

UNIVERSIDAD POLITECNICA DE CARTAGENA



MUJER EN EL MERCADO LABORAL

TRABAJO FIN DE MASTER

Alumno: JAVIER MORENO CORTÉS 23056505-V

Titulación: MASTER MBA

Año: 2013/2014

Director: David Cegarra Leiva

INDICE:

1ª PARTE: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

0.-INTRODUCCION Y OBJETIVOS.....	4
1.- EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO DE HOMBRES Y MUJERES.....	5
2.- EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO DE HOMBRES Y MUJERES.....	8
3.- EVOLUCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES SALARIALES EN HOMBRES Y MUJERES.....	11
4.- EVOLUCIÓN DEL NIVEL EDUCATIVO EN HOMBRES Y MUJERES.....	15
5. ANALISIS DE LAS RELACIONES ENTRE VARIABLES.....	19
5.1. Influencia de la existencia de hijos en el empleo de hombres y mujeres.....	19
5.2. Influencia del nivel educativo en la tasa de empleo de hombres y mujeres.....	21
5.3. Impacto de las responsabilidades familiares y cuidado de dependientes en el abandono de la actividad laboral en hombres y mujeres.....	23
5.4. Análisis del tiempo de dedicación al hogar y familia realizado por hombres y mujeres.....	26
6. CONCLUSIONES PRIMERA PARTE.....	32

2ª PARTE: REVISIÓN DE LA LITERATURA EN CASTELLANO

7.- ANÁLISIS DE ARTICULOS PUBLICADOS.....	39
8.-CONCLUSIONES.....	54
9.-BIBLIOGRAFIA.....	57

1ª PARTE: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

0.-INTRODUCCION Y OBJETIVOS.

El presente Trabajo Fin de Master (TFM), analiza la situación de la mujer en el mercado laboral, y consta de tres partes:

La primera, que analiza las principales estadísticas referentes al mercado laboral como empleo, paro, remuneración y formación.

- En el primer y segundo apartado abordaremos la tasa de empleo de hombres y mujeres, analizando a través de datos estadísticos el porcentaje de activos y parados.
- En el tercero, observaremos los datos referentes a la remuneración que perciben, sea cual sea su tipo de salario y brecha de género.
- En el cuarto, ponderaremos la formación actual de ambos géneros, desde niveles básicos hasta superiores.
- En el quinto, relacionaremos las anteriores variables entre sí, analizando cómo se comportan y cual es la causa de dicha relación.

La segunda parte del TFM consta de una revisión de los artículos publicados en revistas españolas, con la intención de comprobar si existe conciencia de este problema de desigualdad en el ámbito laboral de la mujer entre los investigadores/as, y si la investigación que se lleva a cabo en este ámbito, aporta medidas concretas que contribuyan a reducir la desigualdad que sufre la mujer en el ámbito laboral.

Y finalmente, se expondrán las conclusiones alcanzadas tras el análisis de las dos primeras partes.

El objetivo del trabajo es doble:

- Primero, conocer la situación de la mujer en el mercado laboral.
- Y aportar medidas concretas que contribuyan a reducir la desigualdad que sufre la mujer en el ámbito laboral a través de una revisión de la literatura en Español.

1.- EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO DE HOMBRES Y MUJERES.

El objetivo de este apartado es el de tener una visión clara de la evolución de la tasa de empleo femenina a lo largo de los últimos años, así como comparar su evolución respecto a la tasa de empleo masculina.

Antes de proceder a la interpretación de la tabla, vamos a definir tres conceptos:

- **Tasa total de empleo**

Según la información que proporciona la Encuesta de Población Activa, la Tasa total de empleo, es el cociente entre el número total de ocupados y la población total. Se consideran personas ocupadas o personas con empleo, las personas de 16 y más años que durante la semana de referencia de la encuesta han tenido un trabajo por cuenta ajena o han ejercido una actividad por cuenta propia (INE).

- **Tasa específica de empleo para un intervalo de edad determinado**

Cociente entre el número de ocupados de un intervalo determinado de edad y la población correspondiente a ese intervalo. Se incluyen medias anuales (INE).

- **Brecha de género en las tasas de empleo**

Diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de los hombres y las tasas de empleo de las mujeres (INE).

TABLA 1.1.-EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO EN VARONES Y MUJERES.

<u>Hombres</u>	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Total (de 16 y más)	50,4	53,1	54,7	56,5	62,5	64,9
De 16 a 24	20,3	24,2	28,2	32,4	43,2	48,5
De 25 a 54	71,2	74,5	75,7	77,3	84,4	87,6
De 55 a 64	52,4	53,9	54,7	56,7	60,9	60,0
De 16 a 64	61	64,1	65,6	67,6	74,6	77,4
De 20 a 64	64,5	67,6	69,1	71,0	78,1	80,7
<u>Mujeres</u>	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Total (de 16 y más)	39,8	41,2	41,6	42,1	43,9	43,6
De 16 a 24	19,8	24,0	26,5	29,1	35,7	37,0
De 25 a 54	61,3	62,7	63,2	63,8	65,9	65,7
De 55 a 64	36,0	35,6	33,2	32,3	31,2	30,0
De 16 a 64	51,3	52,8	53,0	53,5	55,7	55,5
De 20 a 64	54,1	55,5	55,8	56,3	58,4	58,0

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Analizando con detalle las cifras vemos cómo a nivel general, en la serie, la caída en la tasa de empleo femenina es de 3,8 puntos frente a los 14,5 puntos porcentuales que experimenta la reducción de la tasa de empleo masculina.

Podemos ver que el año donde comienza la caída corresponde al inicio de la crisis (2007-2008). En años anteriores a 2008 existe una tendencia levemente creciente, y a partir 2008 la tendencia es inversa y decrece hasta 2012 (en algunas edades es más acusada la caída, sobre los datos referentes al varón).

Por intervalos de edad apreciamos un dato muy interesante, y es que la tasa de empleo masculina cae 28,2 puntos en el intervalo de 16 a 24 años (para toda la serie), mientras que la tasa de empleo femenina para ese mismo intervalo de edad y serie lo hace en 18,2 puntos, es decir, 10 puntos menos que la masculina.

Sin embargo, para los demás intervalos de edad reflejados en la tabla vemos cómo la tasa de empleo femenina no se ve tan mermada como la masculina, e incluso se incrementa 6 puntos en el intervalo de 55 a 64 años.

A nivel general observamos cómo, tanto en hombres como mujeres, la mayor tasa de empleo se da en el intervalo de edad de 25 a 54 años.

TABLA 1.2.-EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO. BRECHA DE GÉNERO.

Brecha de género (Hombres - Mujeres)	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Total (de 16 y más)	10,6	12,0	13,1	14,4	18,6	21,2
De 16 a 24	0,5	0,2	1,7	3,3	7,5	11,5
De 25 a 54	9,9	11,7	12,5	13,6	18,5	22,0
De 55 a 64	16,5	18,3	21,5	24,5	29,8	30,0
De 16 a 64	9,8	11,3	12,6	14,0	18,9	21,9
De 20 a 64	10,4	12,1	13,3	14,7	19,7	22,7

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

La tabla de la brecha de género en la tasa de empleo nos aporta una información muy interesante.

Por grupos de edad, podemos observar que el mayor descenso a lo largo de la serie se dio en el intervalo de edad de 55 a 64 años, 13,5 puntos, seguido de la población de 25-54 años, 12,1 y finalmente la población de 16-24, 11 puntos.

En primer lugar observamos cómo en el intervalo de edad comprendido entre los 16 y 24 años la brecha se ha reducido en 11 puntos, quedando fijada en el año 2012 en un 0,5. Cifra que nos indica que existe igualdad en la tasa de empleo.

En segundo lugar comprobamos cómo en el siguiente intervalo de edad 25 a 54 años, la brecha da el mayor salto situándose en 9,4 puntos. Y aunque la brecha se sigue incrementando en relación al siguiente intervalo de edad, ésta sólo lo hace en 6,6 puntos (de 25-54 a 55-64).

Podemos concluir que la brecha género más acusada, se produce en el intervalo de 25 – 54 años y de 55-64 años. Y aunque existe igualdad en la tasa de empleo juvenil (16-24 años), esa igualdad se rompe en el siguiente intervalo de edad (24-54 años).

2.- EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO DE HOMBRES Y MUJERES.

Antes de proceder al análisis de la tabla, definiremos Tasa de paro y Brecha de género:

- **Tasa específica de paro para una edad determinada**

La tasa específica de paro para un intervalo de edad determinado es el cociente entre los parados de edades comprendidas entre los extremos del intervalo y los activos de dicho intervalo de edad. Se consideran medias anuales (INE).

- **Tasa específica de paro para una edad determinada**

La tasa específica de paro para un intervalo de edad determinado es el cociente entre los parados de edades comprendidas entre los extremos del intervalo y los activos de dicho intervalo de edad. Se consideran medias anuales (INE).

- **Brecha de género en las tasas de paro**

Es la diferencia entre la tasa de paro de las mujeres y la de los varones en puntos Porcentuales (INE).

TABLA 2.1.- EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO DE HOMBRES Y MUJERES.

	2012	2011	2010	2009	2008	2007
<u>Hombres (de 16 y más)</u>	24,7	21,2	19,7	17,7	10,1	6,4
De 16-24	54,4	48,2	43,2	39,1	23,7	15,2
De 25 y más	22,3	18,9	17,5	15,5	8,5	5,3
De 55 y más	17,1	14,6	13,7	10,8	6,1	4,6
<u>Mujeres (de 16 y más)</u>	25,4	22,2	20,5	18,4	13	10,9
De 16-24	51,8	44,4	39,8	36,4	25,8	21,9
De 25 y más	23,1	20,1	18,5	16,4	11,5	9,4
De 55 y más	17	13,9	13	12,7	8,6	7,4

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

A nivel agregado observamos como la evolución general de la serie es más negativa en el caso de la tasa de paro masculina que en la femenina. En este caso la tasa de paro masculina se incrementa 18,3 puntos frente a la femenina que lo hace en 14,5 puntos.

Es decir, aunque la tasa de paro general de la mujer es mayor que la del hombre, comprobamos que se destruye menos empleo femenino que masculino.

Por intervalos de edad constatamos, como era previsible, que la tasa de paro juvenil es la más alta tanto en hombres como en mujeres, 54,4 y 51,8, digamos, la mitad de la población juvenil no encuentra trabajo.

Sin embargo, si vemos las cifras con detenimiento descubrimos que mientras a lo largo de la serie el paro juvenil masculino se incrementa en 39,2 puntos, el femenino lo hace en 29,9 puntos, 9,3 puntos porcentuales menos que en el caso del hombre.

