



Universidad
Politécnica
de Cartagena



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
E M P R E S A

ANÁLISIS SOCIOLABORAL DE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EUROPA, ESPAÑA Y REGIÓN DE MURCIA

Alumna: Dolores Giménez Gil

Directora: Rosa Badillo Amador

Codirectora: Lourdes Badillo Amador

Curso lectivo 2014-2015

TRABAJO DE FIN DE GRADO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
GRADUADA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I. EVOLUCIÓN DEL MARCO NORMATIVO.....	3
CAPÍTULO II. DIFERENCIAS DE GÉNERO: PERCEPCIÓN DE IGUALDAD.....	6
CAPÍTULO III. DIFERENCIAS DE GÉNERO SOCIOLABORALES.....	10
III.1 DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	12
III.1.1 TASA DE EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS.....	121
III.1.2 TASA DE ACTIVIDAD.....	15
III.1.3 TASA DE DESEMPLEO.....	20
III.1.4 DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	24
III.2 CONCILIACIÓN ENTRE VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.....	27
CAPÍTULO IV. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN.....	30
CONCLUSIÓN.....	38
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	40
ÍNDICE DE TABLAS.....	41
BIBLIOGRAFÍA.....	42



INTRODUCCIÓN

Actualmente existe una gran preocupación social relacionada con el aumento de la percepción de desigualdad de género, concretamente la percibida en ámbitos como el laboral y educativo, ambos íntimamente relacionados. Continuamente se pone de manifiesto la existencia de diferencias entre hombres y mujeres en dichos ámbitos, debido a los roles que cada uno desempeña en la sociedad, es decir, hombre sustentador de la familia y mujeres amas de casa. Asimismo, los estudios sobre el desarrollo económico se centran en indicadores basados en la producción de bienes y servicios, desestimando el trabajo no remunerado que realizan las mujeres en mayor medida que los hombres en sus familias y comunidades.

Este hecho ha motivado una incertidumbre social acerca de la existencia y el alcance de las diferencias de género en la sociedad. Si se observa gran parte de los indicadores económicos convencionales, éstos pueden indicar que se está progresando en ámbitos como el laboral, sin embargo es necesario un análisis más exhaustivo de diferentes indicadores interrelacionados para determinar si éste aparente progreso realmente enmascara una mayor segregación laboral tanto horizontal como vertical. En esta línea, el presente trabajo tiene como objeto arrojar luz acerca del comportamiento de las diferencias de género en el mercado laboral en relación con el ámbito educativo para poder concluir si en los últimos años se ha producido una reducción de la desigualdad de género, motivada por el gran impulso normativo en igualdad de género producido hasta el momento. Para ello, se va a llevar a cabo un estudio, a través del análisis de la evolución de diferentes indicadores, sobre si las numerosas normativas desarrolladas en el entorno Europeo, en España y en la Región de Murcia han conseguido reducir las diferencias de género. Nuestro interés se centra especialmente en nuestro entorno más próximo, es decir, la Región de Murcia y España, aunque ha sido necesario abordar también el Europeo puesto que al pertenecer a la Unión Europea muchas de las normativas existentes en nuestro país proceden de adaptaciones de las normativas europeas y la comparación de lo que sucede en España con respecto al resto de países europeos nos aporta una visión más genérica para conseguir el objetivo propuesto en el trabajo. La enorme interrelación existente entre el ámbito sociolaboral y el educativo lleva a que se tengan que abordar ambos en el mismo estudio.

El presente trabajo está estructurado en cuatro capítulos, a los que precede esta introducción y finaliza con una conclusión. El primer capítulo nos pone en antecedentes sobre la evolución del marco normativo europeo, español y murciano en materia de igualdad de género. En el segundo capítulo de este trabajo se analiza el cambio en la percepción de la población sobre la igualdad de género. El tercer capítulo estudia las diferencias entre hombres y mujeres en relación a diferentes indicadores tradicionalmente utilizados para estudiar el comportamiento del mercado laboral, con el fin de poder inferir conclusiones sobre la evolución de las diferencias de género en éste ámbito. Finalmente, en el último capítulo, se analiza la posible existencia o no de diferencias de género en ámbito educativo, las cuales pueden trasladarse también al mercado laboral.



I. EVOLUCIÓN DEL MARCO NORMATIVO

Antes de analizar la evolución o existencia de diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y educativo, es primordial ponernos en antecedentes sobre la normativa en materia de igualdad de género que se ha desarrollado en los últimos años. Con este capítulo se pretende dar a conocer las principales medidas normativas de igualdad de género adoptadas hasta el momento en Europa, España y en la Región de Murcia, con el objetivo de analizar si dicha normativa ha surtido los efectos deseados o por el contrario ha sido insuficiente.

Uno de los valores fundamentales de la Unión Europea (UE) es el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como pilar político, económico y social. Con el fin de atajar las desigualdades de género, la Unión Europea inicia un proceso en pro de la igualdad obligando a los Estados miembros a través de tres instrumentos normativos (reglamentos, directivas y decisiones), a reforzar y cumplir su compromiso en materia de igualdad de género. Dada la amplitud de la normativa europea para la igualdad se centrará el trabajo en la normativa más relevante.

Así, en 1957, se introduce por primera vez en Europa el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito salarial (Art. 119, Tratado de Roma), extendiéndose posteriormente al empleo, formación (Directiva 76/207/CEE) y Seguridad Social (Directiva 79/7/CEE).

Durante los años noventa, la Comunidad Europea da un paso más en materia de igualdad y obliga a los Estados miembros, a través de directivas comunitarias, a adoptar medidas de seguridad y salud de la mujer embarazada (Directiva 92/85/CEE), favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y conceder a los padres un permiso de paternidad (Directiva 96/34/CE).

No obstante, no es hasta la firma del Tratado de Ámsterdam, en 1997, cuando la igualdad se convierte en un Derecho Fundamental de la Unión Europea. Este Tratado amplía el fundamento jurídico y reconoce en sus Art. 2, 3, 13, 137 y 141 el derecho a la igualdad salarial no sólo por un mismo trabajo, como establecía el Tratado de Roma, sino también por un trabajo de igual valor, trata de eliminar las desigualdades en el ámbito laboral y condena cualquier tipo de discriminación, en especial, por razón de sexo.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, hasta la firma del Tratado de Lisboa, 2007, son varios los reglamentos, directivas y decisiones que se utilizan para reforzar la igualdad en los países miembros. Entre ellos destaca la Directiva 2002/73/CE, que será la base para la creación de la Ley de igualdad más importante en España.

El Tratado de Lisboa actualiza los objetivos económicos, políticos y sociales de los anteriores tratados, modificando diferentes artículos relativos a la consecución de la igualdad y derechos de la mujer (Tratado de la Unión Europea (TUE), Art. 2 y 3) y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), Art. 8 y 10). También supuso la modificación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, aprobada en el Tratado de Niza (2001), adquiriendo el mismo valor jurídico que los tratados, reconociendo el derecho de igualdad entre hombres y mujeres (Art. 23) y prohibiendo cualquier tipo de discriminación, en especial por razón de sexo (Art. 21).



Actualmente, la UE ha desarrollado una serie de medidas a largo plazo entre las que destacan: La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015), el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) y la Estrategia Europa 2020, con el objetivo de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los países miembros.

En España, por su parte, dentro de la legislación normativa en materia de igualdad cabe destacar como más importante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). Esta Ley surge de la trasposición de la Directiva comunitaria (2002/73/CE) al ordenamiento jurídico español. Una medida legislativa necesaria para reconocer el derecho a la igualdad estipulado en el Art. 14 de la Constitución Española de 1978.

En España, la LOI intenta dar solución a problemas insuficientemente tratados en la Ley precedente (Ley 39/1999), incorporando medidas dirigidas a promover la efectiva igualdad de género y eliminar así cualquier tipo de discriminación.

La LOI pretende favorecer la igualdad entre hombres y mujeres incorporando acciones positivas, negociación colectiva, igualdad de acceso al empleo y medidas de conciliación, entre las que destaca el permiso de paternidad. Pero esta Ley no sólo está destinada a fortalecer la igualdad en el ámbito laboral, sino también en múltiples escenarios como el cultural, educativo y sanitario, entre otros.

Al ser la LOI una de las reformas legislativas más importantes en materia de igualdad, para su ejecución el Estado necesita la colaboración de las comunidades autónomas en los ámbitos que a ellas les competen, ya que es una responsabilidad compartida entre ambos poderes públicos.

Así, la Región de Murcia es una de las comunidades autónomas que modificó el marco normativo a favor de la igualdad, con la aprobación de la Ley Orgánica 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia. Sus principios generales son entre otros: favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y formación, evitar cualquier tipo de discriminación y violencia a la mujer, medidas para favorecer la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y ámbito doméstico.

Además, esta Ley establece la creación de un plan general de igualdad: el IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Región de Murcia, elaborado por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia (IMRM). Éste tiene como finalidad orientar a la Administración Regional para garantizar el cumplimiento de los objetivos de igualdad. A continuación se muestra en la Tabla I.1, un resumen de la Ley Orgánica 7/2007.



Tabla I.1 Resumen Ley Orgánica 7/2007, del 4 de abril, R. Murcia

LEY ORGÁNICA 7/2007 PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Y DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE MURCIA**1. Igualdad en el empleo, formación y conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

Empleo: favorecer al acceso de las mujeres al empleo con ayudas a la contratación femenina y a la mujer emprendedora.

Formación: Las administraciones establecerán programas de formación a los empleados en materia de igualdad.

Negociación colectiva: los convenios colectivos deberán incorporar medias dirigidas a fomentar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y las administraciones públicas y empresas privadas deberán adoptar medidas para promover la conciliación.

Otras medidas: concesión de un distintivo para las empresas que acrediten su participación en políticas de igualdad.

2. Violencia de género

Iniciar campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género en el ámbito educativo y laboral.

La Comunidad Autónoma adoptará medidas para favorecer la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Las mujeres víctimas de violencia de género dispondrán de asistencia integral, entendiéndose ésta como “el aseguramiento de su seguridad, la atención a su salud física y mental, así como a sus necesidades económicas, jurídicas y sociales.” (Art 47.1 Ley 7/2007).

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 7/2007 publicada en el BORM nº 91 de 21 de abril.

Una vez seleccionado y expuestos los principales cambios normativos en materia de igualdad de género, en el siguiente capítulo se pretende analizar si éstos pueden haber incidido en la evolución sobre la percepción de igualdad.

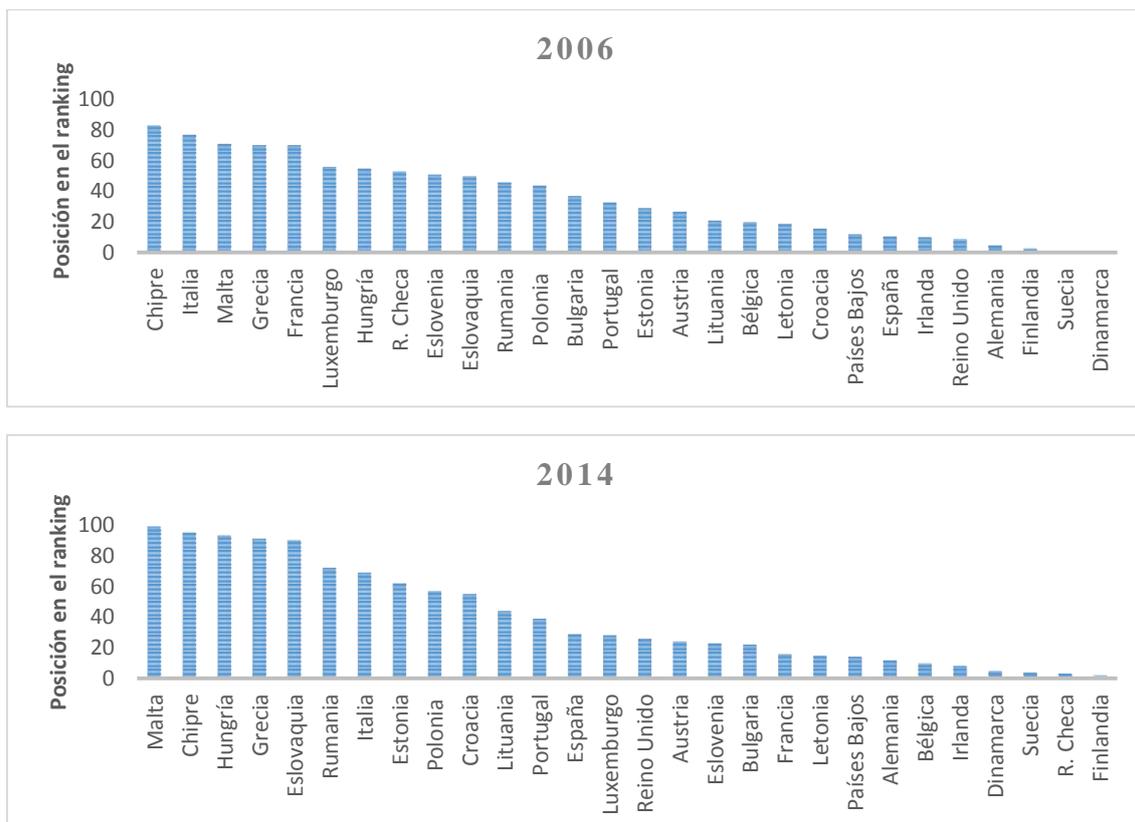
II. DIFERENCIAS DE GÉNERO: PERCEPCIÓN DE IGUALDAD

En España el derecho a la igualdad está reconocido en Art. 14 de la Constitución Española y es aceptado socialmente por sus habitantes, ya que el 95% de la población considera que la igualdad entre hombres y mujeres es vital, según datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS 2010).

The Global Gender Gap Index (2014), publicado por World Economic Forum, mide la igualdad de género en 142 países a través del estudio de cuatro ámbitos sociales: salud, educación, economía y política, ordenados según los resultados obtenidos de mayor a menor igualdad de género. Este estudio, nos permite conocer la evolución de la percepción de igualdad en Europa desde el año 2006, cuando se elaboró por primera vez.

La evolución de la percepción de igualdad, se ha visto empeorada en Europa en general en los últimos años. La evolución de la percepción de desigualdad entre 2006 y 2014, como pone de manifiesto el Gráfico II.1, ha aumentado en la mayoría de países europeos. El mayor aumento en la percepción de desigualdad entre hombres y mujeres en el periodo analizado se encuentra en Eslovaquia, que ha retrocedido 40 posiciones en el ranking, seguido de Hungría con 38 posiciones.

Gráfico II.1. Ranking de países europeos en la percepción de desigualdad de género, 2014.



Nota: Mayor índice indica una percepción de mayor desigualdad.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos *The Global Gender Gap Index* (2006 y 2014).

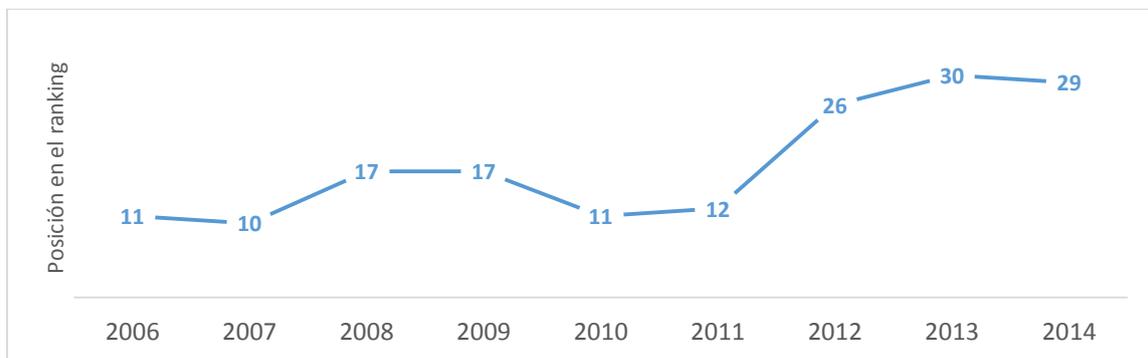
En cambio, la percepción social de igualdad se ha visto afectada positivamente desde 2006 entre una minoría de países europeos. Entre ellos destaca Francia, donde la

percepción de igualdad ha tomado un fuerte impulso aumentado 54 posiciones en el ranking en periodo analizado, al igual que en Republica Checa donde el aumento ha sido de 50 posiciones.

