y los estereotipos de género pueden impedir que los hombres y las mujeres aprovechen todo su potencial y llevar a una mala adecuación entre las cualificaciones y el empleo. Ahora las mujeres superan en número a los hombres en educación y formación, pero siguen estando sobrerrepresentadas en campos de estudio que están vinculados a los roles tradicionales, como la salud y el bienestar o las humanidades y la enseñanza, mientras que en ámbitos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería o las matemáticas siguen predominando los hombres.

Más allá de todos estos aspectos, el gran reto de la Unión Europea en la política sectorial de empleo viene marcado por la Estrategia Europa 2020. La Comisión propone una serie de objetivos que deben alcanzarse en 2020 a más tardar, uno de los cuales está centrado en este ámbito: alcanzar una tasa de empleo del 75% para la población de entre 20 y 64 años. Además, dentro del programa Europa 2020, la Comisión presenta siete iniciativas emblemáticas que deben aplicarse a escala europea en los Estados miembros. Una de ellas, de nuevo, está dedicada al ámbito del empleo. Se trata de la iniciativa *Una agenda para nuevas cualificaciones y empleos*, que debe permitir mejorar el empleo y la viabilidad de los sistemas sociales. Trata, especialmente, de fomentar las estrategias de *flexiguridad*, la formación de trabajadores y estudiantes, así como la igualdad entre hombres y mujeres, y el empleo de personas mayores.

6. Referencias bibliográficas

- Barberá, E. et al. (2002). Más allá del techo de cristal. Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 40, 55-68.
- Benería, L. (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Mientrastanto*, 6.
- Benería, L. (1982). Accounting for women's work. En Benería, L. (ed.) *Women and Development*. Nueva York: Praeger Publisher.
- Benería, L. (1999). El debate inconcluso del tiempo. *Revista Internacional del Trabajo*, 188, 321-346.
- Berenguer, G. et al. (1999). *El laberinto de cristal. Un estudio sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en las cooperativas de trabajo asociado valencianas*. Valencia: FVECTA.
- Bihagen, E. y Ohls, M. (2006). The glass ceiling: where is it? Women's and men's career prospects in the private vs. the public sector in Sweden 1979-2000. *The Sociological Review*, 1, 54, 20-47.
- Booth, A.; Francesconi, M. y Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay and gender. *European Economic Review*, 2, 47, 195-232.
- Budlender, D. (2014). Measuring the economic and social value of domestic work. *Conditions of Work and Employment Series - OIT*, 30.
- Carrasco, C. (1991). *El trabajo doméstico. Un análisis económico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Carrasquer, P. et al. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers: revista de sociologia*, 55, 95-14.
- Chinchilla, N. et al. (2005). The European construction social partners: Gender equality in theory and practice. *European Journal of Industrial Relations*, 11, 2, 151-177.
- Comisión Europea (2014). *Proyecto de informe conjunto sobre el empleo de la Comisión Europea y del Consejo Europeo*. Bruselas: CE.
- Cutuli, R.D. (2012). Medir es conocer: Economía feminista y cuantificación del trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 9, 23-41.
- Durán, M.A. (1993). La contabilidad del tiempo. *Praxis sociológica*, 6, 42-62.
- Durán, M.A. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Easterlin, R.A. (1968). Population, Labor Force and Long Swings in Economic Growth: the American Experience. Nueva York: Columbia University Press.

- EUSTAT (2000). *Cuentas satélite de producción doméstica para la CA de Euskadi*. Bilbao: Euskal Estatistika Erabundia.
- Ironmonger, D. (2005). Contabilidad del producto, insumos provenientes del capital y del trabajo de los cuidados: estimación del producto bruto de los hogares. En Rodríguez, D. y Cooper, J. (ed.) *El debate sobre el trabajo doméstico*. México: UNAM.
- Loaiza, M.O. (2004). *Valoración económica del trabajo doméstico*. Colombia: Eumed.
- Perdrero, M. (2004). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 56, 413-446.
- Segerman-Peck, L.M. (1991). *Networking and mentoring. A woman's guide*. Londres: Judy Piatkus Ltd.
- Torns, T. y Carrasquer, P. (1987). Entorn dels conceptes de dona i treball. En AAVV, *Visió de Catalunya*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- Wainerman, C. y Rechini, Z. (1980). *La medición del trabajo femenino*. Buenos Aires: CENEP.
- Weiler, S. y Bernasek, A. (2001). Dodging the glass ceiling? Networks and the new wave of women entrepreneurs. *The Social Science Journal*, 38, 85-97.
- Wirth, L. (2002). Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