Para el resto de los intervalos también encontramos que la tasa de paro femenina crece siempre menos que la del hombre, en el intervalo de edad de 25 años y más, se produce un aumento de 13,7 puntos para mujeres y 17 puntos para varones.

TABLA 2.2.-TASA DE PARO SEGÚN GRUPOS DE EDAD. BRECHA DE GÉNERO.

	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Brecha de género (Mujeres - Hombres)	0,6	0,9	0,8	0,7	3	4,5
De 16-24	-2,6	-3,8	-3,4	-2,7	2,1	6,7
De 25 y más	0,8	1,2	1	0,9	3	4,1
De 55 y más	-0,1	-0,7	-0,7	1,9	2,5	2,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

En relación a la brecha de género en la tasa de paro, vemos cómo el mayor impacto negativo que tiene la tasa de paro sobre el hombre ha suavizado las brechas entre hombre y mujeres a lo largo de toda la serie histórica. Obteniendo en 2007, 4,5 puntos y en 2012, 0,6, una diferencia de 3,9 puntos, consecuencia de las elevadas tasas de paro de varones en los últimos años.

Nos llama poderosamente la atención que la brecha en la tasa de paro femenina experimente una evolución tan negativa al pasar del primer intervalo de edad al segundo, es decir, pasa de una situación en la que la tasa de paro es inferior en la mujer que en el hombre a lo contrario (pierde 3,4 puntos de un intervalo a otro en el 2012).

A modo de resumen, y tras analizar los datos de la tasa de empleo y desempleo observamos cómo la incorporación de la mujer al mercado de empleo está siendo muy gradual pero estable.

En el intervalo de edad de 16 a 24 años se ha equiparado con la tasa de empleo masculina, pero a partir de los 25 años esta igualdad se rompe.

3.- EVOLUCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES SALARIALES EN HOMBRES Y MUJERES.

Actualmente se han realizado informes sobre la situación con respecto a la remuneración entre hombres y mujeres, obteniendo a nivel europeo, un resultado llamativo: la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 16,2 %. Esto significa que el hombre sigue percibiendo mayor cuantía económica que la mujer. Esta situación puede darse por distintas causas, que enumeraremos a continuación:

- Una de ellas, es la discriminación que aún persiste en el mercado laboral, ya sea directa, obtención de una menor retribución en igualdad de trabajo e indirecta, diferente impacto de las políticas laborales entre hombres y mujeres.
- Ocupación en distintos sectores: la mujer suele trabajar en sectores peor remunerados, como el terciario (servicios) o primario (agricultura) y el hombre en el secundario (industrial). También son menores las remuneraciones, como veremos más adelante, en cualquier tipo de contrato, ya sea parcial o completo.
- Cierta infravaloración sobre las habilidades y competencias de la mujer: desde menores incentivos o pluses en cuanto al salario, a menor protagonismo en puestos de alta responsabilidad.
- Un factor muy importante, es la falta de medidas que apoyen la corresponsabilidad en las tareas del hogar y cuidados, que se le asignan mayoritariamente a la mujer.

Para paliar esta situación, se tendrían que proponer medidas, desde planes de igualdad hasta estrategias que equilibren las diferencias actuales entre ambos sexos, creando de esta manera una sociedad más justa y equitativa.

Una vez comentada la actualidad salarial de hombres y mujeres, procedemos a analizar el contenido del mismo, pudiendo ser ésta una medida para comprender mejor la igualdad en el mercado laboral. Además, nos puede aportar indicios sobre el papel que juega la mujer en el mercado laboral.

Antes de analizarla, definimos varios conceptos para una mejor comprensión:

- **Salario mediano:** divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior (INE).
- **Salario por hora:** se estima como el salario anual dividido entre las horas pactadas en el año de referencia (INE).

- **Salario más frecuente:** cantidad remunerada más frecuente entre los trabajadores (INE).
- **Salario a tiempo parcial:** remuneración de los trabajadores que tienen una jornada a tiempo parcial respecto al total de ocupados (INE).
- **Salario a tiempo completo:** remuneración de los trabajadores que tienen una jornada a tiempo completo respecto al total de ocupados (INE).

TABLA 3.1.- SALARIO MEDIO ANUAL, MEDIANO, MÁS FRECUENTE Y A TIEMPO PARCIAL/COMPLETO. 2011.

SALARIO ANUAL	Mujeres	Hombres	%mujer/hombre
Salario a tiempo completo	23.692,8	27.595,5	85,9
Salario mediano	16.796,4	21.488,0	78,2
Salario más frecuente	14.468,5	18.465,2	78,4
Salario a tiempo parcial	10.077,8	11.232,7	89,7

Fuente: Encuesta anual de estructura salarial. INE

Vemos claramente que en todas las medidas de salarios, ya sea parcial, o a tiempo completo, el varón percibe una mayor retribución.

TABLA 3.2.-SALARIO POR HORA 2011.

Salario por hora	Mujeres	Hombres	% mujer/hombre
A tiempo completo	13,8	15,9	87,1
Sin diferenciar jornada	13,1	15,7	83,7
A tiempo parcial	10,1	12,8	79

Fuente: Encuesta anual de estructura salarial. INE

Si analizamos el salario por hora y consideramos la diferencia entre jornada a tiempo completo frente a jornada a tiempo parcial, identificamos una situación que nos

produce una amarga sorpresa y nos genera dudas sobre las posibles ventajas que pueden ofrecer algunas medidas de conciliación de la vida laboral y personal basadas en la flexibilidad horaria (trabajo a tiempo parcial).

En el trabajo a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres en el año 2011 (13,8 euros) alcanzaba el 87,1% del salario por hora de los varones (15,9 euros), sin embargo al considerar la jornada a tiempo parcial, mujeres reciben 10,1 euros frente a los hombres 12,8 euros, y el porcentaje anterior se reduce al 79%. Es decir, vemos que se incrementa la brecha entre ambos sexos.

En la siguiente tabla obtenemos información sobre la evolución de la brecha salarial por intervalos de edad.

En primer lugar exponemos la siguiente definición:

Brecha de género (no ajustada) en salarios por hora: diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres (se expresa como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres).

TABLA 3.3.- BRECHA DE GÉNERO EN SALARIO POR HORA SEGÚN EDAD.

	2010	2009	2008	2007
Menos de 25	4,8	5,5	7,9	6,5
De 25 a 34	8,7	10,0	10,3	11,6
De 35 a 44	13,1	15,8	15,8	16,7
De 45 a 54	18,8	18,8	17,6	18,8
De 55 a 64	23,7	22,8	21,9	21,7
De 65 y más	45,1			

Fuente: Estadística de ingresos. Estadísticas de mercado laboral. Eurostat.

Como podemos ver la brecha de género se incrementa con la edad, aumentando de un valor de 4,8, en el tramo de los trabajadores menores de 25 años en el año 2010, hasta un valor de 45,1 en el tramo de los trabajadores a partir 65 años.

La brecha salarial de género ha disminuido en el periodo 2007-2010 en personas de 35 a 44 años.

En personas de 45 a 54 años disminuyó 1,2 puntos en el año 2008, pero en el año 2010 se elevó y alcanzó la misma cifra que tenía en 2007.

Pero nos interesa saber en que intervalo de edad se produce un mayor incremento de la brecha salarial y al realizar los cálculos, obtenemos que se produce, al pasar de los 35-44 años a los 45-54 años, registrando un incremento de 5,7 puntos (frente a los 4,9 respecto al intervalo anterior y del 4,9 respecto al intervalo siguiente).

Realmente, al pasar del intervalo 55-64 a 65 y más años, es cuando el aumento es el mayor de toda la serie: 21,4 respectivamente. Pero en este análisis consideramos que la explicación de este intervalo no es significativo ya que abarca a un porcentaje de población que decide trabajar después de la edad de jubilación.

En conclusión, el hombre percibe una mayor retribución salarial que la mujer.

Además, la brecha salarial se incrementa en el caso de la jornada a tiempo parcial, lo que a priori menoscaba el atractivo que puede presentar las medidas de conciliación basadas en flexibilidad temporal. Consideramos que este hecho puede desincentivar el uso de tales medidas en mujeres.

4.- EVOLUCIÓN DEL NIVEL EDUCATIVO EN HOMBRES Y MUJERES.

A continuación se procede a analizar los datos referentes a nivel de estudios de la población española. Para ello vamos a fijarnos en el porcentaje de hombres y mujeres en función del nivel educativo.

Vamos a empezar definiendo que es abandono educativo temprano.

El abandono educativo temprano es el porcentaje de personas de 18 a 24 años que no ha completado la educación secundaria de segunda etapa, que según la clasificación internacional normalizada de la educación (CINE) corresponde al nivel 3, y no ha seguido ningún tipo de estudio o formación en las cuatro últimas semanas.

Los niveles de educación de acuerdo a la CINE son:

- ✚ Nivel 0-2: preescolar, primaria y 1ª etapa de educación secundaria.
- ✚ Nivel 3-4: 2ª etapa de educación secundaria y postsecundaria no superior.
- ✚ Nivel 5-6: 1º y 2º ciclo de educación superior, y doctorado.

TABLA 4.1.- ABANDONO EDUCATIVO TEMPRANO (% personas de 18-24 años)

ESPAÑA	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Mujeres	21,9	23,1	24,7	25,7	25,2	24
Hombres	31	33,5	37,4	38	36,6	36,7

Fuente: Eurostat. Indicadores Europa 2020.

Una vez visto los datos, destacar que la tasa de abandono educativo temprano de la mujer es de 9,1 puntos inferior al hombre en 2011 y que ambos presentan una tendencia creciente hasta 2008 (año de inicio de la crisis) y decreciente hasta 2011, siendo esta más acusada en los varones.

La tasa de abandono educativo temprano en el hombre es de un 31% en el año 2011, mientras que en la mujer es del 21,9%, lo que nos hace pensar que la mujer opta por continuar su formación y estar más cualificada.

TABLA 4.2.- TASAS NETAS DE ESCOLARIZACIÓN POR EDAD. TOTAL ENSEÑANZAS. CURSO 2009/2010 (%).

Años	Mujeres	Hombres
1	27,2	27,9
2	44,4	45,2
3	99,3	98,8
4	99,9	98,2
5	100	99,4
6	99,3	97,6
7	98,5	98
8	97,2	97
9	99,4	95,5
10	100	99,9
11	98,5	99,2
12	100	100
13	99,4	99,3
14	98,7	99,1
15	97,5	97,9
16	94,3	93,1
17	86,2	81,2
18	71,4	63,1
19	63,2	51,9
20	57,1	44,8
21	47,5	37,4
22	39,1	31,4
23	31,6	26,2
24	23,2	20,4

Fuente: Las cifras de la educación en España. Estadística e Indicadores. Edición 2012. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Al analizar los datos por edades, constatamos cómo en el periodo de educación obligatoria (6-16 años) prácticamente la escolarización es total sin apreciar diferencias significativas entre hombres y mujeres.