Este estudio para 2014, sitúa a la cabeza del ranking a países como Finlandia (2^a), Republica Checa (3^a) o Suecia (4^a), entre otros, como podemos observar en el Gráfico II.1. Es importante destacar la posición de países como Malta, en la última posición del ranking (99^a), Chipre (95^a) y Hungría (93^a).

En España, como se puede ver en el Gráfico II.2, a partir de 2011 el sentimiento social de desigualdad empieza a aumentar bruscamente, retrocediendo 15 posiciones desde 2012 y 18 posiciones desde 2014. Este brusco aumento de la percepción de desigualdad probablemente esté motivado por un recrudecimiento en la percepción de las condiciones de trabajo de las mujeres, puesto que según el Barómetro del CIS (2012), un alto porcentaje de encuestados considera que las mujeres están en peor situación que los hombres en diversos aspectos del trabajo (peores condiciones en salarios 74,6%, acceso al empleo 62,2%, conciliación 77,2%).

Gráfico II.2. Evolución de la percepción de desigualdad en España.



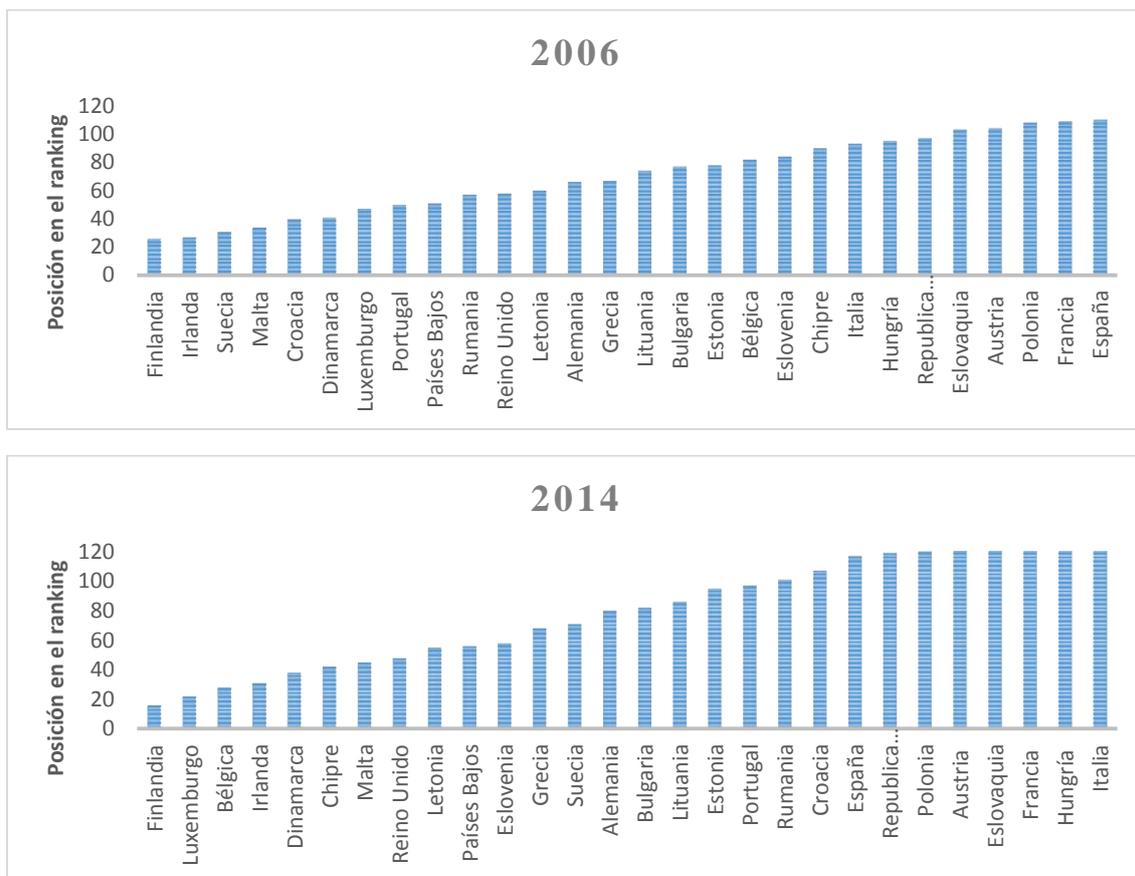
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *The global Gender Gap Index*, 2014.

En cuanto al desglose por ámbitos sociales, España obtiene los peores resultados en **salud**, situándose en la posición 87, seguido por la participación económica (84^a). La estimación de la salud está basada en dos variables: las diferencias entre hombres y mujeres en la esperanza de vida y diferencias por sexo al nacer. El ámbito **económico** se basa en tres variables: diferencias en salarios, participación laboral y en el avance profesional entre hombres y mujeres (proporción de altos directivos, funcionarios y profesionales).

Dentro del ámbito económico, este índice muestra como la brecha salarial por género ha aumentado en los últimos años en la mayoría de países europeos. Desde el año 2006, la percepción de igualdad salarial se ha visto afectada negativamente en un gran número de países europeos entre ellos se encuentra España. En España, se percibe mayor desigualdad salarial actualmente que en año 2006, retrocediendo 7 posiciones en el ranking. No obstante, como muestra el Gráfico II.3, en la mayoría de países europeos esta percepción se ha visto afectada negativamente en mayor medida. Podemos destacar países como Croacia que ha retrocedido 67 posiciones en el ranking, Portugal 47 posiciones o Rumania 44 posiciones desde 2006. Contrariamente, la percepción de igualdad salarial se ha visto afectada positivamente entre algunos países europeos como Bélgica que ha ascendido 54 posiciones en el ranking, Chipre 48 posiciones o Luxemburgo 25 posiciones desde 2006.

Nuevamente en 2014 ningún país europeo se encuentra entre las primeras 10 posiciones de este ranking, lo que pone de manifiesto las desigualdades europeas de género en materia de salarios. Entre los países europeos con mayor igualdad salarial se encuentra Finlandia, en la posición 16, seguido por Luxemburgo o Bélgica en las posiciones 22 y 28 respectivamente (ver Gráfico II.3). España, como muestra el Gráfico II.3, se sitúa a la cola del ranking, en la posición 117, por detrás de países como Reino Unido (48^a), Alemania (80^a) o Portugal (97^a). A pesar de la retrasada posición de España, existen países europeos con mayores diferencias salariales. Entre ellos destaca Italia, como el país europeo con más desigualdad salarial, o Francia, situada en las últimas posiciones del ranking.

Gráfico II.3 Comparativa de ranking en desigualdad de salarial, por sexo (2006-2014).



* Mayor índice indica una percepción de mayor desigualdad.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos *The Global Gender Gap Index (2014)*.

Según *The Global Gender Gap Index (2014)* en cuanto a la **educación**, el ranking basado en las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los estudios y la tasa de alfabetización, España vuelve a tener una mala posición respecto a los países europeos situándose entre los 10 últimos países de UE-28, en la posición 44.

Por último, es en la esfera **política**, donde España obtiene una mejor puntuación. Este ámbito, basado en las diferencias entre hombres y mujeres en la toma de decisiones políticas, sitúa a España en la posición 23.



Otro índice que mide la igualdad de género globalmente, *Gender Equality Index*, creado por *European Institute for Gender Equality (EIGE)*, sitúa a la media de la UE-28 con 53,6 puntos, superándola países como Suecia (74,2 puntos), Dinamarca (70,9 puntos), Finlandia (72,7 puntos), o España (53,6 puntos), entre otros. Este índice, elaborado por primera vez en 2010, establece una puntuación de 100 puntos como la máxima igualdad, y muestra también las desigualdades en ámbitos como trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud. El país europeo que más apuesta por la igualdad de género es Suecia, con 74,2 puntos, con una diferencia de 40,5 puntos con Rumanía, el país con menos igualdad de Europa en 2012.

La realidad social en España corrobora, con encuestas como las del CIS, el retroceso en materia de igualdad de la sociedad española, así, según datos del CIS 2012, el 60% de la población considerara que existen grandes diferencias entre ambos sexos, una cifra que dos años atrás era del 55% (CIS 2010).

Atendiendo al estudio de los índices anteriores, se obtiene que, en general, son los países nórdicos los que presentan menos desigualdad de género en los diferentes ámbitos analizados, mientras que los países del Este de Europa y los latinos son los que mayor desigualdad registran.

La percepción de desigualdad cambia según la edad del entrevistado, puesto que los jóvenes perciben menos desigualdad que la población adulta, probablemente debido a su escasa experiencia en ámbitos como el laboral, que es uno de los que registra mayor desigualdad, ya que la mayoría no ha accedido todavía al mercado de trabajo y todavía no conocen las dificultades de conciliación entre vida laboral y familia.

A modo de conclusión, la percepción de desigualdad ha empeorado en los últimos años en Europa en general. La mayor parte de la sociedad europea percibe mayores diferencias de género en 2014 que en el año 2006, siendo una minoría los países que perciben una mejora de la igualdad. El sentimiento social de desigualdad también ha aumentado entre la población española, siendo el ámbito de la salud y el económico donde mayores diferencias se perciben. La percepción de desigualdad ha experimentado un fuerte impacto en España desde el año 2011, lo que nos lleva a confirmar que la normativa española en materia de igualdad no ha surtido los efectos deseados.

Donde más diferencias de género percibe la sociedad europea y española es en la igualdad salarial por un salario de igual valor. La percepción de desigualdad en la brecha salarial se ha visto afectada negativamente en la mayoría de países europeos incluido España, siendo una minoría donde ha mejorado desde 2006. En definitiva, en Europa existe una importante brecha salarial ya que ningún país europeo se encuentra entre las diez primeras posiciones del ranking mundial de igualdad salarial. Ello pone de manifiesto que tanto la normativa europea como las numerosas medidas iniciadas en pro de igualdad han sido insuficientes y no han provocado los efectos deseados, ya que no se han logrado los objetivos establecidos. Concretamente en España, la Ley de igualdad más importante, la LOI, aprobada en 2007, no ha provocado una disminución en sentimiento de desigualdad, ya que la percepción de desigualdad ha aumentado bruscamente en los últimos años.



III. DIFERENCIAS DE GÉNERO SOCIOLABORALES

Tras conocer la normativa y medidas más importantes adoptadas para favorecer la igualdad de género, y conociendo los efectos que ha producido hasta el momento en la percepción de la misma, en el presente capítulo, se pretende analizar si dicho desarrollo normativo de los últimos años en materia de reducción de las desigualdades de género en Europa, España y Región de Murcia ha tenido consecuencias en los convenios colectivos, que son los que marcan principalmente las condiciones laborales de los trabajadores y si han conseguido reducir las desigualdad de género en el ámbito sociolaboral. Para ello, se divide el capítulo en dos partes, una de ellas centrada en la evolución comparativa por sexos de los principales indicadores que suelen utilizarse habitualmente para analizar el comportamiento del mercado laboral, con el objetivo de analizar si la evolución de mercado de trabajo en los últimos años, ha tenido consecuencias en la disminución de las desigualdades en el ámbito laboral y profesional. La segunda parte, se centra más en aspectos relacionados con la dedicación al trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres dentro y fuera del mercado laboral.

La sociedad española ha sufrido un largo proceso evolutivo, cambiando poco a poco los roles y estereotipos sociales y de género. Es el rol de la mujer el que más ha evolucionado en los últimos años, dejando a un lado el estereotipo de ama de casa al cuidado de los hijos y del hogar para adoptar un papel en el que la mujer cada vez es más independiente y participa más activamente en el mercado laboral. Para que la igualdad de género esté presente en el mercado laboral es importante que se adopten medidas normativas al respecto, por ello, la negociación colectiva intenta dar solución a las diferencias de género que las mujeres encuentran al acceder al mercado laboral.

En España el derecho a la negociación colectiva está reconocido en el Art. 37,1 de la Constitución Española de 1978. En 1997, se elaboraron por primera vez los *Acuerdos Interconfesionales sobre Negociación Colectiva* (AINC), pero no fue hasta *Acuerdos sobre Negociación Colectiva* (ANC) de 2002 cuando se incorporan medidas de igualdad en dichos acuerdos. A raíz del ANC 2002, se elaboró en 2003 un informe sobre “Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva” con el objetivo de analizar las causas que impiden la consecución de la igualdad. Los Acuerdos sobre Negociación Colectiva se fundamentan en unos criterios generales, criterios que se recogen en el ANC 2007 y se mantienen en la actualidad. Un resumen de los mismos se recoge en la Tabla III.1.

La entrada en vigor de la LOI (2007), a la que se hace referencia en el primer capítulo, marca un antes y un después en materia de igualdad en los convenios colectivos. El Art. 45 de la LOI obliga a las empresas a negociar con los representantes legales de los trabajadores la legislación laboral en materia de igualdad. Por tanto, con la aprobación de la LOI, se crea un marco normativo para los convenios colectivos en materia de igualdad, modificando varios artículos del Estatuto de los Trabajadores (ET), concretamente el Art. 17,4. Esta Ley obliga a las empresas de más de 250 trabajadores, cuando por convenio colectivo se establezca o cuando las empresas hayan sido sancionadas por la autoridad laboral, a elaborar planes de igualdad que incluyan medidas para facilitar el acceso al empleo femenino y eliminar cualquier tipo de discriminación en el trabajo. Para el resto de empresas su aplicación será voluntaria y dichas medidas deberán ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores, según recoge la Comisión consultiva nacional de convenios colectivos en su informe *Guía de la negociación colectiva* (2014).



Tabla III.1 Criterios sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la negociación colectiva.

- Inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentran subrepresentadas.
- Conversión de contratos temporales a fijos: criterios que favorezcan a las mujeres que en igualdad y méritos se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
- Estudiar y, en su caso, establecer sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos y neutros por razón de género.
- Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional.
- Subsanación de diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Tratamiento de la jornada laboral, vacaciones y programación de la formación que permita conciliar las necesidades productivas y la vida privada y familiar.
- Evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, seguimiento por la comisión paritaria y posible delegación en comisiones específicas.
- Violencia de género: la negociación colectiva es un cauce adecuado para facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de carácter laboral contenidos en la LO 1/2004.

Fuente: Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española (CES 2011, pág 183)

Dos años después de la entrada en vigor de la LOI (2007), el Instituto de la Mujer elaboró el informe “Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva” con el objetivo de conocer el alcance que tuvo dicha normativa en materia de convenios colectivos. En dicho informe se pone de manifiesto el aumento de convenios colectivos y planes de igualdad que incluyen cláusulas que favorecen la igualdad.

La Región de Murcia se adapta a la normativa de la LOI con la Ley 7/2007 publicada el 21 de abril en el BORM nº 91. En ella se incorpora un artículo referido a la negociación colectiva (Art.21), en el que la Comunidad Autónoma se compromete a incorporar en los convenios colectivos una serie de iniciativas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. Concretamente se compromete a llevar a cabo medidas a favor de la de igualdad en el empleo público, así como medidas para negociar los términos de la retribución equitativa entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito privado como público. También se compromete a incorporar en los convenios colectivos iniciativas para garantizar la conciliación entre vida privada y familiar. Por último, realizará un seguimiento y control de la discriminación de género.



III.1 DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

En esta primera sección del tercer capítulo, se pretende analizar la evolución del mercado de trabajo, a través de los indicadores habitualmente más utilizados para estudiar su comportamiento, diferenciados por sexo, con el fin de estudiar las posibles diferencias que pueden haberse observado en los últimos años y poder inferir si son causadas por una mayor o menor desigualdad de género en el ámbito laboral. Estos indicadores son: la tasa de actividad e inactividad, y la tasa de desempleo y de empleo. Se estudian por ramas de actividad y nivel educativo desde el año 2008 hasta la actualidad en Europa, España y en la Región de Murcia. Para ello, se utilizan datos de Eurostat para comparar Europa y España, y datos del INE para comparar España y la Región de Murcia. Para profundizar un poco más en el estudio de las desigualdades en el mercado de trabajo, en esta sección se analizan las distintas condiciones de trabajo que afectan a hombres y mujeres, puesto que reflejan con más claridad las diferencias entre ambos sexos, a través del estudio de la brecha salarial y el tiempo de trabajo, ambos indicadores considerados los más influyentes en las condiciones laborales.

III.1.1 TASA DE EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS

Para entender la diferencia por sexos en el comportamiento de uno de los indicadores principales del mercado laboral como es la tasa de empleo, es necesario conocer previamente la segregación por ramas de actividad que habitualmente suele existir entre hombres y mujeres tanto en España como en el entorno europeo.

Entre los sectores más masculinizados en Europa y España se encuentran principalmente la industria manufacturera y la construcción, siendo la industria manufacturera donde encontramos las mayores diferencias de género por ramas de actividad (10,1 p.p en España y 10,3 p.p en UE-28). En cuanto al sector de la construcción, ha sido el más castigado por la crisis, y dada la segregación existente en el mercado laboral, en él las diferencias entre hombres y mujeres son muy notables (9,05 p.p en España, frente a 8,62 p.p en UE-28) pues aunque existen mujeres dedicadas a esta actividad, su participación es mínima respecto a la participación masculina, (ver Tabla III.2.).

En cuanto a las actividades feminizadas, se encuentran las actividades sanitarias, educación, hostelería y actividades del hogar, siendo las actividades sanitarias la actividad femenina que más diferencias por sexo presenta (14,2 p.p EU-28, y 10,3 España). Coincidiendo con lo que señala el CES (2011), en general, se observa como las mujeres se concentran más en sectores con unas condiciones laborales inferiores respecto a los hombres, es decir, trabajos de más baja cualificación, con menores salarios, con alta temporalidad y baja probabilidad de ascenso, es el caso de las actividades como la hostelería y actividades del hogar, donde las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas. Sin embargo, en los últimos años, la mayor presencia de la mujer en la educación ligada a la mayor participación femenina mundo laboral, provocan que la mujer poco a poco este cada vez más presente en aquellas ocupaciones que requieren mayor cualificación, como sanidad o educación.

Tabla III.2. Tasa de empleo por ramas de actividad en Europa y España, 2014.

RAMAS DE ACTIVIDAD	UE-28		ESPAÑA	
	% Mujeres sobre Hombres	% Hombres sobre Mujeres	% Mujeres sobre Hombres	% Hombres sobre Mujeres
Total	46,08	53,91	45,59	54,41
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	35,06	64,94	24,10	75,90
Industrias extractivas	11,84	88,16	13,69	86,31
Industria manufacturera	29,65	70,35	25,31	74,69
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	23,86	76,14	21,64	78,36
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	19,53	80,47	15,75	84,25
Construcción	9,85	90,15	8,38	91,62
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	49,31	50,69	50,08	49,92
Transporte y almacenamiento	22,56	77,44	18,49	81,51
Hostelería	54,26	45,74	51,17	48,83
Información y comunicaciones	30,99	69,01	32,95	67,05
Actividades financieras y de seguros	51,19	48,81	48,10	51,90
Actividades inmobiliarias	50,13	49,87	55,96	44,04
Actividades profesionales, científicas y técnicas	46,88	53,12	48,21	51,79
Actividades administrativas y servicios auxiliares	48,89	51,11	55,36	44,64
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	46,48	53,52	40,75	59,25
Educación	71,98	28,02	66,84	33,16
Actividades sanitarias y de servicios sociales	78,70	21,30	77,08	22,92
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	48,11	51,89	43,40	56,60
Otros servicios	66,17	33,83	66,49	33,51
Activ. hogares como empleadores personal doméstico y productores bb y ss para uso propio	88,54	11,46	89,25	10,75
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	41,83	58,17	53,33	46,67

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, 2014.

En la Región de Murcia, las diferencias de género en la tasa de empleo por ramas de actividad según datos del INE, muestran como las mujeres continúan realizando trabajos considerados feminizados, entre ellos destacan en 2014: las actividades administrativas, educación, sanidad, hostelería y empleadas del hogar.

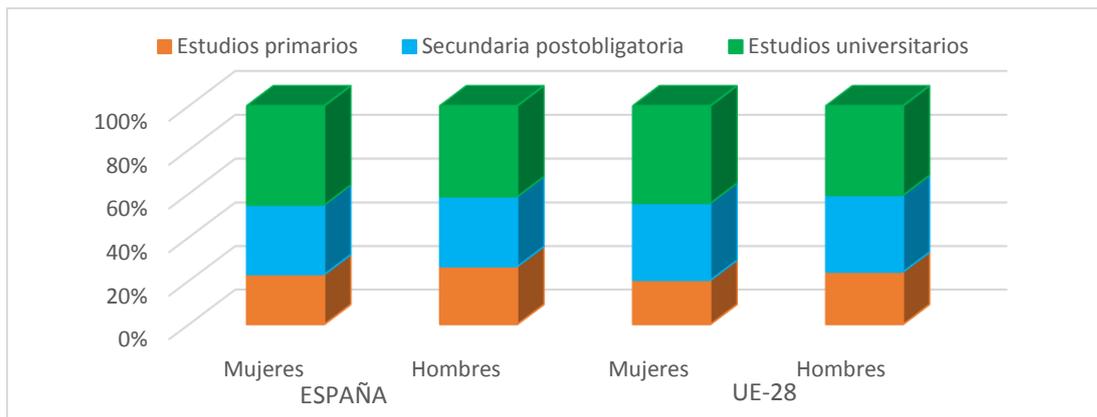
Contrariamente, los hombres en la Región se dedican mayoritariamente al sector de la agricultura, el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas, e industria manufacturera.

Las condiciones laborales de hombres y mujeres dependen del nivel de estudios alcanzado, la edad y el género, como de la coyuntura económica del país, estableciéndose una relación positiva entre el nivel de estudios alcanzado y el empleo y las condiciones de trabajo, según expone un informe de Bancaja “Jóvenes y estudios: Relación con su situación laboral”, 2012.

Así, como podemos observar en el Gráfico III.1 la tasa de empleo, aumenta a medida que lo hace el nivel de formación. Esta tendencia de la tasa de empleo no es exclusiva de España, sino también se da entre los países europeos, perjudicando en mayor medida a hombres y mujeres con baja cualificación, los cuales presentan una tasa de empleo más baja con respecto a la tasa de empleo de ocupados con estudios universitarios, siendo estas de 35 p.p (hombres), 42,8 p.p (mujeres) en UE-28 y 35,5 p.p (mujeres), 28,2 p.p (hombres) en España.

Las diferencias por sexo en la tasa de empleo, según el nivel de estudios alcanzado, se van reduciendo conforme aumenta el nivel formación. Concretamente en España, dichas diferencias se reducen a la mitad, pasando de 14,2 p.p en los estudios primarios a 6,9 p.p tras alcanzar los estudios universitarios siendo siempre más baja la tasa de empleo entre las mujeres. De igual forma, en la UE-28 las diferencias de género en la tasa de empleo se reducen a medida que aumenta el nivel de formación, siendo de 6,9 p.p en el nivel de estudios superior (ver Gráfico III.1), frente a 14,6 p.p en el nivel inferior.

Gráfico III.1. Tasa de empleo por sexo y nivel de estudios alcanzado.



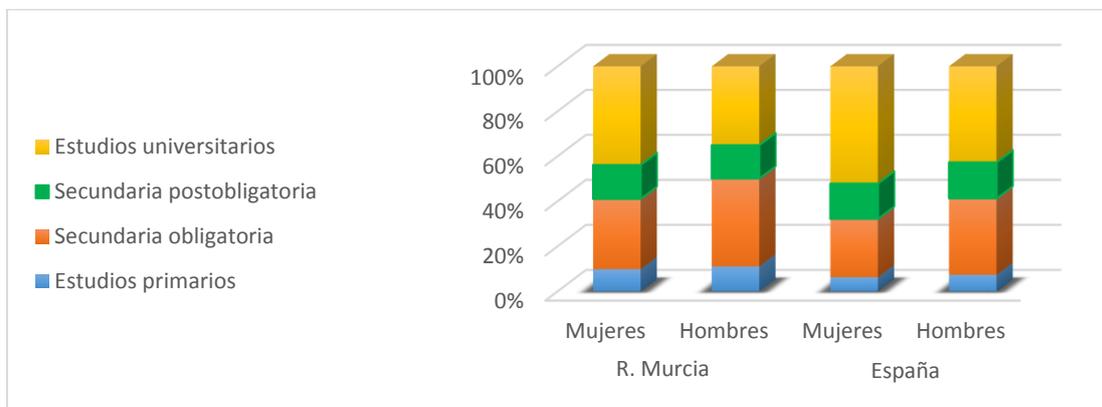
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, 2014.

En general obtenemos que, las mujeres tienen más dificultades para acceder al empleo que los hombres, aunque éstas posean titulaciones universitarias. Según un estudio de ANECA, “Informe de Graduados y de Estudiantes. Titulados universitarios y mercado laboral” (2008), tras terminar los estudios, una mayor proporción de mujeres en España se encuentra en situación de desempleo, manteniéndose de media 2,6 meses más en esta situación que los hombres.

En la Región de Murcia, la relación positiva entre el nivel de estudios alcanzado y el nivel de ocupación se aprecia en menor medida que en la media nacional, pero en mayor medida entre las mujeres que en los hombres. Ello se debe, como señala un estudio publicado por el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) “Situación laboral de los jóvenes en la Región de Murcia” de 2008, a la existencia en la Región de empleos que requieren escasa cualificación. Por ello, la tasa de empleo de aquéllos que poseen estudios secundarios obligatorios es elevada, y la segunda razón es que quienes poseen estudios postobligatorios siguen estudiando y no participan todavía en el mercado laboral.

Como pone de manifiesto el Gráfico III.2, la tasa de ocupación en la Región de aquéllos que poseen estudios primarios es 28,7 p.p (mujeres) y 20,82 p.p (hombres) inferior a quienes poseen estudios universitarios.

Gráfico III.2. Ocupados por nivel de estudios alcanzado en España y la R. Murcia, 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2014.



En cuanto a las diferencias por sexo en la tasa de ocupación por nivel de estudios, en la Región de Murcia, dichas diferencias aumentan en los estudios superiores, según datos del INE. Concretamente, las diferencias en la tasa de empleo de aquéllos que poseen estudios primarios son 1,3 p.p mientras que los que poseen estudios universitarios se encuentran en torno a 6,6 p.p, siendo las mujeres las que registran una mayor tasa de ocupación que los hombres, (ver Gráfico III.2).

A modo de conclusión, como hemos visto a lo largo de esta sección, existe una segregación por sexo en el empleo por ramas de actividad en Europa en general y en la Región de Murcia que nos permite distinguir con claridad entre aquellas ramas más masculinizadas y feminizadas, siendo dicha segregación consecuencia de los distintos roles que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad. Las actividades más masculinizadas en la UE-28 y España son la industria manufacturera y la construcción, mientras que en la Región de Murcia, es la agricultura, por ser un sector muy presente en la Región. La gran incidencia del sector constructor en el montante total de empleo, y al tratarse de un sector especialmente masculinizado, el impacto negativo de la crisis económico-financiera de 2008 especialmente sobre el mismo, ha incidido en el peor comportamiento de la tasa de empleo masculina, en general, respecto a la femenina. Lo que pone de manifiesto que la mayor convergencia entre ambas tasas sea consecuencia de la incidencia de la crisis sobre el mismo, más que de una reducción de las diferencias entre hombres y mujeres ocasionadas por el gran desarrollo normativo de los últimos años orientados a su reducción. Lo mismo sucede, como se verá más adelante con otros indicadores del comportamiento del mercado laboral, cuya convergencia entre sexos es ocasionada por la segregación horizontal de las ramas de actividad por sexo.

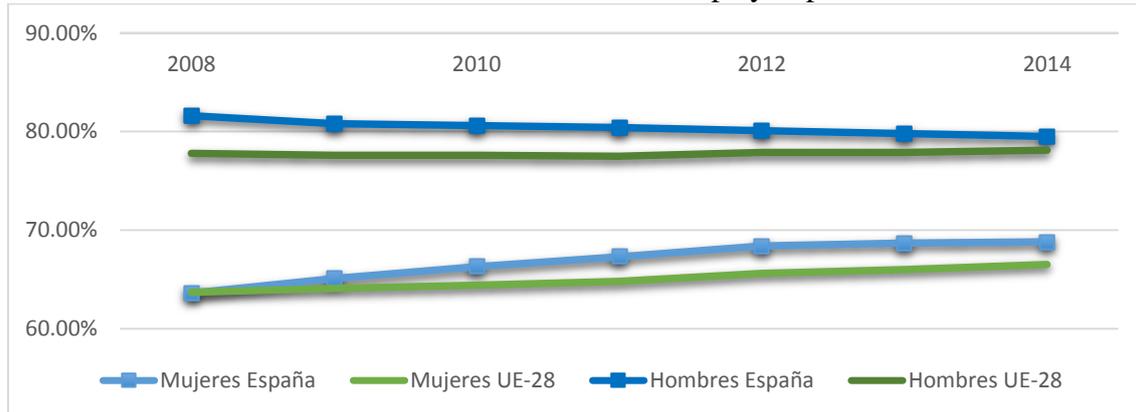
III.1.1 TASA DE ACTIVIDAD

Una vez analizadas las diferencias existentes en la tasa de empleo, concretamente la marcada segregación del mercado laboral por ramas de actividad, a continuación se va a estudiar la situación de las diferencias por sexo en la tasa de actividad en Europa, España y la Región de Murcia, así como la tasa de inactividad a lo largo de los últimos años. Al mismo tiempo, se analiza la evolución y comportamiento de la tasa de actividad. Para analizar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral es importante analizar el comportamiento de la tasa de actividad, definida como personas mayores de 16 años que participan en la producción de bienes y servicios.

Desde la crisis económico-financiera mundial de 2008, las diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de actividad en Europa han disminuido hasta situarse en 11,6 p.p en 2014 debido, principalmente, al aumento de la actividad femenina y al estancamiento de la masculina por los efectos de la crisis. Como podemos observar en el Gráfico III.3, desde 2008, tanto en España como en Europa, la tasa de actividad femenina no ha dejado de crecer, mientras que la masculina ha ido disminuyendo, recortando así las diferencias por sexos.

Sin embargo, este comportamiento de la tasa de actividad no se produce en todos los países europeos, existiendo algunos como Alemania, Estonia, Luxemburgo Hungría o Lituania, donde la actividad masculina ha aumentado durante la crisis, y otros donde la actividad femenina ha disminuido como Dinamarca, Eslovenia, Irlanda o Finlandia.

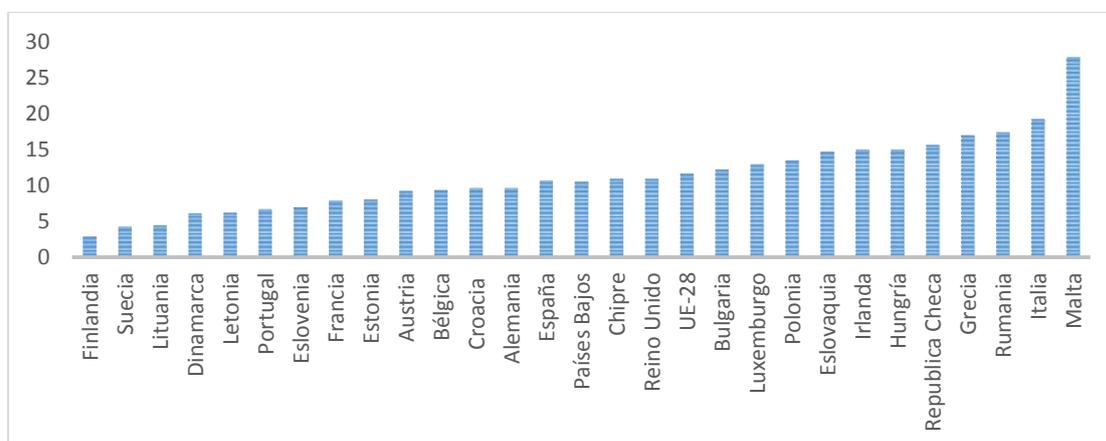
Gráfico III.3 Evolución de la tasa de actividad en Europa y España.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, (2014).

En España en particular, en 2014, las diferencias entre ambos sexos se redujeron hasta situarse en un 10,7 p.p, una cifra inferior a la media europea, aunque todavía elevada si la comparamos con la de otros países europeos como Dinamarca o Finlandia, (ver Gráfico III.3). Esta mayor convergencia entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de actividad, como anteriormente se ha comentado es un efecto de la segregación por sexo del mercado de trabajo por ramas actividad y el mayor impacto de la crisis en los sectores más claramente masculinizados que a una reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres. Es interesante destacar, como refleja el Gráfico III.4, las elevadas diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de actividad de Malta, donde en 2014 se sitúan en torno a 27,8 p.p.