De 16-20 años (educación no obligatoria), vemos claramente que la mujer tiene una mayor participación que los hombres, y conforme avanza la edad a 20 años se produce una mayor diferencia. Se parte con apenas un punto de diferencia con 16 años (94,3% frente a 93,1%) y se llega a alcanzar una diferencia de casi 13 puntos en 20 años (57,1% frente a 44,8%).

A continuación, vamos a analizar el porcentaje de población de 20 a 24 años, que ha completado educación secundaria 2ª etapa, según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE-97) nivel 3, en relación a la población total del mismo grupo de edad.

TABLA 4.3.- POBLACIÓN JOVEN (20-24 AÑOS) QUE HA COMPLETADO NIVEL DE ESTUDIOS SECUNDARIOS DE 2ª ETAPA. (%)

	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Mujeres	69,2	67,9	67,1	67,6	67,3	69
Hombres	54,5	54,7	53,1	52,7	55,1	54,6

Fuente: Estadísticas de educación y formación. Eurostat.

Una vez vista la tabla, vemos que parte importante de la población femenina ha completado los niveles secundarios de 2ª etapa, y en el caso de las mujeres casi un 70%, mientras que en el caso de hombres ese porcentaje se reduce a poco más del 50%.

En la siguiente tabla se muestra los datos referidos a educación superior en hombres y mujeres con edad comprendida entre 30 y 34 años.

TABLA 4.4.- POBLACION DE 30-34 AÑOS CON EDUCACION SUPERIOR. (%)

	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Mujeres	45	45,9	44,9	44,7	44,6	43
Hombres	36,3	35,7	34,3	35,3	34,8	33,5

Fuente: Indicadores Europa 2020. Eurostat

De la población de 30-34 años con niveles de educación superior, presentaron en 2011, un 36,3% de los varones y un 45% de las mujeres. Es decir un 8,7% superior en mujeres.

Estos valores, presentan una tendencia creciente desde el 2006 hasta 2010 tanto para varones (33,5%-35,7%) como para mujeres (43% frente a 45,9%). En 2011, decrece para mujeres hasta 45%, y aumenta para varones hasta 36,3.

TABLA 4.5.- NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACION ADULTA SEGÚN GRUPOS DE EDAD.

	Mujeres	Hombres
<u>De 25 a 34 años</u>		
Nivel 0-2	30,1	40,9
Nivel 3-4	25,1	25,3
Nivel 5-6	44,8	33,7
<u>De 25 a 64 años</u>		
Nivel 0-2	46,3	48,5
Nivel 3-4	21,7	22,2
Nivel 5-6	32	29,3
<u>De 55 a 64 años</u>		
Nivel 0-2	71,5	64
Nivel 3-4	13,3	14,9
Nivel 5-6	17,7	21,1

Fuente: Estadísticas de Educación y Formación. Eurostat

El dato más significativo lo obtenemos en el intervalo de 25 a 34 años, donde vemos que la distribución de mujeres en función del nivel educativo está más orientado a niveles superiores, mientras que en el hombre la tendencia es a niveles básicos.

El nivel de formación de la mujer es superior al del hombre al optar por continuar su formación hasta niveles superiores.

Tras analizar los datos vemos que la mujer opta por continuar su formación académica y obtiene niveles más altos de formación antes de pasar al mundo laboral.

En cambio, en el caso de hombre observamos que además de tener un nivel de formación inferior al de la mujer su tasa de abandono temprano de estudios también es mayor.

También observamos que existe una relación entre el periodo de crisis y el nivel de abandono temprano de estudios, es decir, parece ser que a partir del inicio de la crisis tanto hombres como mujeres (pero fundamentalmente hombres) deciden no abandonar los estudios. Posiblemente debido a la falta de perspectivas en el mercado laboral.

Sin embargo, el periodo de crisis no tiene un efecto tan acusado en el caso de los niveles de estudios secundarios y superiores.

5. ANALISIS DE LAS RELACIONES ENTRE VARIABLES:

- 5.1. Influencia de la existencia de hijos en el empleo de hombres y mujeres.
- 5.2. Influencia del nivel educativo en la tasa de empleo de hombres y mujeres.
- 5.3. Impacto de las responsabilidades familiares y cuidado de dependientes en el abandono de la actividad laboral en hombres y mujeres.
- 5.4. Análisis del tiempo de dedicación al hogar y familia realizado por hombres y mujeres.

5.1. Influencia de la existencia de hijos en el empleo de hombres y mujeres

TABLA 5.1.- TASA DE EMPLEO DE LAS PERSONAS DE 25 A 49 AÑOS SIN HIJOS/CON HIJOS MENORES DE 12 AÑOS.

<u>Hombres</u>	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Sin hijos	77,7	79,3	79,9	86,6	89,6	89,8
Con hijos	81,4	82,2	83,6	90,5	93,5	93,4
1 hijo	80,9	82,1	83,2	90,1	93,2	93,4
2 hijos	82,5	83	84,9	91,6	91,1	93,7
3 hijos o más	78,3	79	79,2	88,2	92,9	90,1
<u>Mujeres</u>	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Sin hijos	68,1	68,4	69,1	71,3	71	69,1
Con hijos	60	60	60,7	61,9	60,8	59
1 hijo	61,7	62,3	63,2	64,9	64,3	61,7
2 hijos	58,9	58,1	58,6	58,7	56,8	56,4
3 hijos o más	47,6	47	45,1	47,3	45,8	42,9

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Esta tabla aporta gran información que nos hace que nos planteemos diferentes preguntas.

En primer lugar, al analizar la evolución que durante la serie temporal ha tenido la tasa de empleo en hombres y mujeres con y sin hijos menores de 12 años, obtenemos unos datos muy reveladores de la evolución de ambos en el mercado laboral.

Mientras que en el caso de trabajadores sin hijos la tasa de empleo cae en 12,1 puntos en los hombres, en el caso de las mujeres sólo lo hace en 1 punto.

Y todavía más importante, en el caso de trabajadores con hijos la tasa de empleo cae en 12,1 puntos en los hombres, sin embargo, en el caso de las mujeres se incrementa en 1 punto.

Como podemos observar, el descenso de la tasa de empleo desde el año 2006 a 2011 con o sin hijos, ha sido más significativo en hombres que en mujeres.

Pero, lamentablemente comprobamos el impacto desigual que tiene sobre la tasa de empleo de hombres y mujeres la existencia de hijos.

Es decir, en el año 2011 vemos que cuando los hombres son padres se incrementa su tasa de empleo en 3,7 puntos. Por el contrario en el caso de la mujer, para ese mismo año, vemos que cuando la mujer trabajadora es madre, la tasa de empleo se reduce en 8,1 puntos respecto de las trabajadoras sin hijos.

Por tanto, en mi opinión, la conclusión es desoladora. El impacto sobre la tasa de empleo por tener hijos afecta de manera negativa a la mujer, mientras que en el caso del hombre su efecto es positivo. Es decir, no es que la tasa de empleo de la mujer se reduzca en mayor porcentaje que la del hombre, sino que encima la del hombre se incrementa.

Así que podemos concluir que para los hombres tener hijos no supone dejar el trabajo, sin embargo en la mujer sí ocurre esto y lo constatamos con las cifras indicadas con anterioridad.

Estamos descartando del mercado laboral a personal cualificado y apto para un puesto sólo por el hecho de ser madre.

5.2. Influencia del nivel educativo en la tasa de empleo de hombres y mujeres.

Al analizar la evolución de la tasa de empleo a lo largo de la serie temporal para los diferentes niveles de educación, apreciamos como en todos los niveles la caída de la tasa de empleo ha sido mayor en los hombres que en las mujeres.

TABLA 5.2. TASA DE EMPLEO SEGÚN NIVELES DE EDUCACIÓN. ESPAÑA (Población de 20-64 años).

	2011	2010	2009	2008	2007
Hombres	67,6	69,1	71	78,1	80,7
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa (nivel 0-2)	60	62	64,5	73,4	77,5
Secundaria 2ª etapa (nivel 3-4)	67,6	69,5	71,1	78,2	79,7
Educación superior (nivel 5-6)	80,1	81,1	82,6	86,2	87,4
Mujeres	55,5	55,8	56,3	58,3	58
Preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa (nivel 0-2)	41,9	41,9	41,9	44,3	43,9
Secundaria 2ª etapa (nivel 3-4)	56,3	57,7	59,7	62,5	62,4
Educación superior (nivel 5-6)	73,4	74,4	75,7	77,4	77,7

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

En el caso de los hombres obtenemos el resultado esperado de que la caída tasa de empleo afecta más a los niveles educativos más bajos, sin embargo en la mujer no ocurre esto. En el nivel más bajo, la tasa de empleo se incrementa en 2 puntos y entre la reducción que experimenta la tasa de empleo en el nivel de educación medio y superior a lo largo de la serie histórica es de 6,1 y 4,3 puntos respectivamente (frente a los 17,5, 12,1 y 7,3 puntos de caída de la tasa de empleo masculina para los niveles básico, medio y superior respectivamente).

Constatamos la relación positiva que existe entre nivel educativo y tasa de empleo, es decir, a mayor formación mayores posibilidades de trabajar.

Pero también observamos cómo la incorporación de la mujer al mercado laboral es más lenta pero más estable que en el caso del hombre, en todos los niveles educativos. Es decir, aunque la tasa de empleo femenina es inferior a la del hombre, comprobamos que el impacto que ha tenido la crisis ha sido mucho menor en todos los niveles educativos.

5.3.-Impacto de las responsabilidades familiares y cuidado de dependientes en el abandono de la actividad laboral en hombres y mujeres.

La población económicamente inactiva abarca a todas las personas de 16 o más años no clasificados como ocupados ni parados (INE).

Comprende las siguientes categorías funcionales: personas que se ocupan de su hogar, estudiantes, jubilados o prejubilados, personas que perciben una pensión distinta a la de jubilación y de prejubilación, personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc. (excluidas las que son ayudas familiares), incapacitados para trabajar, otras situaciones (como personas que sin ejercer ninguna actividad económica reciben ayuda pública o privada y todas aquéllas que no estén incluidas en ninguna de las categorías anteriores, por ejemplo los rentistas) (INE).

Atendiendo a los motivos de esta en situación de inactividad, se puede subdividir a los inactivos en los siguientes grupos (INE);

A) Personas sin trabajo pero disponibles para trabajar.

B) Personas sin trabajo y no disponibles para trabajar.

TABLA 5.3.PERSONAS INACTIVAS, RAZONES SEGÚN GRUPOS DE EDAD. ESPAÑA 2011 (%).

Hombres	De 15-24	De 25-49
En espera de volver a trabajar	..	1,3
Enfermedad o discapacidad	2,3	44,4
Responsabilidades familiares o personales	2,1	4,4
Cuidado de niños o adultos discapacitados	..	2,3
Educación o formación	91,8	22,3
Jubilación	..	1,7
Pensar que no hay trabajo	1,9	8,4
Otras razones	1,9	15,2
Mujeres	De 15-24	De 25-49
En espera de volver a trabajar	..	0,2
Enfermedad o discapacidad	2,4	15
Responsabilidades familiares o personales	3,9	29,7
Cuidado de niños o adultos discapacitados	2,1	28,4
Educación o formación	87,6	7,7
Jubilación
Pensar que no hay trabajo	1,4	9,1
Otras razones	2,6	10,0

(..) Dato no disponible

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

El análisis de las razones de inactividad pone de manifiesto las siguientes situaciones:

En el grupo de edad comprendido entre 15 y 24 años casi no existe diferencia entre hombres y mujeres. Es decir, en ambos casos el principal motivo para estar inactivo es que están estudiando (91,8 y 87,6% respectivamente).

Sin embargo esta tendencia cambia radicalmente en el grupo de edad comprendido entre los 25 y 49 años.

En este caso, el porcentaje de mujeres inactivas debido a responsabilidades personales/familiares o cuidado de niños/adultos es de 58,1 puntos frente al 6,7 puntos de los hombres.

5.4.-Análisis del tiempo de dedicación al hogar y familia realizado por hombres y mujeres.

Antes de detallar esta tabla, y siguiendo con la parte introductiva del apartado, expondremos varias definiciones para un mejor entendimiento de la misma:

Definimos dos conceptos que van ligados de la mano y que en este apartado son vitales:

Conciliación vida laboral y personal: "Capacidad de los individuos, con independencia de edad y género, de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones" (Felstead et al., 2002).

Prácticas de conciliación de vida laboral y personal: "Aquellas prácticas (que la empresa pone a disposición del trabajador) que mejoran la autonomía de los trabajadores en los procesos de coordinación e integración de los aspectos de la vida laboral y no laboral" (Felstead et al., 2002).

Corresponsabilidad: "consiste en una distribución equilibrada de las tareas del hogar así como el cuidado y la educación de niños y personas dependientes con el fin de distribuir equitativamente los tiempos de compromiso entre hombres y mujeres" Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo de 2007)"

Conflicto entre roles: "Interferencia (desequilibrio) que se produce entre el rol laboral y el rol personal que genera problemas o tensión en los individuos" (Greenhaus y Beutell, 1985; Moen et al., 2008; Mitchelson, 2009).

Tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades (10 grandes grupos) por las personas que realizan la actividad: Se proporciona el tiempo medio diario que dedican a una determinada actividad las personas que la realizan. Se incluye información de los 10 grandes grupos de actividades: cuidados personales, trabajo remunerado, estudios...

Una vez definidos, a continuación mostraremos dos tablas, en una se recogen datos en cuanto a tiempo y duración media diaria para personas que están trabajando y en la otra tiene en cuenta a todas las personas, trabajando o no.

TABLA 5.4.1-TIEMPO MEDIO DIARIO QUE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN DEDICAN A LAS DISTINTAS ACTIVIDADES. 2009/2010. (Horas/Minutos).

	Hombres	Mujeres
Cuidados personales	10:52	10:48
Trabajo remunerado	8:19	6:55
Estudios	2:25	2:34
Hogar y familia	2:21	3:46
-Actividades para el hogar y la familia no especificadas	1:13	1:24
-Actividades culinarias	0:51	1:21
-Mantenimiento del hogar	0:50	1:07
-Confección y cuidado de ropa	0:34	0:52
-Jardinería y cuidado de animales	1:19	1:01
-Construcción y reparaciones	1:40	1:11
-Compras y servicios	1:02	1:02
-Gestiones del hogar	0:48	0:39
-Cuidado de niños	1:39	2:05
-Ayuda a adultos miembros del hogar	1:28	1:41
Trabajo voluntario y reuniones	1:55	1:43
-Trabajo voluntario al servicio de una organización	2:55	2:37
-Ayudas informales a otros hogares	1:41	1:50
-Actividades participativas	1:50	1:09
Vida social y diversión	1:41	1:29
Deportes y actividades al aire libre	1:43	1:31
Aficiones e informática	1:33	1:16
Medios de comunicación	2:20	2:02
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:31	1:32

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE.

TABLA 5.4.2.-DURACION MEDIA DIARIA DEDICADA A LA ACTIVIDAD POR LAS PERSONAS QUE LA REALIZAN. 2009-2010 (Horas/Minutos).

	Hombres	Mujeres
Cuidados personales	11:33	11:26
Trabajo remunerado	7:55	6:43
Estudios	5:13	5:05
Hogar y familia	2:32	4:29
-Actividades para el hogar y la familia especificadas	1:22	1:37
-Actividades culinarias	0:55	1:44
-Mantenimiento del hogar	0:53	1:17
-Confeción y cuidado de ropa	0:35	1:08
-Jardinería y cuidado de animales	1:54	1:08
-Construcción y reparaciones	1:51	1:22
-Compras y servicios	1:04	1:07
-Gestiones del hogar	0:57	0:46
-Cuidado de niños	1:46	2:22
-Ayuda a adultos miembros del hogar	1:41	1:40
Trabajo voluntario y reuniones	2:10	1:51
-Trabajo voluntario al servicio de una organización	2:34	2:40
-Ayudas informales a otros hogares	2:13	2:03
-Actividades participativas	1:43	1:15
Vida social y diversión	1:54	1:43
Deportes y actividades al aire libre	2:03	1:40
Aficiones e informática	2:05	1:38
Medios de comunicación	3:06	2:49
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:25	1:21

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE.

En el caso de las personas que trabajan, el hombre dedica 1 hora y 25 minutos menos que la mujer al cuidado del hogar y de la familia. Y a nivel agregado (incluyendo a trabajadores y no trabajadores) esta diferencia se amplía a 1 hora y 57 minutos.

Evidentemente, esta descompensación de tiempo de dedicación también se ve reflejada en el tiempo dedicado al trabajo remunerado, comprobando que el hombre le dedica más tiempo en ambos casos. En concreto 1 hora y 24 minutos más en el caso de personas que trabajan y, vemos que se reduce algo si incluimos a trabajadores y no trabajadores, en concreto la diferencia pasa a ser de 1 hora y 12 minutos.

Atendiendo a la duración de la jornada, los ocupados se clasifican en ocupados a tiempo completo y ocupados a tiempo parcial. La jornada habitual semanal no puede ser inferior a 30 horas en el caso de la jornada a tiempo completo, ni superior a 35 horas en el caso de la jornada a tiempo parcial (INE).

Los ocupados se clasifican atendiendo a su situación profesional en (INE):

- No asalariados: se incluyen empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, ayudas familiares, otros.
- Asalariados: públicos o privados.

TABLA 5.4.3.- DURACION MEDIA DIARIA DEDICADA A ACTIVIDADES DE HOGAR Y FAMILIA SEGÚN SITUACION LABORAL (OCUAPADOS, PARADOS), POR LAS PERSONAS QUE REALIZAN DICHA ACTIVIDAD. 2009-2010 (horas y min)

	Hombres	Mujeres
Activos	2:36	4:10
Ocupados	2:21	3:46
-Empleadores o empresarios sin asalariado	2:05	3:55
-Asalariados	2:25	3:45
Parados	3:23	5:35
Inactivos	2:25	4:49
Estudiantes	1:10	1:33
Jubilados o pensionistas	2:56	4:38
Labores del hogar	5:01	6:16

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Esta tabla nos muestra de manera más clara las diferencias de tiempo que existen en función de la situación laboral de hombres y mujeres.

A diferencia de la primera tabla (que también nos daba el dato de dedicación al hogar y familia de las personas ocupadas), en esta tabla obtenemos el dato de dedicación de las personas paradas en función de sexo.

Y nuevamente obtenemos un dato que nos hiela la sangre, incluso aunque un hombre esté sin trabajo, su tiempo de dedicación al cuidado del hogar y la familia sigue siendo inferior al de una mujer trabajadora (22 minutos).

Evidentemente, la dedicación al hogar y familia del hombre parado se incrementa en 1 hora y 2 minutos en relación al hombre que trabaja. Sin embargo esta diferencia en el caso de la mujer asciende hasta 1 hora y 25 minutos.

Es decir, el diferencial de dedicación al hogar y familia en el caso de que tanto el hombre como la mujer se encuentren sin trabajo se incrementa en 47 minutos en relación a los hombres y mujeres trabajadoras (las mujeres paradas dedican al hogar 2 horas y 12 minutos más que los hombres parados).

Podemos concluir que tanto en el caso de que mujeres y hombres estén trabajando o no, la mujer en cualquier caso, dedica más tiempo a las responsabilidades del hogar y familia que el hombre: 1 hora y 35 minutos en el caso de personas que trabajan y 2 horas y 12 minutos en el caso que estén parados.

TABLA 5.4.4.- PERSONAS DE 16 Y 64 AÑOS SEGÚN HAYAN REDUCIDO O NO EL NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS PARA EL CUIDADO DE HIJOS Y EN CASO AFIRMATIVO, POR EL TIEMPO QUE REDUJERAN EL NUMERO DE HORAS, SEGÚN LA RELACION CON LA ACTIVIDAD. 2010 (%).

	Si, lo redujo en un tiempo superior o igual a un mes	Si, lo redujo en un tiempo a inferior a un mes	Si, lo redujo pero no sabe en cuanto tiempo	No lo redujo	No sabe si lo redujo
Varones	2,1	1,1	0,2	95,8	0,8
Ocupados	2,1	1,3	0,1	95,8	0,6
Parados	1,4	0,3	0,2	96,5	1,6
Inactivos	6,3	0,7	1,7	90,5	0,8
Mujeres	21,1	0,9	0,7	77	0,4
Ocupados	23,9	1	0,8	74,1	0,3
Parados	12,2	0,6	0,6	85,8	0,8
Inactivos	13	0,9	0,1	85,3	0,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre vida laboral y la familiar. INE.

Esta tabla pone de manifiesto cómo las mujeres anteponen su rol de madre a su rol de trabajadora, a diferencia de los hombres.

Podemos observar que el 23,9% de las mujeres trabajadoras han reducido el número de horas trabajadas para poder cuidar a sus hijos. Sin embargo, esta reducción tan solo ha sido realizada por el 2,1% de los hombres que trabajan.

En conclusión, obtenemos unos datos que no dejan lugar a dudas, sobre la mujer recae las responsabilidades de cuidar del hogar y de los hijos.