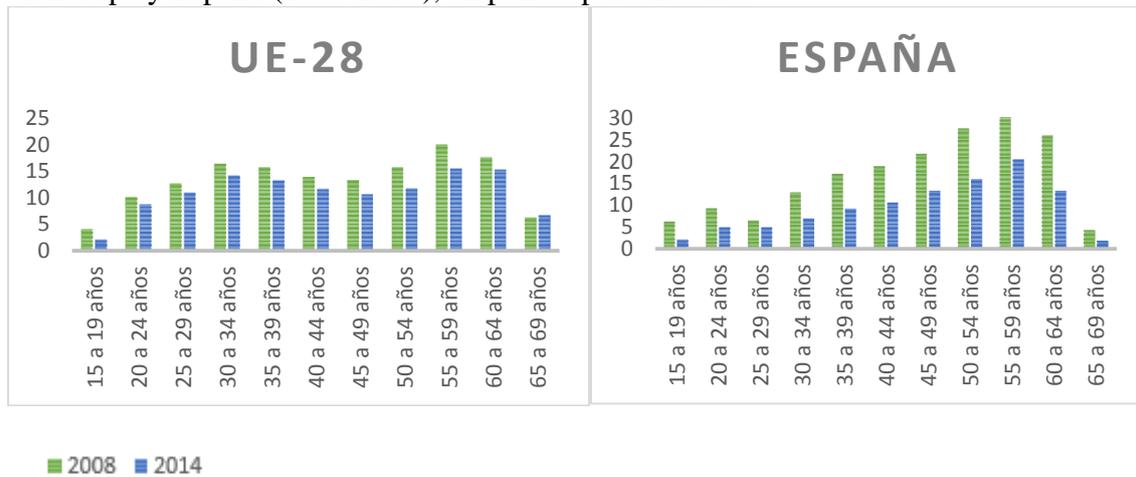
Gráfico III.4. Diferencias por sexo en la tasa de actividad en Europa.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, 2014.

Según A. Otaegui (2014), existe una tendencia entre ambas tasas de actividad que las lleva a igualarse incluso en algunos grupos de edad. Asimismo, el comportamiento de la tasa de actividad según la edad pone de manifiesto el recorte de las diferencias de género en Europa y España en los últimos años en todas las edades. Como muestra el Gráfico III.5, las diferencias en la tasa de actividad han disminuido desde 2008 en todos los grupos de edad, siendo el descenso más acusado en España que en la UE-28. Asimismo, en España es entre los grupos de edad centrales y avanzados donde más han descendido las diferencias, debido probablemente a los efectos que la crisis origino en el empleo, provocando una reducción de la actividad masculina y aumento de la femenina.

Gráfico III.5. Comparativa diferencias por sexos y grupos de edad en la tasa de actividad en Europa y España (2008-2014), en puntos porcentuales.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, 2014.

En 2014, son los chicos más jóvenes, tanto en España como en Europa, los que presentan una menor tasa de actividad, debido probablemente como señala Llopis, E. *et al*, 2013, a la mayor permanencia de los jóvenes en los estudios y al retraso de la edad de acceso al primer empleo, las chicas de la misma edad también tienen una menor tasa de actividad por las mismas razones, pero en menor medida que los chicos, siendo las diferencias entre ambos casi inexistentes (ver Gráfico III.5).

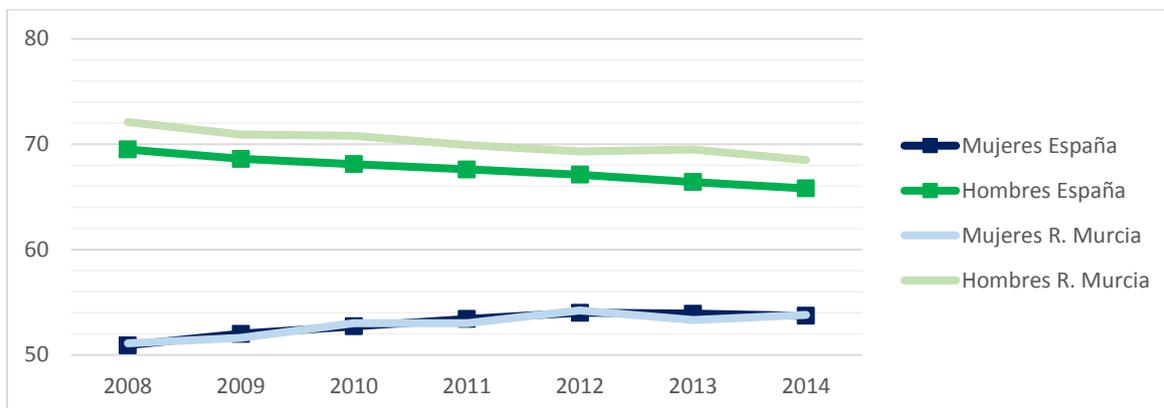
Sin embargo, es en los siguientes grupos de edad donde más se aprecian las diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de actividad. Así, como podemos observar en el Gráfico III.5, en la media europea dichas diferencias van aumentando con la edad en 2014 hasta alcanzar los 14,1 p.p en el grupo de edad de 30-34 años, reduciéndose posteriormente en las edades centrales debido probablemente al aumento de la actividad femenina y disminución de la masculina, dados los efectos que la crisis originó sobre este colectivo y también al elevado porcentaje de hombres que optan por la prejubilación.

Finalmente, es en las edades avanzadas donde la media europea muestra más diferencias de género, alcanzando los 15,4 p.p, debido probablemente a razones sociales o culturales (ver Gráfico III.5).

En España, en 2014, como pone de manifiesto el Gráfico III.5, las diferencias por sexo en la tasa de actividad van aumentando a medida que aumenta la edad, siendo el grupo de edad de 55-59 años, donde más se perciben dichas diferencias situándose estas en los 20,5 p.p.

En la Región de Murcia, las diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de actividad han disminuido en los últimos años situándose en torno a 15 p.p en 2014, unas diferencias que en 2008 se situaron en torno a 21 p.p. No obstante, ese acercamiento entre ambas tasas de actividad no se produce por un aumento importante en la tasa de actividad femenina, sino como muestra el Gráfico III.6 al ligero aumento de la actividad femenina y mayor descenso de la masculina, al igual que ocurre, como ya hemos comentado anteriormente, con la media nacional.

Gráfico III.6 Evolución de la tasa de actividad en España y R. Murcia.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, (2014).

El comportamiento de la tasa de actividad cambia según el grupo de edad. Como podemos observar en el Gráfico III.7, las diferencias entre hombres y mujeres han disminuido en todos los grupos de edad en España y la Región de Murcia. Desde 2008 la actividad de los jóvenes empezó a descender afectada por la crisis reduciendo así las diferencias de género entre este colectivo en España (3 p.p en 2014) y en la Región (6 p.p en 2014).

Las diferencias entre ambos sexos aumentan conforme avanzamos por grupos de edad, sin embargo, dichas diferencias se han reducido desde 2008. Como podemos observar en el Gráfico III.8, han disminuido en una proporción mayor entre las edades avanzadas (55 y más años) tanto en la Región como en la media nacional.

Gráfico III.7. Comparativa diferencias por sexos y grupos de edad en la tasa de actividad en España y Región de Murcia (2008-2014), en puntos porcentuales.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2014.

Por otro lado, en cuanto a las diferencias por sexo en la tasa de inactividad, entendida como personas de 16 años y más que no trabajan y no buscan empleo o no están disponibles para trabajar, en Europa y España ponen de manifiesto las distintas razones que llevan a hombres y mujeres a mantenerse en esta situación de inactividad.

Así, en Europa, se puede observar en el Gráfico III.8, que la principal razón de inactividad de mujeres y hombres, a diferencia de España, es cursar estudios de formación. Sin embargo, las diferencias más elevadas en la tasa de inactividad las encontramos por

razones familiares donde el porcentaje de mujeres que se mantienen inactivas por dicha causa es superior al 24%, mientras que los hombres apenas superan el 3%, situándose las diferencias de género en 21 p.p en 2014.

Gráfico III.8. Inactivos por razón principal de inactividad en Europa y España.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, 2014.

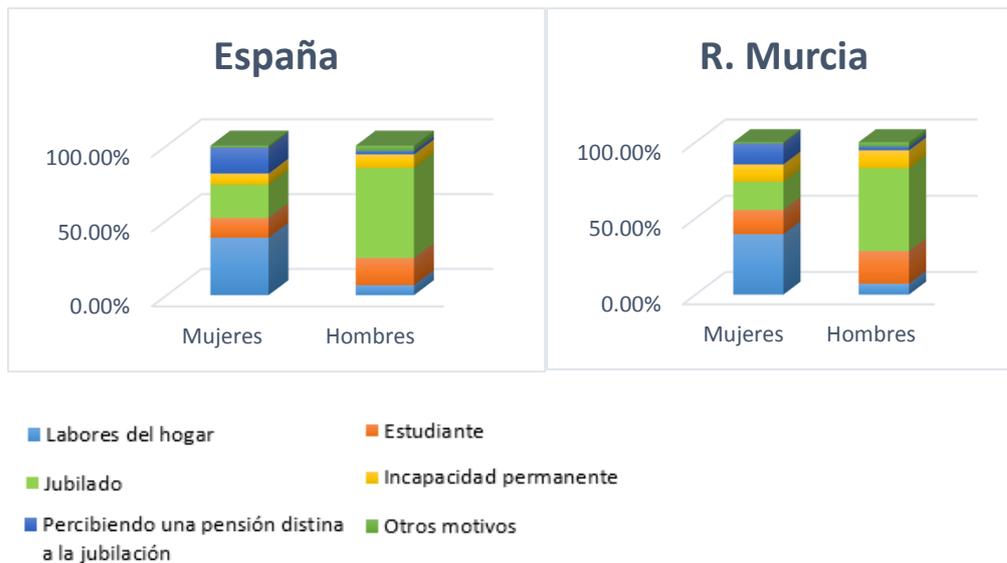
En España, según Arroyo, L. y Martínez, A. (2011), las razones que mantienen inactivos a hombres y mujeres en España son distintas, es decir, las mujeres siguen siendo las principales responsables del cuidado de la familia y el hogar mientras que la principal razón de inactividad masculina es cursar estudios de formación. En España al igual que en Europa, encontramos grandes diferencias de género en la inactivada por razones familiares, unas diferencias que superan a la media europea, situándose éstas en 30,2 p.p, siendo el porcentaje de mujeres inactivas por esta causa el 34%, (ver Gráfico III.8) Además, las razones familiares es la principal causa de inactividad en España, a diferencia de Europa, donde es la formación.

En cuanto a la tasa de inactividad, en la Región de Murcia, un alto porcentaje de mujeres se mantienen inactivas por labores del hogar (39,65%), suponiendo las diferencias de género un porcentaje superior a 32 p.p en 2014. A pesar de ello, dichas diferencias han disminuido en los últimos años, ya que durante 2007 se situaban en torno a 46 p.p. Lo mismo ocurre con la media nacional, donde las labores del hogar es la principal razón de inactividad femenina, ya que un 38,4% de mujeres se mantienen inactivas por este motivo, frente al 6,6% de hombres.

La segunda razón de inactividad femenina tanto en España como en la Región, como observamos en el Gráfico III.9 es la jubilación, siendo el porcentaje de mujeres inactivas por este motivo en la Región superior al 18% (España 22,1%), seguida de realizar cursos de formación (15,8% R. Murcia, 13,1% España).

En cambio para los hombres la principal razón de inactividad es la jubilación (54,4% R. Murcia, 60,1% España), seguida, en segundo lugar, por realizar cursos de formación (21,3% R. Murcia, 18,2% España) y, posteriormente, por incapacidad permanente (11,7% R. Murcia, 9,1% España).

Gráfico III. 9. Tasa de inactividad en España y R. Murcia.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2014.

A modo de conclusión, tanto en Europa como en España y la Región de Murcia, las diferencias de entre hombres y mujeres han disminuido en la tasa de actividad, en general, desde el año 2008 a consecuencia del aumento tenue de la actividad femenina y el mayor estancamiento o disminución de la masculina a causa de los efectos de la crisis económica. Dichas diferencias han disminuido igualmente por grupos de edad en las tres regiones analizadas, siendo los más jóvenes los que menos diferencias por sexo presentan, debido a su menor participación en el mercado laboral. Sin embargo, las diferencias entre ambos sexos aumentan en la tasa de actividad a medida que lo hace la edad, lo que probablemente se deba entre otras causas a razones ideológicas. Ello pone de manifiesto, como se comenta anteriormente, que el impulso de la normativa, y concretamente los planes de igualdad, no han disminuido la masculinización y feminización de los sectores o ramas de actividad productivas, por lo que la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres en lo que respecta a la evolución de los principales indicadores del mercado laboral, estudiados hasta el momento, es más un efecto de la segregación por sexo existente por ramas de actividad que del impacto de las medidas legales adoptadas para incidir en su disminución. Así, donde más diferencias por sexo se han percibido es en las razones que justifican la inactividad, produciéndose las mayores diferencias en el cuidado de la familia tanto en Europa como en España y la Región de Murcia, siendo una razón prácticamente exclusiva de la mujer. Y en este sentido, se ha percibido que si uno de los miembros de la pareja tuviera que renunciar a su trabajo para dedicarse a la familia, es la mujer la que en mayor proporción que los hombres abandona su trabajo por esta causa.

III.1.2 TASA DE DESEMPLEO

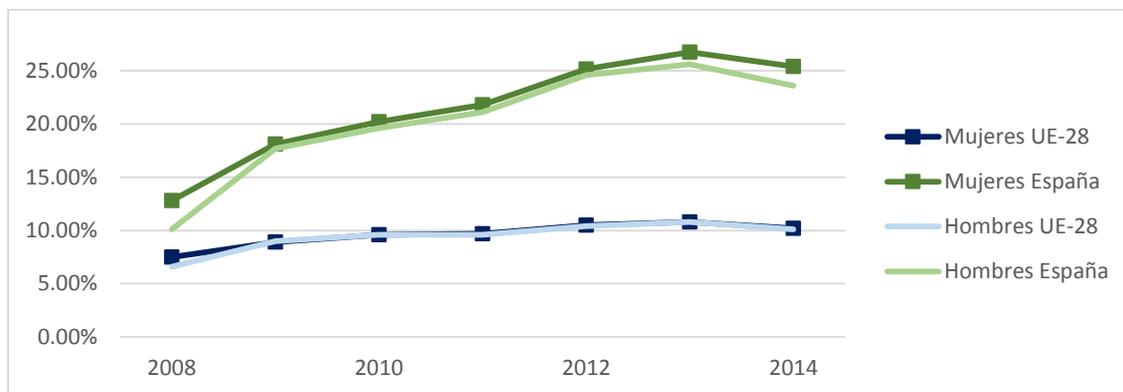
A continuación, en esta sección se va a analizar la evolución y comportamiento de las diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de desempleo por sexo y edad en Europa, España y la Región de Murcia, con lo que se pretende estudiar si los cambios normativos han influido en la disminución de las diferencias por sexo en este indicador, o por el contrario se debe, como ocurría con los indicadores del mercado de trabajo analizados anteriormente a un efecto del impacto de la crisis económica en sectores más claramente masculinizados y, por ende, por la segregación por sexo de las ramas de actividad.

El comportamiento de la tasa de desempleo, definida como nivel de desocupación entre la población económicamente activa, ha cambiado en los últimos años respecto a los anteriores. La crisis ha provocado que las diferencias entre hombres y mujeres vayan reduciéndose debido al aumento del desempleo masculino en una proporción mayor al femenino.

Concretamente, la tasa de desempleo masculina en la Unión Europea habría crecido en el periodo analizado (2008-2014) un 3,5 p.p, mientras que la femenina lo hizo en 2,8 p.p. No obstante, el mayor aumento del desempleo masculino provocó que en 2010 ambas tasas llegaran a igualarse, eliminando así sus diferencias entre hombres y mujeres (ver Gráfico III. 10).

En España, como podemos observar en el Gráfico III. 10, la evolución de la tasa de desempleo pone de manifiesto como el aumento del desempleo masculino provoca el acercamiento entre ambas tasas, reduciendo así las diferencias por sexo. No obstante, dicho crecimiento no superó al de la tasa de desempleo femenina, la cual también creció durante el periodo analizado en 12,6 p.p, pero en menor medida que la masculina (13,5 p.p). Sin embargo, esta mayor convergencia entre ambas tasas no se puede atribuir al desarrollo normativo orientado a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral sino más bien al efecto de la segregación por sexo de las ramas de actividad y el mayor impacto del desempleo desde principios de la crisis en sectores más evidentemente masculinizados.

Gráfico III.10. Evolución de la tasa de desempleo en Europa y España por sexo.