6. CONCLUSIONES PRIMERA PARTE.

Tras el análisis de datos realizados en los apartados anteriores, procedemos a exponer algunas conclusiones interesantes que nos ayudaran a entender la situación actual de la mujer en la sociedad española.

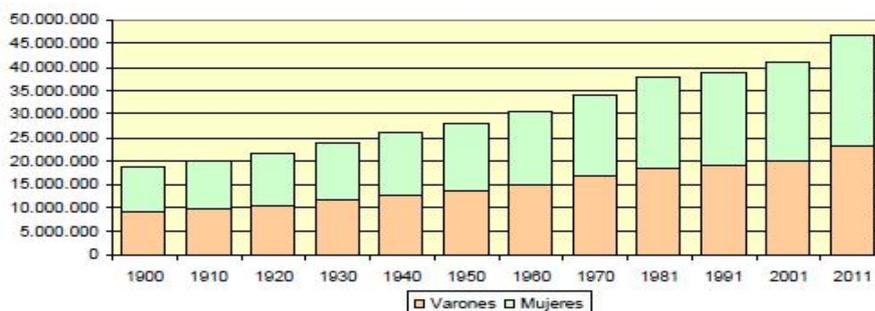
Previamente vamos a indicar algunos datos que nos ayudarán en el desarrollo de las conclusiones.

En primer lugar vamos a mostrar el censo actual de hombres y mujeres, datos obtenidos del INE.

Los datos de los últimos Censos de Población y Viviendas, con fecha de referencia de 1 de noviembre de 2011, cifran la población residente en España en 46.815.916 personas, de las que 23.711.613 (el 50,6%) eran mujeres y 23.104.303 (el 49,4%) eran varones.

Considerando los censos realizados entre 1900 y 2011, es en este último en el que se da menor diferencia en la distribución entre mujeres y hombres en España.

Gráfica 1.-Censo de Población y Viviendas.



Fuente de los datos: Censos de Población y Viviendas 2011. Instituto Nacional de Estadística.

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística, desde 1946 a 2011 han nacido en España un total de 35.843.275 niños y niñas; es el año 1964 en el que la cifra de nacidos fue más elevada (697.697) y 1996 el año en el que dicha cifra fue más baja (362.626). El número de nacidos durante 2011 ha sido de 471.999.

Gráfica 2.-Tasa bruta de natalidad.



Fuente de los datos: Movimiento Natural de la Población e Indicadores Demográficos Básicos. Instituto Nacional de Estadística.

Un dato revelador y significativo: en 1965 casi la mitad de las mujeres (52,6%) que eran madre por primera vez tenían menos de 30 años.

Gráfica 3.- Grupo de edad de la madre.

GRUPO DE EDAD DE LA MADRE	TOTAL	Hasta 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años	De 35 a 39 años	De 40 a 44 años	De 45 y más años
2011	100,0	2,2	8,2	19,6	38,1	26,4	5,2	0,3
1965	100,0	2,2	19,1	31,3	26,9	15,0	5,0	0,6

Fuente de los datos: Movimiento Natural de la Población e Indicadores Demográficos Básicos. Instituto Nacional de Estadística.

En cambio, en 2011, el porcentaje de mujeres que son madres por primera vez antes de los 30 años ha bajado al 30%. Trasladándose la edad de ser madre a después de los 30 años, en concreto el 64,5% de las mujeres que tienen su primer hijo se encuentran entre los 30 y 39 años (la edad media es 32,5 años).

Este cambio se explica por la progresiva y estable incorporación de la mujer al mercado laboral.

Por ejemplo, en 1996 sólo el 46,4% de las mujeres que fueron madres estaban activas mientras que en 2011, el 75,0% eran activas.

Gráfica 4.-Actividad Económica de la Madre.



Fuente de los datos: Movimiento Natural de la Población e Indicadores Demográficos Básicos. Instituto Nacional de Estadística.

Pensamos que el retraso que ha experimentado la edad de ser madre por primera vez viene motivado por los siguientes factores:

- Mayor nivel de formación de las mujeres. Lo que hace que dediquen más años de su vida al estudio y formación.
- Incorporación de la mujer al mercado laboral. Lo que implica que el número de mujeres que pasan a formar parte del mercado laboral se está incrementando a ritmo lento pero estable.
- Está posponiendo el matrimonio y los hijos con el objetivo de consolidar previamente su carrera profesional.
- Deseos de lograr estabilidad laboral.
- Evolución social que valora la independencia económica de la mujer.
- Dificultades que encuentran las mujeres en poder conciliar su vida laboral y personal. Macinnes (2005) afirma que el 25% de las parejas tienen menos hijos de los deseados por las dificultades de coordinar su trabajo con su cuidado.
- Escaso nivel de corresponsabilidad por parte de los hombres.

Una posible explicación en cuanto a la igualdad en la tasa de empleo juvenil (16-24 años) es que a esa edad, tanto en hombres como en mujeres, la responsabilidad familiar apenas tiene peso, ya que la maternidad de la mujer se ha retrasado por encima de los 30 años, por lo que en el segmento de edad de 15 a 24 años tanto hombres como mujeres se encuentran centrados en sus estudios.

En relación a la tasa de empleo podemos indicar el hecho de que las mayores tasas de empleo se de en población comprendida entre los 24 y 54 años de edad (tanto en el caso de hombres como mujeres) viene explicado porque:

1. Anteriormente no han sido demandantes de empleo, sino que se encontraban estudiando en su gran mayoría.
2. A partir de los 24 años es cuando las personas comienzan a pasar al mercado laboral y disponen de una formación adecuada.

Sin embargo, aunque existe igualdad en la tasa de empleo juvenil (16-24 años), esa igualdad se rompe en el siguiente intervalo de edad (25-54 años).

Este dato se ve refrendado por el análisis realizado de la tasa de paro, donde comprobamos cómo en el intervalo de 25 a 54 años es donde también se produce el mayor crecimiento en la brecha.

Y tras el análisis de los datos, llegamos a la conclusión de que la maternidad es un factor que influye de manera importante en esa mala evolución en la tasa de empleo de la mujer entre 24 y 54 años.

Empleamos los siguientes datos para argumentar tal opinión:

- La edad media a la que la mujer tiene su primer hijo es a los 32,5 años.
- Cuando la mujer tiene hijos su tasa de empleo se reduce, mientras que la del hombre se incrementa.
- Cuando la mujer trabajadora es madre (segmento de edad de 24 a 49 años) se produce un incremento brutal en la tasa de inactividad en comparación a los hombres (un incremento de 45,9 puntos frente a 6 puntos en los hombres).
- El 50,9% de las mujeres (25 a 49 años) que dejan el mercado laboral lo hacen por motivos familiares y cuidado de dependientes (frente al 7,2% de los hombres que alegan esa razón).
- Ausencia de corresponsabilidad del hombre, La mujer trabajadora dedica 1 hora y 25 minutos más al cuidado del hogar y la familia que el hombre trabajador. Es decir, sobre la mujer recae las responsabilidades de cuidar del hogar y de los hijos. La mujer debe ocuparse de su trabajo y del hogar, lo que genera un nivel de tensión y agotamiento que impide realizar ambas tareas y llegado el caso renuncia al trabajo por el hogar y la familia.

En mi opinión, esa asociación de cuidado del hogar y la familia con el género femenino tiene un origen socio cultural que provoca que en un entorno familiar en el que ambos progenitores trabajan, la mujer tenga menos resistencia que el hombre a anteponer su rol de madre sobre su rol de trabajadora.

En cuanto a la brecha salarial existente, consideramos que también es consecuencia de los que acabamos de indicar. Una vez que la mujer ha alcanzado su objetivo profesional y decide ser madre, se ve apartada del mundo laboral (al menos transitoriamente) y ello merma sus posibilidades de promoción.

De hecho constatamos que es en el intervalo de mujeres comprendidas entre los 35 y 44 años en el que se da el mayor salto de la brecha salarial.

Pienso que esta mayor brecha se explica porque cuando la mujer es madre por primera vez (32,5 años) ha alcanzado un objetivo laboral y de promoción en igualdad al hombre, pero con posterioridad a los 32,5 años puede volver a ser madre y sus dificultades para mantener sus responsabilidades laborales se ven todavía más mermadas, por lo que finalmente muchas de ellas acaban anteponiendo su rol de madre a su rol laboral y se produce un abandono del mercado laboral o estancamiento profesional.

Por lo que finalmente, los hombres acaban ocupando puestos de mayor responsabilidad que la mujer y consecuentemente obteniendo mayor retribución.

Considero que la sociedad española debería ser consciente de este hecho y madurar en este sentido, mediante una evolución social y cultural que permita acabar con esta situación de desigualdad basada, en mi opinión y en función de los datos aportados, por la escasa corresponsabilidad del hombre.

En relación a la tasa de paro, nos llamó la atención que la tasa de paro juvenil de la mujer estuviera por debajo de la masculina.

Esta situación la explicamos basándonos en los datos obtenidos en el apartado de educación. Más concretamente en la tasa de abandono educativo temprano.

Como vimos anteriormente, en el caso de los hombres la tasa de abandono educativo temprano es de 10,4 puntos superior al de la mujer. Por lo que consideramos que ello propicia que existan menos mujeres en ese rango de edad en busca de empleo y por tanto no se incorporen a las listas del paro.

También hemos concluido que se destruye menos empleo femenino que masculino, y en mi opinión es consecuencia de cuatro factores:

1. La mujer opta por mejorar su formación dedicando más tiempo al estudio y obteniendo en general un mayor nivel formativo que el hombre.
2. El hombre ha abandonado antes los estudios para incorporarse al mercado laboral, por lo que su nivel formativo es menor.
3. Sectores productivos que precisan poca cualificación y conocimientos técnicos (construcción) son ocupados mayoritariamente por hombres (la oferta de empleo en estos sectores empujó a muchos hombres a abandonar los estudios, lo que explica los datos anteriores).
4. Sin embargo, la mujer ocupa puestos en sectores que o bien precisan más conocimientos y especialización o bien no han sido tan castigados por la crisis (sector servicios).

En conclusión, la tendencia es que el objetivo de la mujer es estudiar para incorporarse al mercado laboral y desarrollar una carrera profesional. Y se constata que esta incorporación se va haciendo de manera paulatina y más estable que el hombre. Viéndose afectada en menor medida por las coyunturas económicas, posiblemente

debido a que en general dispone de mayor formación lo que le permite ocupar mejores puestos.

2ª PARTE:

REVISION DE LA LITERATURA

7.- ANALISIS DE ARTICULOS PUBLICADOS.

A continuación, en esta segunda parte del TFM, se hace una revisión de los artículos publicados en revistas españolas, con la intención de comprobar si existe conciencia de este problema de desigualdad en el ámbito laboral de la mujer entre los investigadores/as, y si la investigación que se lleva en este ámbito, aporta medidas concretas que contribuyan a reducir la desigualdad que sufre la mujer en el ámbito laboral.

Tabla 7: nº de artículos publicados sobre la mujer en el mundo laboral por revistas.

Revistas	2009	2010	2011	2012	2013
REVISTA ESPAÑOLA SOBRE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS					1
CUADERNO DE RELACIONES LABORALES	1	3	2	1	5
UNIVERSIA BUSINESS REVIEW		2	1		
ESTUDIOS GERENCIALES		1			
CUADERNOS DE ECONOMIA	1	1			
REVISTA ESPECIALIZADA INVESTIGACION SOCIOLOGICA					1

La tabla de arriba muestra el número de artículos que han sido publicados en las revistas científicas, sobre la mujer y su incorporación al mercado laboral.

Han sido analizadas las siguientes revistas científicas: Cuaderno de Relaciones Laborales, Revista Española sobre Investigaciones Sociológicas, CEDE, AEDEM, UNIVERSIA, Revista Especializada Investigación Sociológica, Cuadernos de Economía y Estudios Gerenciales.

Observamos claramente, que es la revista de Cuaderno de Relaciones Laborales, las que más publica en cuanto a la mujer y su incorporación al mercado laboral, en total un número de 12, siendo el 2013 el año donde más se publica, 5.

También, es en 2010 y 2013, uno de los años donde más se ha publicado entre todas las revistas estudiadas, 7, mostrando así, que el papel de la mujer en el mundo laboral, es un tema que preocupa y en el que cada vez se investiga más.

A continuación, analizaremos los artículos publicados según temática o keywords usadas del intervalo de años de 2009 a 2013. Las fuentes consultadas son las revistas científicas antes indicadas.

Tabla 8: n° de artículos publicados por temática en la totalidad de las revistas.

Temática	2009	2010	2011	2012	2013
Igualdad de género	1	1			4
Conciliación vida laboral y personal		3	1		2
Conflicto de roles		1			2
Flexibilidad laboral	1		2	1	2
Trabajo a tiempo parcial					
Conflicto de la vida laboral y personal		2	1		2
Corresponsabilidad		1			
Teletrabajo					
Prácticas de trabajo flexible	1			1	1
Prácticas de conciliación		2			

Antes de proceder al análisis de la tabla mostrada, comentar que aunque aparezcan más artículos que en la anterior tabla, estos se refieren a la temática en cuestión, por lo tanto, habrá más de un artículo que aborde más de una temática.

En cuanto a la temática de los artículos publicados, podemos ver que las temáticas más utilizadas son:

- Igualdad de género: 6
- Conciliación de la vida laboral y personal: 6.
- Conflicto entre la vida laboral-personal 5, y Flexibilidad laboral: 6.

Estas son las temáticas más estudiadas, todas ellas relacionadas, y con objetivos comunes: compatibilizar los frentes a las que las parejas actuales que trabajan se enfrentan, con un reparto equitativo de las tareas y teniendo cierta flexibilidad laboral para que esto sea posible.

Por lo tanto, podemos ver que son temas que suscitan el interés de autores, y que abordan unas preocupaciones que afectan a la gran mayoría de población.

Comprobamos, que tanto 2010, como 2013, son los años donde más referencias hay en cuanto a las temáticas analizadas: 10 y 13 respectivamente, siendo el 2013, el año donde más temáticas se han utilizado, demostrando, como comentábamos en el párrafo anterior, que las keywords o temáticas usadas, están presentes en la actualidad y es un tema que despierta el interés de científicos e investigadores, pues de una manera u otra nos atañe a todos.

Tabla 9: Artículos publicados por Universidades.

A continuación vamos a analizar qué universidades e investigadores de España son las que más artículos publican respecto a la mujer y su incorporación al mercado laboral.

Universidades	Investigadores	2009	2010	2011	2012	2013
Universidad Politécnica de Cartagena (¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?)	Juan Gabriel Cegarra Navarro M ^a Eugenia Sánchez Vidal David Cegarra Leiva			1		
Universidad Pública de Navarra	Irene La Puerta					1
Monash University (Australia) (Gestión global del equilibrio vida y trabajo en las multinacionales: Un desafío para la integración vertical)	Helen de Cieri Anne Bardoel		1			
Universidad Pablo de Olavide (Conciliación de la vida profesional personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?)	Susana Pasamar Ramón Valle		1			
Universidad de Granada (Los orientadores laborales. Trabajo cotidiano y efectos sobre sus públicos)	Antonio Martínez López	1				
Universidad de Valladolid y Universidad Computense de Madrid (La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiguridad)	Francisco J.Tovar Martínez Juan Carlos Revilla Castro			1		
Centro de Investigaciones Sociológicas (Madrid) y Universidad de Valladolid (“Nuevos tiempos del trabajo. Entre la Flexibilidad Competitiva de las empresas y las relaciones de género”.)	Prieto C., Ramos R. Callejo J. Rocío Pérez Guardo		1			
Universidad Computense de Madrid (Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral)	Esmeralda Ballesteros Doncel		1			

MUJER EN EL MERCADO LABORAL

Universidad Computense de Madrid (Los cuidados entre el trabajo y la vida)	Carlos Prieto Amparo Serrano					1
Universidad Carlos III de Madrid (Estado y familia en el cuidado de las personas: Sustitución o complemento)	Constanza Tobío Soler					1
Universidad de Oviedo (Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo)	M ^a del Carmen Rodríguez Menendez Carmen M ^a Fernández García		1			
Universidad Computense de Madrid (Cuidados, género y transformación de Identidades)	Concepción Fernández Villanueva Alba Artiaga Leiras M ^a Celeste Dávila De León					1
Universidad de Salamanca (Perfil Multivariante de las mujeres empleadas en el Servicio Doméstico)	M ^a Carmen Patinoso Alonso M ^a Purificación Vicente Galindo M ^a Purificación Galindo Villardón			1		
Economista y Encargado del Observatorio de la Negociación Colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado*)	José Ignacio Pérez Infante			1		
Universidad de Murcia (Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España)	Pilar Ortiz García					1
Universidad Carlos III de Madrid (Tres generaciones de mujeres, tres generaciones de cuidados. Apuntes sobre una etnografía moral)	María Teresa Martín Palomo					1
Universidad de La Coruña (Los jóvenes y la flexibilidad laboral)	M. ^a Jesús Freire Seoane	1				

MUJER EN EL MERCADO LABORAL

Universidad de Castilla-La Mancha (Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género)	M. ^a Cristina Díaz García Juan J. Jiménez Moreno		1			
Universidad Rey Juan Carlos (La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial.)	Diana Benito Osorio		1			
Universidad Computense de Madrid y Universidad de Cádiz (Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social)	Carlos Prieto Sofía de Guzman					1

Se ve claramente, que son las universidades de Madrid (la Universidad Computense y la de Carlos III), las que más publicaciones han realizado comparándolas con las demás, un total de 7 artículos.

Tabla 10: Tipo de estudio realizado.

En el tipo de estudio realizado debemos diferenciar entre un trabajo teórico, trabajo empírico cualitativo y trabajo empírico cuantitativo.

A continuación, vamos a clasificar cada uno de los artículos en Cualitativo, Cuantitativo y Teórico, con sus respectivas conclusiones de cada uno de ellos, para facilitar la lectura al lector y ver los artículos de un modo más claro.

TEÓRICO:

Nombre artículo	Tipo
Cuidados, género y transformación de Identidades	TEÓRICO
Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España	TEÓRICO
La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiguridad	TEÓRICO
Los cuidados entre el trabajo y la vida	TEÓRICO
Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad Competitiva de las empresas y las relaciones de género.	TEÓRICO
La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acucínante en la gestión empresarial.	TEÓRICO
Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral	TEÓRICO
La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado	TEÓRICO
Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social	TEÓRICO

CONCLUSIONES DE ARTICULOS TEORICOS:

Nombre artículo	Conclusión
Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España.	Se analizan los resultados de las reformas laborales llevadas a cabo en España desde la década de los noventa y su repercusión sobre la temporalidad en el empleo, un buen ejercicio para examinar que medidas nuevas existen. El análisis pone de manifiesto la resistencia del mercado de trabajo a las medidas legislativas y, por tanto, su ineficacia. Concluyendo que, las reformas no se perfilan como una medida suficiente para paliar la temporalidad.
Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral.	La Ley Orgánica 3/2007, que versa sobre la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, la cual establece los planes de igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral, no podrá por sí sola, eliminar las desigualdades existentes laborales, se tendrá que apoyar con otras medidas.
La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiguridad.	Se analiza el concepto de flexiguridad desde su origen hasta la actualidad, abordando diferentes cuestiones que giran en torno al mismo, obteniendo un resultado insatisfactorio, mostrando un desequilibrio de la carga del concepto de flexiguridad pero siendo este un buen ejemplo de la tendencia generalizada hacia la individualización de las políticas de empleo, decayendo sobre el individuo toda la responsabilidad de su devenir laboral. Concluyendo que es necesario seguir trabajando en el concepto de flexiguridad para que se más equilibrado y preciso, y apoyarse en otros conceptos que están siendo modificados por el Modelo Social Europeo.
Cuidados, género y transformación de identidades.	<p>Ante la actual crisis de las personas dependientes y de los cuidados en el hogar, han surgido diversas medidas que pretenden analizar y mediar el desigual reparto de responsabilidades de los cuidados entre el mercado, estado, familia y sociedad civil (ejemplo de ello, la puesta en marcha de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal).</p> <p>Se vuelve a demostrar en este artículo, uno de los frentes de la mujer, la búsqueda de la igualdad de género. Por lo tanto, cualquier medida o Ley, es una buena manera de intentar</p>