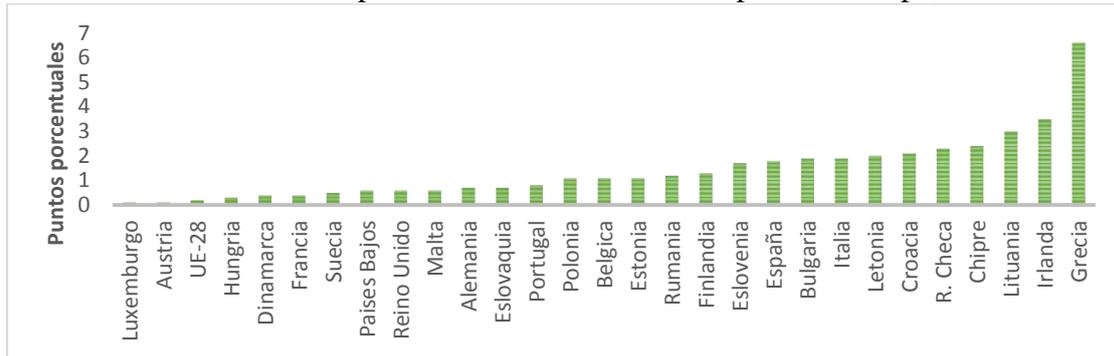


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, 2014.

Asimismo, las diferencias en la tasa de desempleo varían según los distintos países europeos, aunque generalmente no son muy elevadas. No obstante, las mayores diferencias entre hombres y mujeres se encuentran en Grecia (6,6 p.p), Irlanda (3,5 p.p) o Lituania (3 p.p). Contrariamente, como podemos observar en el Gráfico III. 11, dichas diferencias son apenas inexistentes en Austria (0,1 p.p) o Luxemburgo (0,1 p.p).

Las diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de desempleo en España, como se puede observar en el Gráfico III. 11 son mayores respecto a la media europea en 2014, siendo éstas de 1,8 p.p, situándose España entre los diez primeros países europeos que más desigualdad presentan en la misma.

Gráfico III.11. Diferencias por sexos en la tasa de desempleo en Europa, 2014.

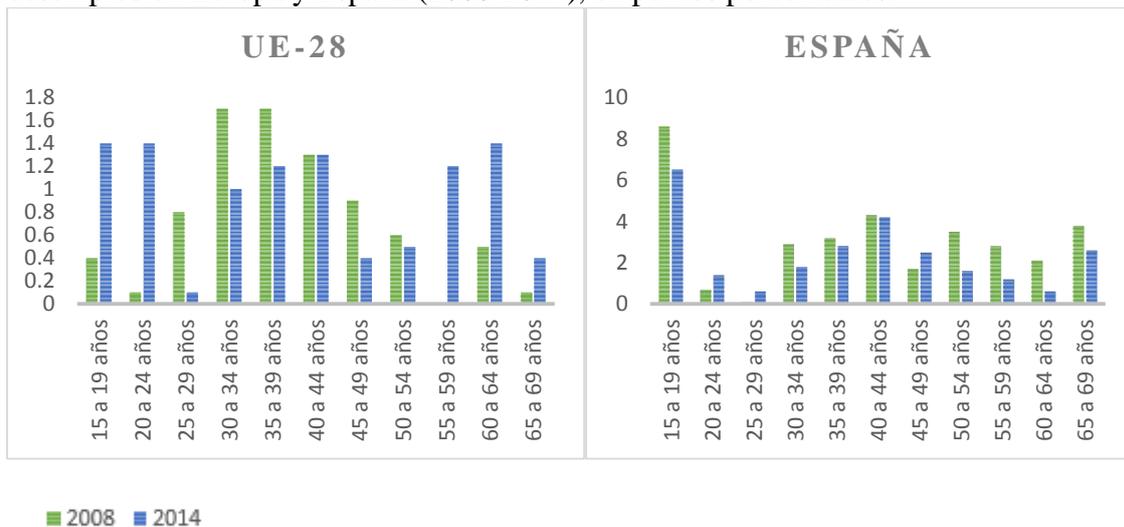


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Asimismo, por grupos de edad, el comportamiento de las diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de desempleo nos muestra, como podemos observar en el Gráfico III.12, que además de existir desigualdades por grupos de edad, también observamos importantes diferencias entre la UE-28 y España. Así, las diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de desempleo en la UE-28, a diferencia de España, aumentan desde 2008 entre los más jóvenes (15-19 años) y en edades avanzadas (55-69 años), sin embargo, en España descienden desde 2008 en ambos grupos de edad. No obstante, hay que señalar, que las mayores diferencias por sexo en la tasa de desempleo, en 2014, en España se encuentran en el grupo de edad 15-19 años con 6,5 p.p, frente a los 1,4 p.p en la UE-28.

En cambio en las edades centrales las diferencias descienden en el periodo analizado tanto en la UE-28 como en España, (excepto entre los 45-49 años en España donde han aumentado ligeramente), sin embargo, descienden de forma más notable en la UE-28. Concretamente en las edades centrales, en 2014, España presenta unas diferencias que superan los 4 p.p en el grupo de edad de los 40-44 años, mientras que en la UE-28 son de 1,3 p.p.

Gráfico III.12. Comparativa diferencias por sexos y grupos de edad en la tasa de desempleo en Europa y España (2008-2014), en puntos porcentuales.



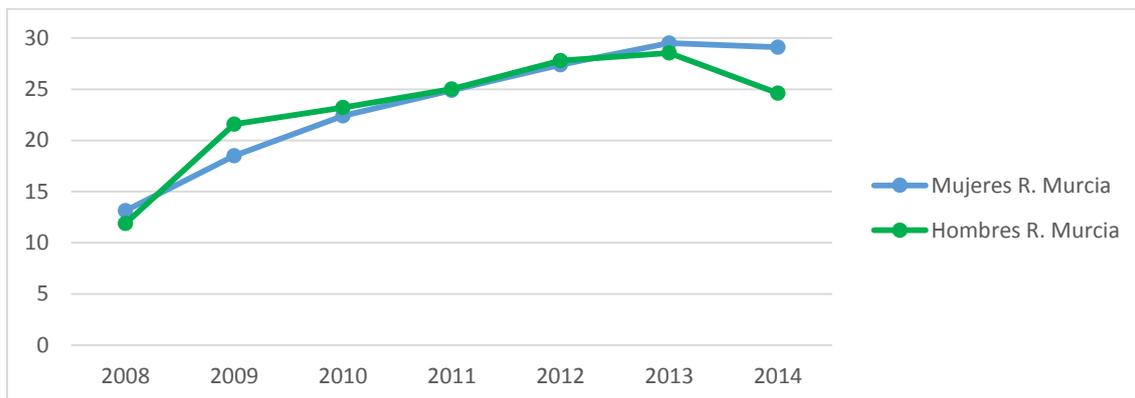
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, 2014.

Finalmente, en edades avanzadas en 2014, las diferencias en la UE-28 aumentan bruscamente. Este comportamiento de las diferencias por sexo en la tasa de desempleo puede verse motivado a consecuencia probablemente de los efectos de la crisis.

La Región de Murcia presenta una tasa de desempleo superior a la española con un 26,5% durante 2014, correspondiendo el 24,6% a los hombres y 29,1% a las mujeres. Analizando la tasa de desempleo en la Región de Murcia, observamos el fuerte impacto que tuvo la crisis sobre los hombres, marcando un antes y un después en el comportamiento del desempleo masculino, (Gráfico III. 13).

Las diferencias entre hombres y mujeres en la Comunidad Autónoma respecto a la tasa de desempleo se redujeron volviéndose casi inexistentes en algunos momentos del periodo 2008- 2013, siendo 2008 el año en el que la tasa de desempleo masculina llegó a superar a la femenina, manteniéndose esta tendencia, como podemos observar en el Gráfico III. 13, hasta 2012. Como se ha indicado anteriormente, la evolución convergente entre la tasa de desempleo masculina y femenina hasta el año 2013 no puede interpretarse como reducción de diferencias entre hombres y mujeres, sino por el mayor impacto de la crisis económica sobre sectores más claramente masculinizados, lo cual evidencia que continúan existiendo diferencias entre hombres y mujeres en la orientación del mercado laboral.

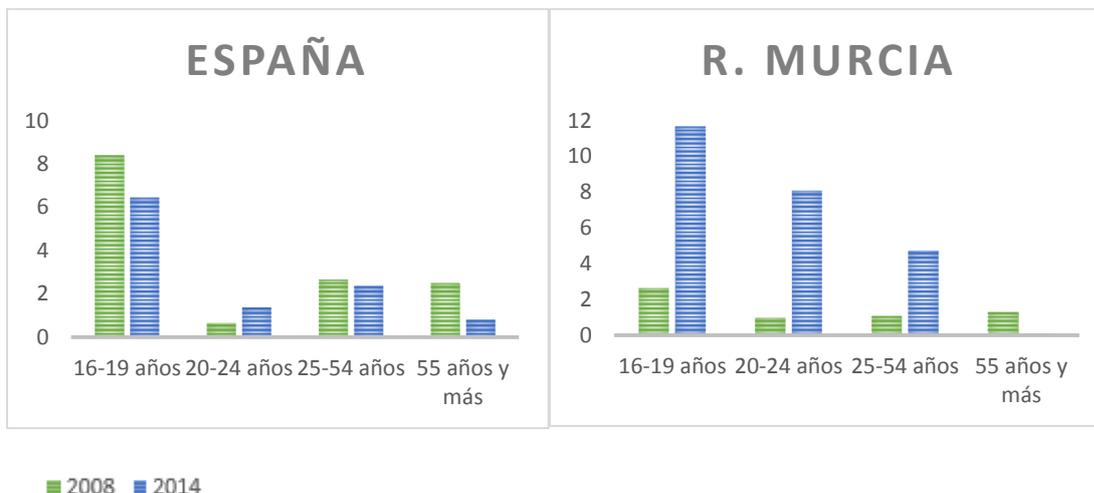
Gráfico III. 13. Evolución de la tasa de desempleo de mujeres y hombres en la Región de Murcia.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Asimismo, las diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de desempleo en la Región por grupos de edad, como muestra el Gráfico III.14 han aumentado desde 2008 en todos los grupos de edad, excepto en edades avanzadas, siendo dichas diferencias más elevadas en la Región que en España. La evolución negativa de las diferencias entre hombres y mujeres en la Región es más acusada entre las edades más jóvenes aumentando en el periodo analizado (2008-2014) en 9 p.p en el grupo de edad de 15-19 años, seguido por el grupo de 20-24 años con un aumento de 7.1 p.p. En cambio en España, las diferencias entre hombres y mujeres en la tasa de desempleo han disminuido ligeramente en todos los grupos de edad, excepto en el grupo de 20-24 años, siendo el grupo de edad de los jóvenes de 16-19 años donde más se han recortado las diferencias.

Gráfico III.14. Comparativa de las diferencias por sexo en la tasa de desempleo por grupos de edad en España y R. Murcia.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2014.

Conforme avanzamos por grupos de edad, en 2014, las diferencias de género en la Región van disminuyendo, así, en el grupo de los 25-54 años, las diferencias se sitúan en 4,7 p.p siendo en las edades avanzadas donde apenas presenta diferencias con 0,1 p.p, ya que ambas tasas de desempleo tienden a igualarse, (ver Gráfico III. 14).

Finalmente, del estudio de los principales indicadores más utilizados para analizar el comportamiento del mercado laboral, se desprende que la mayor convergencia de los mismos entre hombres y mujeres en los últimos años, no ha sido consecuencia del desarrollo normativo para conseguir una mayor igualdad de género en el mercado laboral, como podría interpretarse, sino más bien se debe a que el mercado de trabajo continúa segregado por sexo en relación a las ramas de actividad y dado que la crisis económica incidió con más fuerza en sectores masculinizados, se produjo la convergencia entre ambas tasas. Por tanto, se pone de manifiesto que en España, al igual que en la mayoría de países europeos, y en la Región de Murcia las actividades productivas se hallan generalmente diferenciadas por sexo. Dichas diferencias cambian según la edad, estableciéndose no sólo diferenciadas por edad, sino también entre las regiones analizadas. Así, en Europa, las diferencias aumentan entre las edades más jóvenes y avanzadas, hecho que se contrapone con la situación de España, donde disminuyen en esas edades. No obstante, coinciden en que el grupo de edad que más diferencias registra es el de 15-19 años. En la Región de Murcia las diferencias por sexo han aumentado en todos los grupos de edad, excepto en edades avanzadas, unas diferencias que disminuyen conforme aumenta la edad.

III.1.4 DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El tiempo de trabajo y el salario son los núcleos principales de las condiciones de trabajo, por ello, en esta sección, para completar el estudio de las diferencias de género en el mercado de trabajo, se analizarán cada uno de ellos, para conocer mejor el alcance y existencia de diferencias de género en las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en Europa, España y Región de Murcia. Para el análisis de las diferencias de género en la

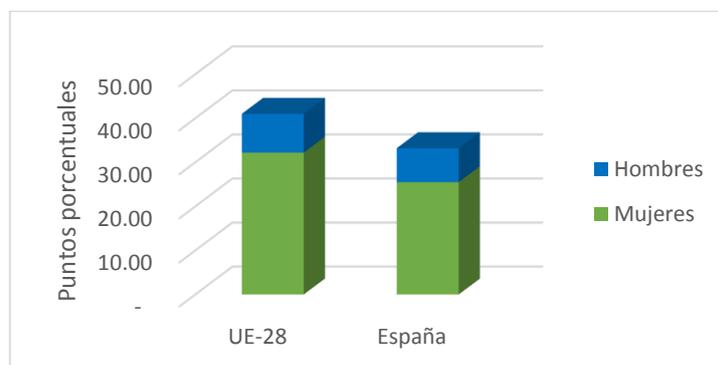
distribución del tiempo utilizaremos datos que proporciona Eurostat, para el estudio de las diferencias salariales utilizaremos el indicador de referencia en la Unión Europea, aquél que diferencia los ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres ocupadas, respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres, para un trabajo de igual valor. Para analizar la brecha salarial en la Región de Murcia se va a utilizar la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2013. Con ello se pretende analizar el posible efecto de la normativa en las condiciones de trabajo.

La distribución del tiempo de trabajo nos lleva a distinguir entre jornadas de trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial. El tipo de jornada a tiempo completo es el más usual en España y en la Región de Murcia; sin embargo, es la jornada a tiempo parcial la mayoritaria entre las mujeres. Esta tendencia entre las mujeres de ser contratadas a tiempo parcial, como podemos ver en el Gráfico III.15, no sólo la encontramos en España, sino también entre los países europeos, situándose las diferencias entre ambos sexos durante 2014, según datos de Eurostat en 17,8 p.p en España y 23,4 p.p en UE-28, unas diferencias de género que se han mantenido prácticamente inalteradas durante la crisis.

Según datos del INE, en la Región al igual que ocurre con la media nacional, son las mujeres las que en mayor medida recurren a contratos a tiempo parcial, situándose las diferencias entre ambos en torno al 19,6 p.p unas diferencias que se sitúan por encima de la media nacional, siendo el escaso porcentaje de hombres contratados a jornada parcial en la Región el causante de esta desigualdad.

El aumento de la distribución de jornada a tiempo parcial se debe según un informe elaborado por UGT “El empleo de las mujeres en cifras” (2013), entre otras razones, a las distintas políticas de los países europeos para reducir la tasa de paro, ya que se prefiere reducir la jornada antes de resolver un contrato.

Gráfico III.15. Diferencias entre hombres y mujeres contratados a tiempo parcial.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, 2014.

Las principales razones por las que mujeres y hombres en Europa y España optan por el trabajo a tiempo parcial no son muy diferentes, la razón principal para los hombres en la UE-28 es al igual que en España, es el hecho de no encontrar un trabajo a tiempo completo, seguida de seguir cursos de formación. En cambio para las mujeres en la UE-28 la principal razón son las responsabilidades familiares, seguida de no encontrar un trabajo a tiempo completo. La razón principal para las mujeres en España, curiosamente según datos de Eurostat, no son las responsabilidades familiares, sino la dificultad de encontrar un empleo a tiempo completo, por lo que a las mujeres en España preferirían

trabajar a tiempo completo si encontraran un trabajo con esta jornada, pero es el mercado laboral el que no se lo permite (ver Tabla III.3).

Tabla III.3. Razón principal para trabajar a tiempo parcial.