MUJER EN EL MERCADO LABORAL

	<p>paliar algo que viene de generaciones pasadas y que se tiene que abordar desde una perspectiva de género, liberando a la mujer de esa carga e intentar proponer medidas más equitativas.</p>
<p>La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico.</p>	<p>El presente artículo, estudia los salarios pactados por lo convenios colectivos, la relación entre salarios pactados y percibidos, flexibilidad de los mismos y como son influenciados. Los datos analizados, nos muestran algunas de las siguientes conclusiones: algunas características de la negociación colectiva pueden condicionar evolución temporal y nivel del salario. La inclusión de cláusulas de salvaguarda, tiene como función mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, una forma de estabilizar la economía. El crecimiento de los salarios brutos percibidos ha sido inferior en la última década respecto al crecimiento de productividad por ocupado.</p>
<p>La conciliación de la vida familiar y laboral un reto acuciante en la gestión empresarial</p>	<p>En el presente artículo, se propone un cambio organizativo cuyo fin es la conciliación de la vida familiar y laboral. La necesidad de conciliar la vida profesional y familiar es uno de los grandes retos a los que se enfrentan las empresas actuales, necesario para adaptarse al entorno actual, presentando una cultura enfocada a las personas, teniendo en cuenta sus necesidades y situación. Para lograrlo, la responsabilidad es compartida, de profesionales y personas, que dentro de un acuerdo decidan como compatibilizar ambos aspectos. Se proponen equipos multidisciplinares en los que gestionen ellos mismos, su tiempo y trabajo, surgiendo así, una nueva política de recursos humanos basadas en las personas.</p>
<p>Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social</p>	<p>Se pretende analizar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo español desde una particular perspectiva de género. Este artículo vuelve a demostrar, las limitaciones y dificultades de la mujer en el trabajo, debido en gran parte a su mayor dedicación al hogar, modificando de esta forma su disponibilidad laboral.</p>
<p>Los cuidados entre el trabajo y la vida</p>	<p>En este artículo, se analiza el tema de los cuidados y sus frentes. Salen a la luz conclusiones interesantes como estas: se trata un tipo de actividad o trabajo, que han realizado las mujeres en exclusiva durante décadas y actualmente, aunque algo moderada, sigue la misma tendencia, convirtiéndose en un rasgo de identidad de las mujeres, la prestación de cuidados</p>

MUJER EN EL MERCADO LABORAL

	<p>a las personas. Este debate, no sólo se da entre investigadores, sino cada día de la vida cotidiana, y se deberían de proponer medidas para paliar esta situación, una cuestión social que nos atañe a todos.</p>
<p>“Nuevos tiempos del trabajo. Entre la Flexibilidad Competitiva de las empresas y las relaciones de género”.</p>	<p>Las conclusiones obtenidas por este artículo, nos muestran que el tiempo de trabajo no se compatibiliza con otros frentes, como la vida social y familiar. Una de las principales protagonistas que sufren esta ineficiente conciliación entre la vida familiar y laboral, es la mujer, que a pesar de que este trabajando, sigue siendo la principal responsable de las tareas del hogar. El Estado debería de aplicar medidas y normativas para lidiar estos frentes en los que se encuentran actualmente las familias.</p>

MUJER EN EL MERCADO LABORAL

CUANTITATIVO:

Nombre artículo	Tipo	Descripción
¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?	CUANTITATIVO	Estudio empírico con una muestra de 511 trabajadores
Estado y familia en el cuidado de las personas: Sustitución o complemento	CUANTITATIVO	Encuestas realizadas a familias de Andalucía
Perfil Multivariante de las mujeres empleadas en el Servicio Doméstico	CUANTITATIVO	Cuestionario de 50 preguntas/ Mujeres de 15-65 años de la provincia de Salamanca (62 municipios encuestados-878 personas)
Conciliación de la vida profesional personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?	CUANTITATIVO	Cuestionario a 146 empresas
Los jóvenes y la flexibilidad laboral	CUANTITATIVO	1200 encuestas realizadas en Galicia
Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género*	CUANTITATIVO	Cuestionario/ Muestra de 129 empresas
¿Influyen las políticas autonómicas en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos?	CUANTITATIVO	El análisis empírico se basa en la Muestra Continua de Vidas Laborales

CONCLUSIONES DE ARTICULOS CUANTITATIVOS:

Nombre artículo	Conclusión
<p>Perfil Multivariante de las mujeres empleadas en el Servicio Doméstico.</p>	<p>En este artículo, se analizan los resultados de un estudio realizado sobre las mujeres empleadas en el servicio doméstico, para conocer e identificar los perfiles socioeconómicos y laborales de las mujeres de este sector. En dicho estudio, se han identificado cuatro grupos: uno compuesto por mujeres de nacionalidad extranjera, otros dos por mujeres españolas y otro por mujeres empleadas de hogar regularizadas.</p> <p>Las conclusiones obtenidas, nos arrojan que, tanto las condiciones laborales en las que se encuentran, unido a una falta de reconocimiento social del trabajo doméstico, son clave para definir a este sector en una situación de precariedad laboral.</p>
<p>¿Influyen las políticas autonómicas en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos?</p>	<p>La conclusión del trabajo es que el conflicto trabajo-vida personal que sufren los empleados, deriva negativamente en su compromiso y desempeño en la empresa, obteniendo un empleado menos productivo que incluso puede llegar a barajar el abandono de la organización.</p>
<p>Conciliación de la vida profesional-personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?</p>	<p>Los resultados obtenidos del artículo, nos muestran que la conciliación reporta consecuencias positivas para los empleados, produciendo una mayor satisfacción y productividad, pero parece lejana su implantación, ya que se considera como una práctica costosa para las empresas y sin claros efectos sobre la productividad. Pero aquellas que la implanten, mejoraran su reputación, imagen y apoyo social, brindando a sus empleados mejores condiciones. Para conseguir esta implantación, hace falta la involucración total por parte de los directivos.</p>
<p>Los jóvenes y la flexibilidad laboral</p>	<p>En el presente artículo, se analiza cuáles son las preferencias laborales de los jóvenes y su predisposición para la flexibilidad laboral, obteniendo las siguientes conclusiones: la mayoría de</p>

MUJER EN EL MERCADO LABORAL

	<p>jóvenes (66,2%) prefieren un puesto de funcionario a uno indefinido de una empresa privada, se muestran reacios a ser autónomos. También prefieren un empleo con horario fijo a uno partido y renuncian, casi el 75%, a una movilidad geográfica por motivos laborales fuera de su localidad.</p>
<p>Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género</p>	<p>En este artículo, se investiga el número de empresas que son dirigidas por mujeres y su contribución a las mimas, surgiendo de esta forma la incorporación de una perspectiva de género en el análisis empresarial. Los resultados demuestran, que hay una cierta desventaja en cuanto a recursos y resultado empresarial en empresas dirigidas por mujeres. También se aprecia que todavía las mujeres son las principales responsables del hogar, teniendo que compaginar su vida laboral y familiar, pudiendo derivar en consecuencias negativas, como un menor rendimiento o compromiso, pero se demuestra, que son más productivas en cuanto al tiempo que dedican a la empresa. Por lo tanto, se debería de proponer medidas para una flexibilidad horaria, reparto equitativo de tareas, programas para ayudar a la formación del empresario antes y después de la creación de la empresa...</p>
<p>Estado y familia en el cuidado de las personas: Sustitución o complemento.</p>	<p>Se analiza la relación entre Estado y familia, abordando el tema del cuidado de las personas, donde la escasa y tardía aparición de políticas sociales hace que se invierta la relación. Surgiendo de esta forma, un nuevo concepto, un nuevo papel dentro de la familia en el que el protagonismo va más allá del ámbito nuclear y más allá de las mujeres: las redes familiares, y sobre todo, las abuelas y los abuelos, quienes cobran una importancia clave para el cuidado de los menores. En conclusión, para sustituir la acción insuficiente o inexistente del Estado, es la propia familia la verdadera protagonista.</p>
<p>¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?</p>	<p>Este artículo, basado en una muestra realizada a 511 trabajadores, analiza cómo repercute el conflicto trabajo-vida personal en los trabajadores. Las conclusiones obtenidas, comentan que afectan negativamente al rendimiento personal del empleado (compromiso y productividad) y que es la empresa la que tiene que brindar una serie de alternativas para el bienestar del mismo.</p>

MUJER EN EL MERCADO LABORAL

CUALITATIVO:

Nombre artículo	Tipo	Descripción
Gestión global del equilibrio vida y trabajo en las multinacionales: Un desafío para la integración vertical	CUALITATIVO	11 empresas multinacionales/23 ENTREVISTAS a directivos
Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo	CUALITATIVO	9 Grupos de discusión/total de 56 participantes
Tres generaciones de mujeres, tres generaciones de cuidados. Apuntes sobre una etnografía moral	CUALITATIVO	Entrevistas realizadas a mujeres de distintas generaciones
Los orientadores laborales. Trabajo cotidiano y efectos sobre sus públicos	CUALITATIVO	14 Entrevistas

CONCLUSIONES DE ARTICULOS CUALITATIVOS:

Nombre artículo	Conclusión
Tres generaciones de mujeres, tres generaciones de cuidados. Apuntes sobre una etnografía moral.	En el presente artículo, se ha realizado una investigación de corte etnográfico en Sevilla, donde se ha estudiado cómo interactúan las distintas dimensiones: material, moral y emocional, que operan transmisión generacional de conocimientos sobre los cuidados que se dan en los entornos familiares. Las conclusiones alcanzadas, denotan que nos encontramos ante un reto aportar formas o soluciones para afrontar este problema.
Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo	En este artículo, se muestran algunas de las conclusiones obtenidas de un estudio cuyo objetivo ha sido investigar las dificultades que tienen las parejas actuales para conciliar familia y trabajo. El estudio arroja una serie de conclusiones muy interesantes: la mujer actual está satisfecha con su empleo pero a su vez, encuentran muchos problemas para conciliar entre su vida personal y laboral. También destaca que si anteriormente las elecciones profesionales estaban condicionadas por el matrimonio, ahora es por la maternidad: constituir una familia es la razón por la que las mujeres reducen o eliminan el tiempo de trabajo.
Los orientadores laborales. Trabajo cotidiano y efectos sobre sus públicos	En este artículo, se aborda la figura del orientador laboral, la situación actual de paro y las medidas de las políticas activas del empleo. En Europa, estas políticas vienen aplicándose desde la década de los 90 para frenar las tasas de paro y estabilizar la situación laboral de la sociedad. Destaca la figura del orientador laboral, que actúa como guía pedagógico ante los requisitos del mercado laboral.
Gestión global del equilibrio vida y trabajo en las multinacionales: un desafío para la integración vertical.	Se analiza cómo los directivos de grandes empresas pueden implantar una política para la conciliación laboral y profesional. Los resultados nos demuestran que tiene que haber una mayor comprensión por parte de las grandes empresas. Es un tema actual e importante, presentado muchas oportunidades para las empresas y a la vez retos, requiriendo un esfuerzo para la compañía, como la implantación de una integración vertical de las estrategias de conciliación.

Resumiendo, obtenemos un total de artículos:

- Teóricos: 9
- Cuantitativos: 7
- Cualitativos: 4

Tabla 11: Futuras líneas de investigación señaladas.

Nombre Artículos	Nº de artículos que lo mencionan
Necesidad de estudio longitudinal	0
Necesidad de abarcar otros sectores de actividad	0
Necesidad de estudiar qué pasa en otros países	0
Necesidad de buscar fuentes adicionales de datos	0
Necesidad de estudio cuantitativo	1
Necesidad de estudio multidisciplinar	0

El único artículo que presenta futuras líneas de investigación es: **Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género**, en el cual, se propone un estudio comparativo internacional, así como estudios cualitativos que podrían contribuir a explicar mejor los resultados cuantitativos.