	UE-28		España	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
No encontrar un trabajo a tiempo completo	40%	26,20%	70%	61,80%
Enfermedad o incapacidad	6%	3,40%	1,4%	0,70%
Responsabilidades familiares	12%	42,30%	1,6%	18,60%
Estudios o formación	19%	7,60%	7,5%	4,20%
Otras razones	22,8%	20,70%	19,5%	14,60%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, 2014.

Las diferencias de género en la distribución del tiempo de trabajo también las encontramos por ramas de actividad. Las actividades con alto porcentaje de mujeres a tiempo parcial en la UE-28 y España son según datos de Eurostat 2014: comercio al por mayor y al por menor, hostelería, sanidad y educación, lo que pone de manifiesto que en Europa las actividades más tendentes a la jornada parcial son generalmente actividades feminizadas.

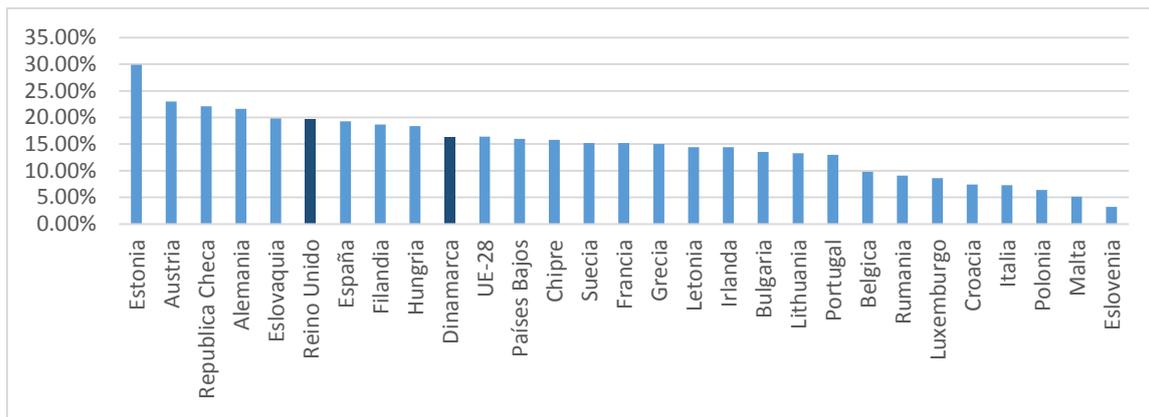
En cuanto a las diferencias salariales o brecha salarial, en Europa y España es indiscutible su existencia. Según numerosos estudios las causas que provocan la desigualdad salarial no están claramente definidas, aunque generalmente coinciden en que pueden depender de variables como las diferencias por sexo en la jornada de trabajo, en la ocupación, la edad, la formación, el tipo de contrato, entre otros.

En Europa, la brecha salarial (calculada como ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres ocupadas, como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres por un trabajo de igual valor), varía dependiendo del país europeo. Así las menores diferencias salariales se encuentran en Eslovenia, seguida de Malta o Polonia. Como podemos ver en el Gráfico III.16, Estonia es el país europeo donde mayores diferencias salariales existen, siendo éstas del 29,9%, seguido de Austria o Republica Checa con 23% y 22,10% respectivamente.

En España, las diferencias salariales entre mujeres y hombres se encuentran por encima de la media europea con un 19,3% de desigualdad, concretamente el Índice de Gini (medida de desigualdad salarial entre 0 y1) establece una puntuación de 0,347 en 2014, según datos de Eurostat, situándose esta puntuación entre las más altas de Europa. La media europea se sitúa en torno a 16%, lo que pone de manifiesto que el nivel de desigualdad en Europa en general es elevado.

En la Región de Murcia para estudiar las diferencias salariales se utiliza la Encuesta Anual de Estructura Salarial, cuya última edición es de 2013. Según esta encuesta, las mujeres perciben en 2013 menos salarios que los hombres, situándose las diferencias entre ambos en torno a 6.500€, unas diferencias que han aumentado desde 2010 en torno a 830€ anuales.

Grafico III.16. Brecha Salarial en Europa y España.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, 2013.

Finalmente, como hemos visto a lo largo de esta sección, las diferencias de género en las condiciones de trabajo pone de manifiesto que las mujeres tanto en Europa como en España y la Región de Murcia están más afectadas por los contratos a tiempo parcial aun cuando prefieren trabajar a tiempo completo. Además cobran de media menos salario que los hombres por un trabajo de igual valor. Ello pone en entredicho las diferentes medidas adoptadas en algunos colectivos y pone de manifiesto que todavía hay que seguir legislando para disminuir las diferencias de género.

III.2 CONCILIACIÓN ENTRE VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

Los cambios sociales acaecidos en los últimos años, relativos a los papeles que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad, dan lugar a los problemas actuales de conciliación entre vida personal y familiar. Como veremos a lo largo de esta sección, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo unido a las condiciones de trabajo menos favorables para ellas, va a dificultar aún más el poder conciliar vida profesional y personal. Por ello, en esta sección se pretende analizar si los cambios normativos e iniciativas para facilitar la conciliación entre vida profesional y familiar han conseguido su objetivo o por el contrario no son suficientes. Estas dificultades de conciliación, llevan a muchas mujeres a retrasar la maternidad o a no tener hijos, por ello, en esta sección estudiaremos las políticas de conciliación íntimamente ligadas al derecho a la maternidad.

La Unión Europea, comprometida con poner fin a los problemas de conciliación entre vida profesional y familiar ha desarrollado numerosas directivas que los Estados miembros debían incorporar a su ordenamiento jurídico.

Entre ellas destaca la Directiva 1992/85/CEE de mejora de la salud en el trabajo de la mujer embarazada y la Directiva 1996/34/CE sobre los permisos de paternidad. Asimismo, se aprobó la Directiva 2010/18/UE sobre el permiso parental, estableciendo medidas para fomentar y facilitar su acogimiento.

Sin embargo, en España con la aprobación de la LOI en 2007, a la que se ha hecho referencia y explicado en secciones precedentes, ya se habían introducido estas medidas en la normativa española. La LOI introduce medidas no contempladas en la normativa comunitaria como la concesión a los padres de un permiso de paternidad remunerado de 13 días. Asimismo, amplía la duración (2 semanas) y prestación económica del permiso de maternidad. También ofrece la posibilidad de acumular la media hora establecida en el permiso de lactancia, e introduce medidas de flexibilidad laboral.

Coincidiendo con Pérez A. (2014), en la Unión Europea existen 3 tipos de permisos: maternidad, paternidad y parental (que pueden disfrutar el padre o madre indistintamente); sin embargo, existen diferencias entre países en cuanto a la duración, obligatoriedad o retribución. Suecia destaca por tener una normativa atípica respecto al resto de países de la Unión Europea. En este país, no existe el permiso de maternidad como tal sino un permiso parental (que pueden disfrutar el padre o madre indistintamente) con periodos específicos para la madre y el padre. Concretamente, 68 semanas compartidas entre ambos de las cuales el padre debe disfrutar de 10 semanas obligatorias, (ver Tabla III.4, donde se engloban las 68 semanas como permiso de maternidad y las 10 semanas como permiso de paternidad).

Tabla III.4. Duración de los permisos de maternidad y paternidad en la Unión Europea.

PAÍSES	MATERNIDAD	PATERNIDAD			
Alemania	14 semanas	12 o 14 semanas	Hungría	24 semanas	1 semana
Austria	16 semanas	NO	Irlanda	42 semanas	3 días
Bélgica	15 semanas	2 semanas	Italia	21 semanas	13 días
Bulgaria	32 semanas	NO	Letonia	16 semanas	10 días
Chipre	16 semanas	NO	Lituania	18 semanas	30 días
Croacia	58 semanas	1 semana	Luxemburgo	16 semanas	NO
Dinamarca	22 semanas	2 semanas	Malta	14 semanas	2 días
Eslovaquia	34 semanas	18 días	Países Bajos	16 semanas	2 días
Eslovenia	15 semanas	13 semanas	Polonia	26 semanas	2 semanas
España	16 semanas	2 semanas	Portugal	17 semanas	1 semana
Estonia	20 semanas	2 semanas	Reino Unido	52 semanas	2 semanas
Finlandia	18 semanas	7 semanas	Republica Checa	36 semanas	NO
Francia	16 semanas	2 semanas	Rumania	18 semanas	5-10 días
Grecia	17 semanas	2 días	Suecia	68 semanas	10 semanas

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de *Maternity and paternity at work: law and practice across the world, 2014*.

Como podemos observar en la Tabla III.4, el país europeo con mayor duración del permiso de maternidad, después de Suecia, es Croacia, con 58 semanas, seguido de Reino Unido con 52 semanas, algo que contrasta con la situación de países como Alemania o Malta donde la duración del permiso de maternidad es la más baja de los países europeos.

España se encuentra entre los países europeos con menor duración del permiso de maternidad, con una duración de 16 semanas ampliables en dos semanas más en caso de parto prematuro o discapacidad del hijo.

El permiso de paternidad no está establecido en todos los países europeos y al igual que el permiso de maternidad tiene una duración distinta en cada país miembro. Según el informe publicado por *International Labour Organization, "Maternity and paternity at work: law and practice across the world"*, 2014, los países europeos que presentan la mayor duración de este permiso son Suecia, Alemania y Eslovenia, con una duración que puede ser superior a las 10 semanas.

Europa presenta una duración del permiso de paternidad generalmente baja. Entre las duraciones más usuales de este permiso en Europa se encuentra España, con una duración de dos semanas, al igual que Francia, Reino Unido o Bélgica entre otros. Sin embargo,



encontramos menores duraciones de este permiso en países como Grecia, Países Bajos, Malta o Irlanda, (ver Tabla III.4).

Según el estudio sobre Conciliación laboral, personal y familiar, realizado por la fundación Pfizer, 2014, el 61,8% de los encuestados opina que la conciliación afecta más a las mujeres que a los hombres, frente al 1,8% que opina lo contrario.

Entre los problemas para conciliar vida personal y profesional destaca en este informe principalmente la falta de flexibilidad laboral (24%), además del elevado número de horas laborales que impiden estar más tiempo con la familia (17%). Asimismo, según datos del CIS, Marzo 2015, el 95,3% de la población considera importante o bastante importante cuidar a los hijos personalmente.

Asimismo, el 69,3% de los encuestados considera que el hecho de ser madre dificulta la carrera profesional, concretamente el 47,1% de las mujeres declara haber tenido problemas al respecto, mientras que el 82,7% de los hombres declara no haber tenido ningún problema.

En España, la acogida a los distintos instrumentos de conciliación es prácticamente femenina, tanto para los permisos por el nacimiento de un hijo, como por las excedencias para su cuidado. Además, en general, dichos permisos no son transferidos a los padres, sino que son disfrutados íntegramente por la mujer. A pesar de ello, los datos ponen de manifiesto que cada vez más hombres utilizan el permiso de paternidad, así como la cesión parcial del permiso de maternidad.

Asimismo, hay que destacar el elevado porcentaje de mujeres que utilizan las excedencias para el cuidado de los hijos 95,5% frente al 4,5% de los hombres según datos de un estudio de la universidad Complutense de Madrid, “Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?” (2012), lo que pone de manifiesto la falta de corresponsabilidad masculina, ya que son las mujeres las que todavía soportan todo el peso de la responsabilidad familiar.

Como indica Montes. E. (2013), a pesar de haber evolucionado en los últimos años en términos de corresponsabilidad en el hogar, aún falta mucho camino por recorrer y hasta que los hombres no participen más en las responsabilidades familiares y alivien el peso de las mujeres en el hogar, no se conseguirá la igualdad real entre hombres y mujeres.

Finalmente, el estudio sobre Conciliación laboral, personal y familiar (2014), muestra que a pesar de haberse introducido en España innovadoras propuestas en materia de conciliación e igualdad, el 62,1% de los españoles considera que existen mayores dificultades de conciliación que en el resto de países de la Unión Europea.

A modo de conclusión, en España la duración del permiso de maternidad se encuentra entre las más bajas de Europa, al igual que el permiso de paternidad. Un permiso de paternidad insuficiente si se pretende liberar a la mujer de responsabilidad en el hogar, o pretende aumentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Además, en España la acogida al permiso de paternidad aunque cada vez es mayor es muy baja. Por tanto, en este sentido, las medidas legales para conseguir una mayor igualdad de género se muestran como insuficientes e ineficaces.



IV. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN

A continuación vamos a centrar el estudio de las diferencias entre hombres y mujeres en el sistema educativo, tanto en el grado de acceso a la educación, como en el nivel formativo, así como las preferencias por el estudio en una u otra rama de conocimiento, hecho que condicionará al mercado laboral y a la segregación horizontal por sexo por ramas de actividad, que anteriormente se ha comentado.

Para ello, en primer lugar, se analiza la normativa más importante en educación en España y la Región de Murcia, puesto que en la Unión Europea cada Estado Miembro establece su propia normativa, aunque esto no frena a la Unión Europea a elaborar iniciativas para conseguir una educación en Europa en igualdad. Uno de los principales indicadores que mejor refleja la desigualdad en la educación es el acceso a la misma, ya que un acceso poco equitativo condicionaría todo el sistema educativo y, por ende, el laboral. Por ello, en esta sección se estudia su comportamiento y evolución. Posteriormente se analizan las diferencias entre hombres y mujeres según el nivel de estudios. Seguidamente, como en España y la Región de Murcia el sistema educativo proporciona dos modalidades de estudios, en esta sección se va a analizar si dicha elección puede provocar una segregación en el sistema educativo, no solo por la modalidad a elegir, sino también por la rama de conocimiento dentro de ésta. Además se analiza si dicha segregación se produce igualmente en Europa en los estudios superiores. Finalmente, se estudian las diferencias entre hombres y mujeres al abandonar el sistema educativo, con el objetivo de analizar si las medidas normativas de educación, así como el impacto de la crisis económica en sectores más masculinizados han podido influir en el abandono de los estudios por parte de los más jóvenes.

En Europa, cada Estado miembro es el responsable de articular sus políticas educativas ya que la UE posee competencias limitadas para elaborar disposiciones legales en esta materia (Art. 165.4 y 166.4 TFUE).

No obstante, la Unión Europea se compromete y participa en el impulso de la educación y coeducación en Europa con medidas como el programa Erasmus o la Estrategia de igualdad de género 2014-2017, que recoge entre sus objetivos “Promover y difundir programas educativos y prácticas de enseñanza que estén libres de estereotipos de género, explícitos e implícitos, así como implementar otras medidas propuestas en la Recomendación del Comité de Ministros sobre la transversalidad en la educación” (Comité de Ministros, Estrategia de igualdad de género 2014-2017).

Actualmente, la Unión Europea establece medidas e iniciativas como la Estrategia Educación y Formación, 2020, con la que pretende que todos los países miembros adopten medidas comunes en materia de educación. Esta estrategia está basada en cuatro objetivos: calidad de la educación, aprendizaje permanente y movilidad, igualdad en la educación e innovación.

En Europa el término coeducación es más o menos amplio dependiendo del país europeo, pudiendo extenderse no sólo a la igualdad de género sino también a la igualdad social en general. Sin embargo, no es el objetivo de este trabajo analizar las políticas educativas de cada Estado miembro, sino mostrar las políticas educativas españolas orientadas a la igualdad de género con el objetivo de analizar si estas han contribuido a su objetivo.



La coeducación, entendida como la “educación que se da juntamente a jóvenes de ambos sexos” (Real Academia Española), está regulada por las políticas educativas en España, a través de la sucesión de distintas leyes.

Como expone en su informe González T. (2010), en 1970, con la Ley General de Educación se empezaron a dar los primeros pasos para implantar la igualdad de oportunidades en las aulas al generalizar paulatinamente la escuela mixta, aunque todavía se conservaban los valores y roles tradicionales. Posteriormente, con la promulgación de la Constitución de 1978, se reconoce en España el Derecho a la Igualdad (Art. 14) y a la Educación (Art. 27), iniciándose un proceso democratizador en el sistema educativo.

En 1990 se elaboró, debido a la necesidad de modernización del sistema educativo español, la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE). Esta Ley supuso importantes modificaciones como evitar la discriminación en las aulas, adaptar el material didáctico a los principios de igualdad y garantizar el acceso igualitario a la educación entre hombres y mujeres.

Con los cambios de Gobierno, también se modifica la política educativa. En 2002, se aprobó la Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE), fuertemente criticada por ser considerada como un retroceso educativo en materia de igualdad. Esta Ley no llegó a aplicarse y fue derogada en 2004 con un nuevo cambio de Gobierno.

Ese mismo año se aprobó la Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, implantando medidas para garantizar la igualdad educativa, eliminando los obstáculos que dificultan su consecución, e infundiendo valores de respeto y dignidad de la mujer.

Entre 2006 y 2007, las políticas educativas en España experimentaron un gran impulso, primero con la aprobación en 2006 de la Ley Orgánica de Educación (LOE), y posteriormente en 2007 con la LOI.

La LOE recoge las medidas educativas incorporadas en la Ley 1/2004. Entre sus principios generales expresados en el Art. 1, del Título preliminar se encuentran: fomentar a través de valores, como el respeto y la equidad, la igualdad entre mujeres y hombres en el sistema educativo, tanto en el acceso como la calidad de la educación, así como evitar cualquier tipo de discriminación tanto por cuestiones personales como económicas o sociales.

Asimismo, el Título II de la LOI dedica varios artículos a la igualdad en el sistema educativo, concretamente en sus Art. 23, 24 y 25. En ellos refuerza los principios e iniciativas de igualdad estipulados en la LOE.

De la última reforma educativa nace en 2013 la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), por la que se modifican varios artículos de la LOE. Esta Ley también ha sido fuertemente criticada por algunos sectores por ser considerada sexista, al permitir la segregación por sexo (Art. 84.3 LOMCE) y al ser interpretada como un freno para la igualdad.

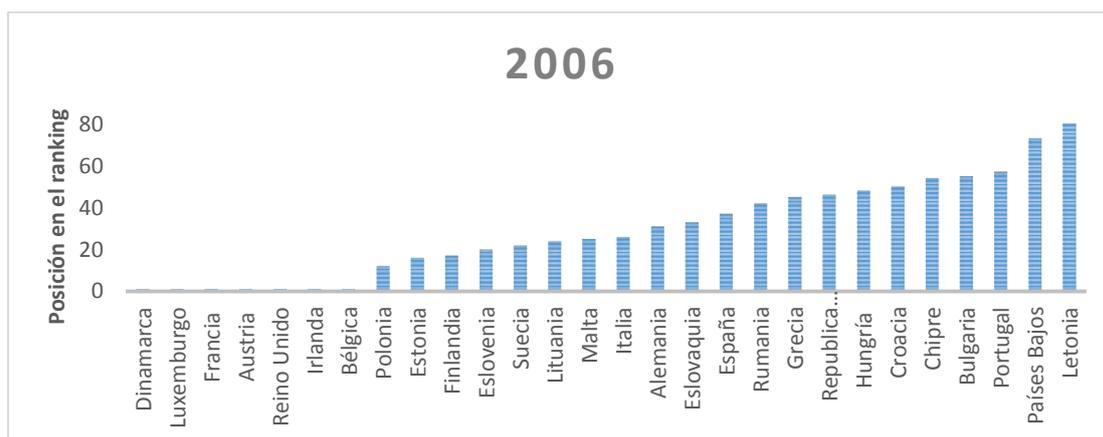
Las políticas educativas que regulan el sistema educativo en España afectan, sin duda, al de la Región de Murcia. La Región de Murcia comprometida con la igualdad en el sistema educativo, dedicó el Capítulo IV del Título II de la Ley 7/2007 a la coeducación. En ella, concretamente en el Art. 31.1, se compromete a establecer un modelo educativo basado

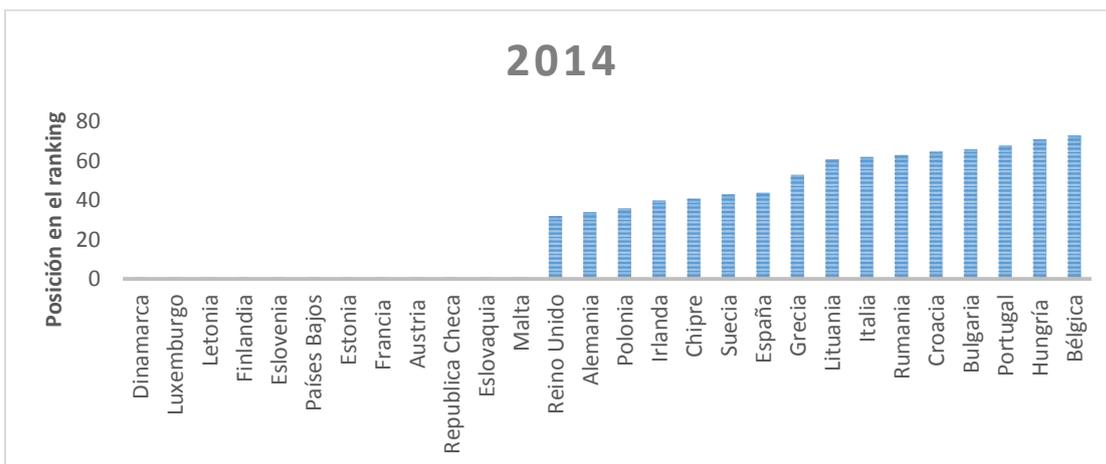
en la igualdad entre hombres y mujeres a través la consecución de cuatro objetivos: eliminación de los roles o estereotipos sexistas, educación en corresponsabilidad, participación de la mujer en áreas subrepresentadas y lucha contra violencia de género. Asimismo, impedirá, según el Art. 32, que el material didáctico utilizado incluya contenido que pueda fomentar la discriminación o comportamientos sexistas.

En la esfera educativa, las diferencias de género, al igual que en otros ámbitos analizados anteriormente, varían dependiendo del país europeo. Según el ranking de igualdad de *The Global Gender Gap Index (2014)*, que mide las diferencias de género en varios ámbitos, entre los que destaca el de educación, como se menciona en el capítulo II, las diferencias de género en el acceso a los estudios y la tasa de alfabetización, sitúa a España en la posición 44, por detrás de países como Francia (1ª), Reino Unido (32ª) o Alemania (34ª).

La evolución de las diferencias de género en el periodo analizado desde 2006 hasta 2014, pone de manifiesto, como podemos observar en el Grafico IV.1, una mejora general en las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a la educación. Como se observa en el Grafico IV.1, es importante señalar el número de países que han mejorado su posición y se sitúan justo en la primera, países como Francia, Malta, Letonia o Eslovenia entre otros y países que se han mantenido inalterados desde 2006 como Dinamarca, Luxemburgo o Austria. Por otro lado, existen países donde la situación ha empeorado en el periodo analizado, entre ellos se encuentra España. España ha retrocedido 7 posiciones desde 2006 situándose en 2014 en la 44 posición, lo mismo ha ocurrido con países como Italia que ha retrocedido 36 posiciones, Polonia 24 posiciones o Suecia 21 posiciones, entre otros. Resulta curiosa la situación de Bélgica, donde las diferencias entre hombres y mujeres en la educación han aumentado bruscamente pasando de la primera posición del ranking a la última posición en 2014.

Gráfico IV.1 Comparativa ranking de desigualdad de género en el acceso a la educación en la Unión Europea.





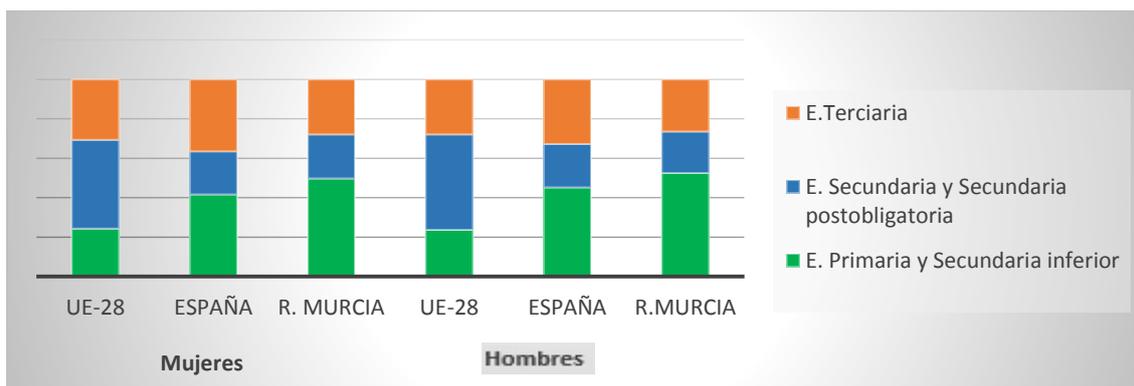
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos *The Global Gender Gap Index (2014)*.

Por otro lado, analizando la distribución de la población por máximo nivel de estudios alcanzado vemos, como muestra el Gráfico IV.2, que en la UE-28 un alto porcentaje de población obtiene como máximo nivel de estudios la educación secundaria. Sin embargo, en España el nivel formativo más común son los estudios primarios.

Asimismo, las diferencias de género en la UE-28 son mayores en la educación secundaria (3,40 p.p), donde un mayor porcentaje de hombres que de mujeres consigue este máximo nivel de estudios. Posteriormente, dichas diferencias se reducen en la educación terciaria, siendo las mujeres las que en mayor medida obtienen un título universitario.

Al igual que en España, en la Región de Murcia es elevado el porcentaje de población que alcanza como máximo nivel de estudios los estudios primarios, siendo mayor el porcentaje entre los hombres. Así, las diferencias entre ambos sexos en este nivel se sitúan en torno a 3,6 p.p en España y 2,7 p.p en Murcia. (Gráfico IV.2)

Gráfico IV.2 Población de 25-64 años, por nivel educativo logrado en Europa, España y Región de Murcia, 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, 2014.

Sin embargo, esta tendencia cambia en la educación secundaria, donde es mayor el porcentaje de mujeres que consigue como máximo nivel formativo el título de secundaria, reduciéndose considerablemente las diferencias de género (0,1 p.p España, 1,2 p.p Murcia).



Posteriormente, como muestra el Gráfico IV.2, en el nivel terciario dichas diferencias vuelven a aumentar, siendo mayores en la Región de Murcia (1,50 p.p), alcanzando las mujeres tanto en España como en Murcia un nivel formativo superior.

En España y la Región de Murcia, los estudiantes de educación secundaria deben elegir entre realizar Ciclos Formativos de Grado Medio (en adelante, CFGM), o bachiller.

Las diferencias de género también las encontramos en la elección de una modalidad u otra, siendo la más elegida por las mujeres la modalidad de bachiller (en España 362.526 mujeres y en la Región de Murcia 12.989 mujeres), mientras que los hombres prefieren CFGM (en España 186.419 hombres y en la Región de Murcia 5.438 hombres).

Dentro de los CFGM, encontramos numerosos títulos clasificados por familias profesionales. Dicha segregación por familia profesional nos lleva a distinguir claramente entre titulaciones que se encuentran feminizadas y masculinizadas.

Entre las titulaciones feminizadas en España, según datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2014, se encuentran: imagen personal (94,2% de mujeres frente a hombres); textil, confección y piel (86,9% frente a hombres); sanidad (75,2% frente a hombres); administración y gestión (65% frente a hombres), entre otras.

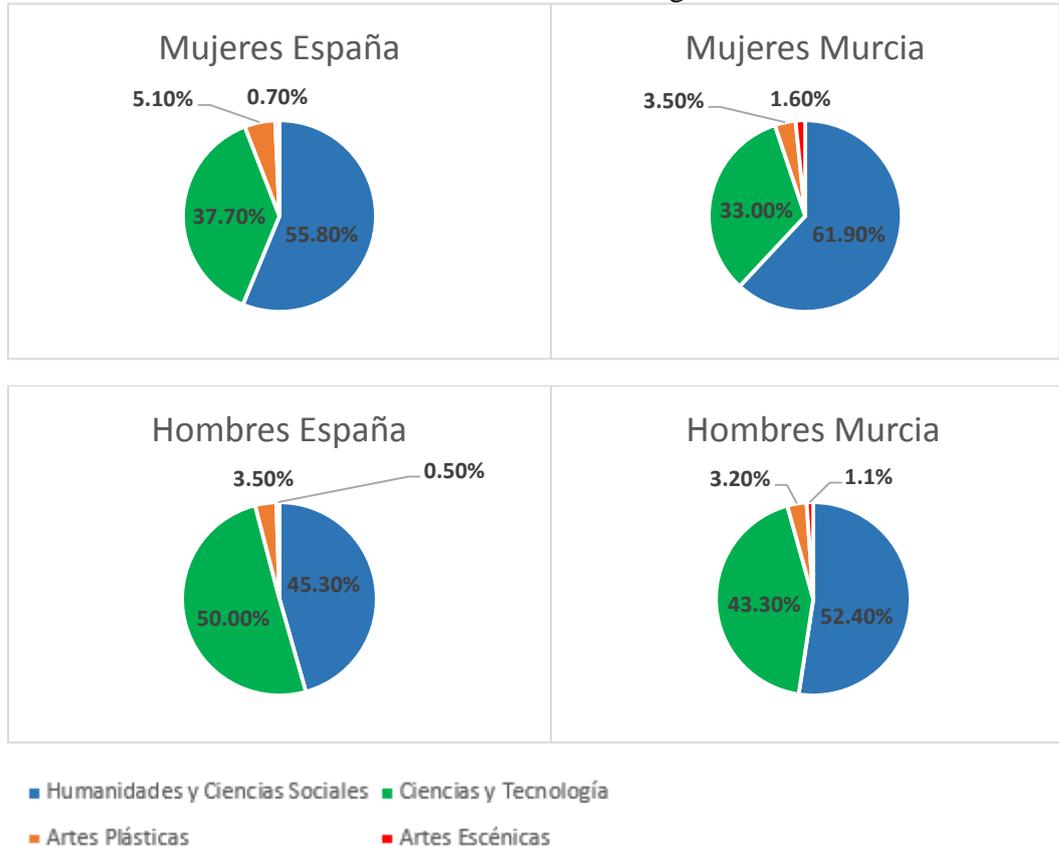
Asimismo, las masculinizadas son: mantenimiento y servicios a la producción (98% de hombres frente a mujeres); mantenimiento de vehículos autopropulsados (97,9% frente a mujeres); fabricación mecánica (96,6% frente a mujeres); electricidad y electrónica (96% frente a mujeres), entre otros.

Dentro de la modalidad de Bachiller, los estudiantes pueden elegir entre cuatro especialidades, según se adapten a sus aspiraciones profesionales, las cuales marcarán posteriormente el grado de segregación laboral.

Como muestra el Gráfico IV.3, las mujeres en España eligen modalidades como Humanidades y Ciencias Sociales, mientras que los hombres prefieren la opción de Ciencias y Tecnología. En la Región de Murcia no ocurre lo mismo que en la media nacional, tanto hombres como mujeres eligen Humanidades y Ciencias Sociales.

En Europa se han desarrollado diversas iniciativas con el fin de abordar la igualdad de género en la Universidad. Entre ellas destacan las Conferencias Europeas sobre Igualdad de Género en la Educación Superior, que se llevan realizando desde 1999 hasta la actualidad. La última conferencia celebrada en Austria en 2014, estuvo basada en tres puntos: eliminar la segregación tanto vertical como horizontal; transversalidad de género en el sistema educativo de enseñanzas universitarias; abordar la situación de género en la Universidad.

Gráfico IV.3. Distribución del alumnado según la modalidad de Bachiller.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación Cultura y Deporte. Las cifras de la educación en España. Curso 2012-2013. Edición 2015.

En la Unión Europea, el porcentaje de mujeres universitarias representa el 55% en 2012, según datos de Eurostat. Las mujeres en la Universidad en Europa han aumentado su participación en la mayoría de países europeos. Sin embargo, existen diferencias entre ellos, ya que destacan países como Polonia o Letonia, donde la participación femenina no sólo es superior a la media europea, sino que es la más alta de Europa con un 59,9% y 59,6% respectivamente. En el lado opuesto se sitúan los países cuya participación femenina se encuentra por debajo de la media europea. Entre ellos se encuentran Grecia (49,1%), Alemania (50,1%), o Irlanda (50,9%).