8.-CONCLUSIONES

Una vez vistas las conclusiones de todos los artículos analizados, ya sean teóricos, cuantitativos o cualitativos, procedemos a mostrar algunas de las conclusiones que se desprenden de los mismos:

- La mujer sigue siendo el eje principal del hogar, en cuanto a deberes y cuidados, y continua optando por rebajar su jornada laboral para poder así conciliar ambos frentes. Se han realizado diversas medidas para paliar esta situación por parte de Empresas e Instituciones, pero siguen siendo insuficientes.

Se deben proponer medidas orientadas a conseguir una mayor flexibilidad horaria, con el fin de que el empleado pueda compaginar ambos frentes, derivando en un mayor rendimiento y productividad del mismo. La conciliación de vida laboral y familiar ha de ser un aspecto fundamental a tener en cuenta por parte de las Empresas, ya que mejorando las situaciones laborales de sus empleados, obtendremos mayor motivación de los mismos, y por consiguiente una situación más ventajosa para las Empresas.

- Otro factor muy importante, que alivia la carga del hogar a las parejas actuales y suple la insuficiente acción de las políticas, es la actividad que desempeñan los cuidadores y familiares. Se ha podido comprobar el rol tan importante que desarrollan, para poder compatibilizar los frentes que tienen actualmente las parejas de hoy día, ya que sustituyen a los padres en el hogar y alivian cargas a la familia.

Otro factor que cobra verdadera importancia y va íntimamente ligado al anterior es el aspecto económico, ya que muchas no se pueden permitir contratar a una persona para el cuidado de sus hijos, pasando a delegar esa tarea a sus progenitores, con el consiguiente ahorro económico que esa situación conlleva. Por lo tanto, asumen un papel primordial en el bienestar y sustento, tanto emocional como económico del hogar.

El Estado y las Organizaciones, tienen que seguir brindando ayudas y medidas para mejorar esta situación, pues en el caso más desfavorable para las parejas, que no pudiendo disponer de sus progenitores y con una situación económica frágil y ajustada, ¿quién asumirá esa misión?

- En cuanto a cargos directivos, no existe un reparto equitativo entre hombres y mujeres, ya que no disponen de las mismas condiciones laborales.

Una de las principales causas de la situación anterior, es el horario que demanda la vida familiar. Por lo que en muchas de las ocasiones, optan por frenar su progresión empresarial a favor del cuidado de los hijos y hogar, limitando de este modo sus aspiraciones laborales.

Cabe mencionar también, que uno de los factores que ha influido en marcar la diferencia de la división de tareas entre hombres y mujeres, ha sido el propio concepto de trabajo como actividad remunerada desarrolladas fuera del hogar, en oposición a las actividades domésticas no remuneradas que han quedado desplazadas a un segundo plano. Este hecho ha provocado, que a la mujer se le

asocien actividades de poco valor y reconocimiento social, extrapolándose esta situación al mercado laboral.

El Estado, y sobre todo las Empresas, deberían tomar más medidas en este aspecto, y brindar a la mujer la libertad, para que sea ella misma la que decida o no frenar su progresión laboral en una situación concreta.

- También se debe mencionar el estado de ánimo de un empleado en la Organización. Motivación es la predisposición a realizar algo, el entusiasmo o ganas para realizar una tarea. Diversos estudios concluyen que el tener a un empleado descontento o desmotivado en una organización deriva en un menor rendimiento o productividad del mismo. Como se ha podido observar, muchas personas se enfrentan actualmente a compatibilizar cargas laborales y familiares. Esta acumulación de cargas, si no se proponen determinadas medidas tales como flexibilidad horaria, reparto equitativo de tareas o incluso hasta programas de ayuda, pueden derivar a medio y largo plazo, a una situación crítica en el empleado, ya que se verá desbordado por la totalidad de las mismas. Dicha situación también se traduce en un menor rendimiento y productividad, afectando de manera indirecta a la organización.
- Tanto el Estado como las Empresas, deberían tomar medidas ante la situación existente. Por un lado el Estado tiene que proponer más medidas en cuanto a la desigualdad, laboral y de género, y a la conciliación laboral y familiar. Se ha comprobado, que las medidas existentes alivian la situación actual laboral de muchas personas, pero lo ideal sería seguir proponiendo nuevas para lograr una mayor estabilidad. En cuanto a las Empresas, hay tres aspectos que deberían abordar más encarecidamente: conciliación, igualdad de género y flexibilidad, ya que muchos empleados se encuentran actualmente en situaciones muy críticas. Se tiene que apostar por una filosofía basada en las personas, que son básicamente el motor del funcionamiento de una Empresa, y por el establecimiento de una serie de medidas para mejorar la situación actual de muchos empleados, contribuyendo de esta manera a mantener la estabilidad y progreso de la Empresa.

Podemos ver, sintetizando los artículos analizados, que la gran mayoría versan sobre la conciliación y la igualdad laboral, temas que como podemos comprobar, están presentes afectando a muchas personas y repercuten en frentes laborales y familiares.

Se han producido logros en materia de igualdad de derechos laborales entre mujeres y hombres, tanto en la economía como en la sociedad Española, quedando todavía tareas pendientes, que en caso de que se produzcan, conllevan un largo periodo de tiempo.

Respecto a las tareas pendientes cabe destacar, modificar los criterios de rol social de la mujer y en cuanto al aspecto económico, se deberían mantener los niveles de eficiencia, rentabilidad y rendimiento de la empresa sin que se vean afectados por la conciliación entre vida laboral y familiar por parte de la mujer.

En este contexto, es la tecnología la que puede prestar una baza importante a través de medidas de trabajo flexible o movilidad espacial. Ayudando de esta manera a la conciliación, sin que la mujer tenga que condicionar su rol compartido entre hogar y trabajo, tal y como lo ha hecho hasta ahora.

A medida que se vaya asentando la tecnología en los procesos productivos, aumentara la calidad de los mismos, así como una mayor especialización en la mano de obra. Este desarrollo es ventajoso para la mujer, pues como hemos podido observar en el trabajo realizado, el porcentaje de mujeres con estudios superiores y post-grado es cada vez mayor.

Como opinión personal, considero que existe un gran problema al que no parece ponerse solución. Me refiero a que el mercado laboral está excluyendo a mujeres profesionales con gran talento, formación y experiencia por el sólo hecho de ser madres.

Teniendo en cuenta los datos demográficos y tasas de empleo, ello supone una merma importante en la capacidad competitiva de nuestro país ya que sistemáticamente se está deshaciendo de talento.

9.-BIBLIOGRAFIA:

- ✚ Ballesteros Doncel, E. (2009). Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 28, Núm.1, 2010
- ✚ Carlos Prieto, Sofía Pérez de Guzmán. Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. Rev.Esp.Investig.Sociol. ISSN-L: 0210-5233. N° 141, Enero - Marzo 2013, pp. 113-132
- ✚ Carlos Prieto, Amparo Serrano, (2013). Los cuidados entre el trabajo y la vida. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31, Núm. 1 11-16.
- ✚ Diana Benito Osorio (2010). La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial. Estudios Gerenciales Vol.26 N° 115 (Abril-Junio 2010)
- ✚ Estudio del INE: Mujeres y Hombres en España.
- ✚ Feldstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A y Walter, S, (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. Human Resource Management Journal, 12, 54-76.
- ✚ Fernández Villanueva, C., Artiaga Leiras, A., Dávila de León, M^a C. (2013). Cuidados, género y transformaciones de identidades. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31, núm. 1, p. 57-89.
- ✚ Greenhaus, J.H. y Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10, 76-88.
- ✚ Gestión del tiempo y de las reuniones. Habilidades directivas. A.J. Briones Peñalver.
- ✚ Helen de Cieri, Anne Bardoel (2010). Gestión global del equilibrio vida y trabajo en las multinacionales: Un desafío para la integración vertical. UNIVERSIA BUSINESS REVIEW. | ISSN: 1698-5117
- ✚ Irene Lapuerta. ¿Influyen las políticas autonómicas en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos? Rev.Esp.Investig.Sociol. ISSN-L: 0210-5233. N° 141, Enero - Marzo 2013, pp. 29-60
- ✚ Juan Gabriel Cegarra Navarro, M^a Eugenia Sánchez Vidal, David Cegarra Leiva (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? UNIVERSIA BUSINESS REVIEW. | ISSN: 1698-5117
- ✚ M. ^a C. Díaz y J. J. Jiménez. Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa. Núm. 42, marzo 2010, págs. 151-176, ISSN: 1138-5758.

- ✚ M. ^a Jesús Freire Seoane (2009). Los jóvenes y la flexibilidad laboral. Cuadernos de Economía. Vol. 32, Núm. 89, mayo-agosto, 2009, págs. 005-038.
- ✚ Martín Palomo, M. T. (2013). Tres generaciones de mujeres, tres generaciones de cuidados. Apuntes sobre una etnografía moral. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 31, núm.1, p.115-138.
- ✚ Mitchelson, J.K. (2009). Seeking the perfect balance: perfectionism and work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 349-367.
- ✚ Moen, P., Kelly, E. y Huang, R. (2008). Fit inside the work-family black box: an ecology of the life course, cycles of control reframing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 411-433.
- ✚ Ortiz García, P. (2013). Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 31, núm. 1, p. 141-165.
- ✚ Patino Alonso. MC., Vicente Galindo, M^a P., y Galindo Villardón M^a P. (2010). Perfil Multivariante de las Mujeres empleadas en el Servicio Doméstico. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 29, núm. 2, p. 393-416
- ✚ Pérez Infante, J. I. (2011). La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 29, núm. 2, p. 261-302.
- ✚ Prieto C., Ramos R. y Callejo J. (2010). "Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad Competitiva de las empresas y las relaciones de género". Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 28, Núm. 2 (2010) 402-404.
- ✚ Rodríguez Menéndez, M^a del C., y Fernández García, C. M^a. (2010). Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 28, núm. 2, (2010), 257-275.
- ✚ Secretaria de Estado de Empleo: La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2011.
- ✚ Susana Pasamar, Ramón Valle (2010). Conciliación de la vida profesional personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad? *UNIVERSIA BUSINESS REVIEW*. | ISSN: 1698-5117
- ✚ Tobío Soler, C. (2013). Estado y familia en el cuidado de las personas: sustitución o complemento. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31, núm. 1, p. 17-38.
- ✚ Tovar Martínez, F. J., y Revilla Castro, J. C., (2012). La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiguridad. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 30, núm. p. 235-258.

- ✚ www.conciliapyme.es/ Conciliación en la Pyme: una ventaja competitiva.
David Cegarra Leiva.
- ✚ www.ine.es
- ✚ www.inmujer.es