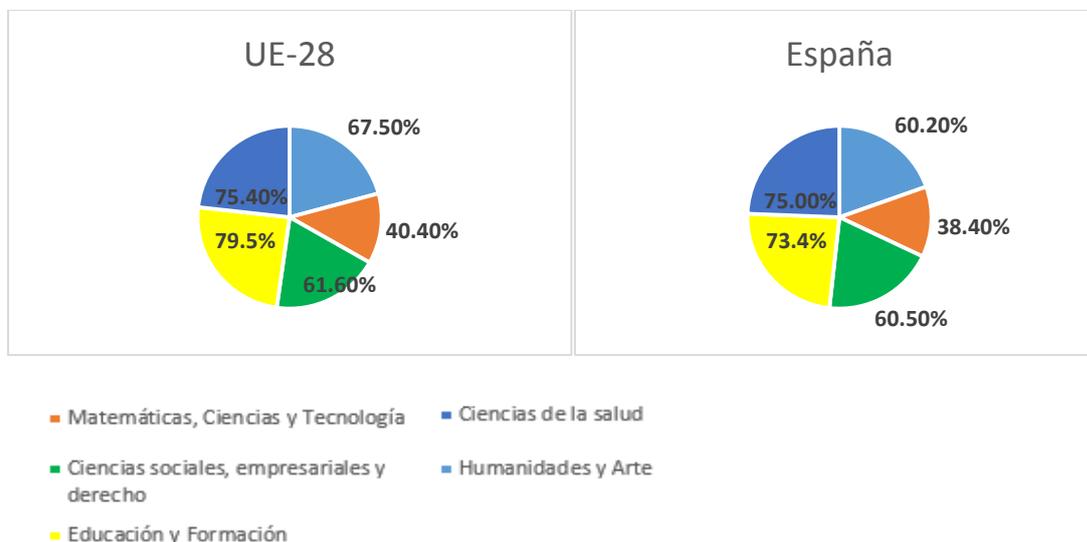
En España el porcentaje de mujeres en la Universidad ha aumentado de forma continua y acelerada desde los años ochenta, superando en los noventa incluso a los varones. Actualmente, según los últimos datos de Eurostat, 2014, se encuentra en torno al 53,6%, un porcentaje algo inferior a la media europea.

Por ramas de estudios, como muestra el Gráfico IV.4, las mujeres españolas siguen las mismas pautas que la media europea, con pequeñas diferencias entre unas especialidades u otras.

Según esta clasificación, destaca el reducido porcentaje de mujeres que decide realizar estudios en el campo de las Matemáticas, Ciencias y Tecnología, frente a la especialidad más solicitada que es Educación y Formación, seguida por Ciencias de la Salud, lo que pone de manifiesto las acusadas diferencias de género a la hora de elegir una carrera.

Según Vassiliou A. (2011): “Chicos y chicas están todavía muy condicionados por los conceptos tradicionales de los roles de género a la hora de decidir lo que podrían y deberían hacer en su futura vida profesional”.

Gráfico IV.4. Distribución del alumnado universitario femenino por ramas de conocimiento en la Unión Europea y España, 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat, 2012.

En cuanto a la tasa de abandono escolar, las diferencias entre mujeres y hombres en el abandono prematuro del sistema educativo, aunque siguen siendo importantes, han disminuido en los últimos diez años no sólo en Europa, sino también en España y Murcia. Como podemos observar en el Gráfico IV.5, tanto en Europa como en España y Región de Murcia el porcentaje de hombres que abandonan el sistema educativo tanto en 2004 como en 2014 es mayor que el de mujeres. En 2004, las diferencias de género en el abandono del sistema educativo eran notables sobretodo en España y aún más en la Región de Murcia, situándose éstas en 14 p.p en España y 14.8 p.p en la Región de Murcia, mientras que en Europa era de 4,6 p.p.

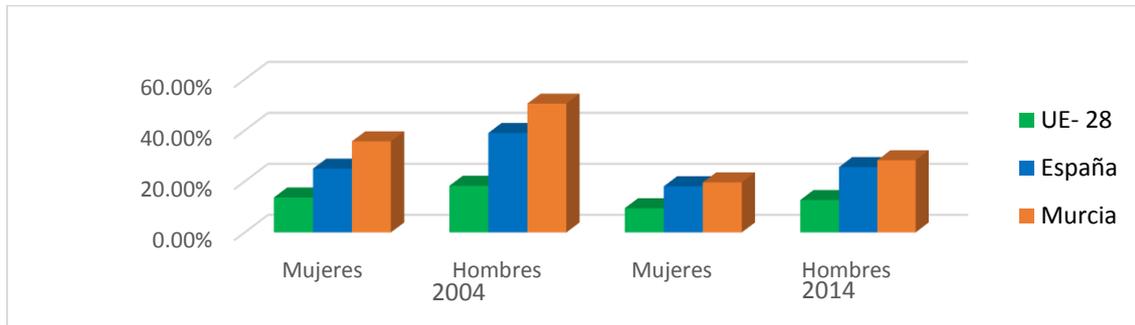
Cada vez más jóvenes de 18-24 años terminan sus estudios y permanecen en el sistema educativo, reduciéndose la tasa de abandono escolar, que desde 2004 hasta 2014 se ha reducido en 4,9 p.p en Europa, 10,3 p.p en España y 19,5 p.p en la Región de Murcia, disminuyendo igualmente las diferencias entre ambos sexos en torno a 3,2 p.p en Europa, 7,5 p.p en España y 8,7 p.p en la Región de Murcia.

Tras el abandono del sistema educativo, algunos jóvenes se incorporan al mundo laboral, otros se reenganchan posteriormente al sistema educativo y otros ni estudian ni trabajan. Estos últimos son los llamados NINIS (NEET en UE). El número de jóvenes de 15-24 años que ni estudian ni trabajan en la Unión Europea es de 7,5 millones de los cuales el 12,2% son hombres y el 12,6% son mujeres, según datos de Eurostat 2014.

Según datos de NEETs, 2012; la crisis habría marcado un antes y un después en el porcentaje de jóvenes que abandonan el sistema educativo y no encuentran empleo en la Unión Europea. Según este informe, en años anteriores a la actual crisis el porcentaje de NINIS era menor debido a la mejora de la situación económica (10,8% en 2008), pero

posteriormente con la llegada de la crisis y el consecuente aumento del paro, dicho porcentaje comenzó a aumentar de forma continua hasta la actualidad (12,4% en 2014).

Gráfico IV.5. Comparativa tasa abandono escolar por sexo en la UE, España y R. Murcia.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Eurostat, 2014.

España se encuentra entre los países europeos con un elevado porcentaje de NINIS (17,1%, 2014), sin apenas diferencias de género, así que tanto hombres como mujeres en España, abandonan el sistema educativo y ni continúan su formación ni buscan empleo. Lo mismo ocurre en la Región de Murcia, la cual presenta un alto porcentaje de jóvenes NINIS (17,2%, 2014) sin apenas diferencias de género (17% hombres, frente 17,5% mujeres), según datos de Eurostat 2014.

A modo de conclusión, como hemos visto en esta sección, las diferencias en el acceso a la educación han disminuido en Europa en general, entre el periodo 2006 y 2014. Sin embargo, esta situación no se ha producido en todos los países europeos, destacando entre ellos a España, donde se perciben más diferencias que años atrás. Además, en España y la Región de Murcia la población obtiene un nivel de estudios inferior a media Europea, siendo el nivel de estudios máximo los estudios primarios mientras que en Europa es la educación secundaria. Como podemos ver a lo largo de esta sección, la educación influye en el comportamiento de las diferencias entre hombres y mujeres, reduciéndose estas, en general, conforme aumenta el nivel de formación, siendo la educación terciaria la que menos diferencias entre hombres y mujeres presenta. Este hecho se aprecia en Europa y España, pero no en la Región de Murcia, puesto que en ella las diferencias aumentan en los estudios superiores.

En España y Región de Murcia encontramos una doble segregación por sexo en la educación postobligatoria al elegir entre dos modalidades: Bachiller y CFGM, y dentro de cada modalidad al elegir la rama de estudios. Un mayor porcentaje de hombres eligen los CFGM, mientras que las mujeres optan por Bachiller. Por rama de estudios podemos distinguir claramente aquellas más feminizadas de las masculinizadas, al igual que ocurre en Europa al elegir una especialidad en los estudios universitarios. Esta segregación que se produce en la educación se traduce en la segregación que encontramos en el mercado de trabajo, por lo que la normativa para la igualdad debe eliminar dicha segregación en el sistema educativo, para que no se traslade al mercado laboral.

En cuanto al abandono prematuro del sistema educativo en Europa, España y Región de Murcia, tanto mujeres como hombres abandonan los estudios sin apenas diferencias de género, sin embargo desde 2008, el porcentaje de jóvenes que permanecen en los estudios ha aumentado a consecuencia de la crisis y no debido a los efectos que la normativa pudiera producir.



CONCLUSIÓN

El impulso normativo de los últimos años orientado a la disminución de la desigualdad de género en el ámbito sociolaboral y educativo en Europa, España y la Región de Murcia no ha impedido que existan todavía diferencias de género. La desigualdad en general no está erradicada y todavía queda mucho por conseguir en materia de igualdad. La normativa europea y española no ha provocado los efectos deseados, y la sociedad europea percibe, en general, una mayor desigualdad actualmente que años atrás. El ámbito laboral es uno de los que más diferencias de género muestra, posicionándose la sociedad española entre las que más desigualdad salarial registra entre hombres y mujeres.

Asimismo, también se encuentran importantes diferencias en general en las condiciones de trabajo. Así, la distribución del tiempo de trabajo en Europa, España y la Región de Murcia nos indica que las mujeres están padeciendo peores condiciones laborales debido a su alta participación en las jornadas de trabajo a tiempo parcial, cuando éstas prefieren trabajar a tiempo completo. Además los indicadores de desigualdad salarial nos muestran como las mujeres perciben menores salarios que los hombres por un trabajo de igual valor. Ello corrobora la ineficacia de la normativa para combatir la desigualdad de género y la necesidad de seguir legislando y trabajando para que las mujeres accedan al mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres.

A pesar de que parece que la mayor parte de los indicadores más habitualmente utilizados para analizar el comportamiento del mercado laboral muestran un comportamiento convergente entre hombres y mujeres en Europa, España y Región de Murcia, hay que destacar que éste no ha llevado a una menor diferencia de género en el mercado laboral, sino que es precisamente la segregación por ramas de actividad la que ha llevado a esta mayor convergencia. Esta segregación que se muestra en el mercado laboral, parece que comienza en la segregación por ramas de conocimiento y nivel educativo que existe entre hombres y mujeres en el sistema educativo.

Por otro lado, encontramos importantes diferencias en cuanto a la causa por la que los hombres y mujeres deciden permanecer en situación de inactividad productiva, convirtiéndose la actividad del hogar en una razón exclusiva de las mujeres en Europa, España y Región de Murcia. Lo que pone de manifiesto la falta de corresponsabilidad masculina en el hogar, debido en parte, a los ideales que la sociedad tiene fuertemente arraigados, considerando al hombre el sustentador de la familia y otorgándole a la madre un instinto natural para el cuidado de los hijos y el hogar. Asimismo, del presente trabajo se desprende que actualmente siguen siendo las mujeres las que además de realizar el trabajo remunerado tienen que dedicarse al cuidado de los hijos y el hogar, otorgándole una doble responsabilidad. A consecuencia de lo anterior y unido las peores condiciones de trabajo de las mujeres respecto a los hombres, la mujer es la que más dificultades de conciliar vida profesional y familiar encuentra. No obstante, dichas diferencias entre hombres y mujeres en términos de conciliación disminuyen conforme aumenta el nivel formativo de la pareja, siendo el reparto de las responsabilidades familiares o del hogar más equitativo. Todo ello, pone en evidencia que la normativa para facilitar la conciliación entre vida profesional y familiar no ha provocado los efectos deseados, sino que ha vuelto a ser insuficiente e ineficaz y todavía queda mucho por conseguir hasta que los hombres adopten su parte de responsabilidad.

Finalmente, las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a la educación han disminuido en la mayoría de países europeos, situándose España entre una minoría donde



han aumentado. La formación es un ámbito íntimamente ligado al mercado de trabajo, puesto que lo condiciona, en parte, ya que como hemos observado en este análisis, la decisión en la elección de los estudios que realizan hombres y mujeres y donde existe una considerable segregación provoca una diferenciación entre orientación laboral por ramas de actividad en el mercado de trabajo. Además, encontramos una relación entre el nivel formativo y las diferencias de género, con lo cual, al aumentar el nivel formativo disminuyen las diferencias de género, lo que provoca a su vez diferencias sociales entre aquéllos que poseen menor y mayor nivel formativo.

En definitiva, no se puede ratificar que el desarrollo normativo de los últimos años para reducir las diferencias de género en los ámbitos sociolaboral y educativo haya conseguido su objetivo, ya que continúan existiendo importantes diferencias de género y queda mucho por conseguir. Además se perpetúa la segregación por ramas de actividad observada en el mercado laboral, así como la división de tareas entre hombres y mujeres, siendo la mujer la que más se dedica a actividades no remuneradas, que ni siquiera son computadas a la hora de analizar la producción de una región, ni su crecimiento.



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico II.1 Ranking de países europeos en desigualdad de salarios.....	6
Gráfico II.2 Evolución de la percepción de igualdad en España.....	7
Gráfico II.3 Comparativa de ranking en desigualdad de salarial, por sexo (2006-2014)	8
Gráfico III.1. Tasa de empleo por sexo y nivel de estudios alcanzado	14
Gráfico III.2. Ocupados por nivel de estudios alcanzado en la R. Murcia.....	14
Gráfico III.3 Evolución de la tasa de actividad en Europa y España	15
Gráfico III.4. Diferencias por sexo en la tasa de actividad en Europa	16
Gráfico III.5. Comparativa diferencias por sexos y grupos de edad en la tasa de actividad en Europa y España (2008-2014).....	17
Gráfico III.6 Evolución de la tasa de actividad en España y R. Murcia.....	18
Gráfico III.7. Comparativa diferencias por sexos y grupos de edad en la tasa de actividad en España y Región de Murcia (2008-2014)	18
Gráfico III.8. Inactivos por razón principal de inactividad en Europa y España	19
Gráfico III.9. Tasa de inactividad en España y R. Murcia	20
Gráfico III.10 Evolución de la tasa de desempleo en Europa y España	21
Gráfico III.11. Diferencias por sexos en la tasa de desempleo en Europa	22
Gráfico III.12. Comparativa diferencias por sexos y grupos de edad en la tasa de desempleo en Europa y España (2008-2014)	22
Gráfico III. 11. Evolución de la tasa de desempleo de mujeres y hombres en la Región de Murcia.....	23
Gráfico III.14. Comparativa de las diferencias por sexo en la tasa de desempleo por grupos de edad en España y R. Murcia	24
Gráfico III.15. Diferencias entre hombres y mujeres contratados a tiempo parcial	25
Gráfico III.16. Brecha Salarial en Europa y España.....	27
Gráfico IV.1 Comparativa ranking de desigualdad de género en el acceso a la educación en la Unión Europa.....	32
Gráfico IV.2 Población de 25-64 años, por nivel educativo logrado, en Europa, España y Región de Murcia	33
Gráfico IV.3. Distribución del alumnado según la modalidad de Bachiller.....	35
Gráfico IV.4 Comparativa tasa abandono escolar por sexo en Europa, España y R. Murcia.....	36
Gráfico IV.5. Distribución del alumnado universitario femenino por ramas de conocimiento en la Unión Europea y España.....	37



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I.1 Resumen Ley Orgánica 7/2007, del 4 de abril, R. Murcia.....	5
Tabla III.1 Criterios sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la negociación colectiva.....	11
Tabla III.2 Tasa de empleo por ramas de actividad en Europa y España.....	13
Tabla III.3. Razón principal para trabajar a tiempo parcial.....	26
Tabla III.4. Duración de los permisos de maternidad y paternidad en la Unión Europea.....	28



BIBLIOGRAFÍA

Addati .L. et al (2014): Maternity and paternity at work: Law and practice across the Word.

Amaia Otaegui (2014): El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis. Fundación 1º de Mayo. Centro de estudios, investigación e historia de mujeres “8 de marzo”. Fundación 1 de mayo.

ANECA (2008): Informe de Graduados y de Estudiantes. Titulados universitarios y mercado laboral. Proyecto Reflex.

Arroyo, L y Martínez, A. et al (2011): Apuntes sobre la situación de las mujeres sin empleo en España: inactividad, desempleo y protección social. Centro de estudios, investigación e historia de mujeres “8 de marzo”. Fundación 1 de mayo.

Bancaja (2012): Jóvenes y estudios: Relación con su situación laboral. Estudio núm. 139.

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS): (2010): Barómetro de marzo de 2010. Estudio núm. 2.831.

- (2012): Percepción social de la violencia de género. Barómetro noviembre 2012. Estudio núm. 2.968.
- (2015): Barómetro de Marzo de 2015. Estudio núm. 3057.

Comité de Ministros: Estrategia de igualdad de género 2014-2017.

Consejo Económico y Social (CES) (2011): Informe 1/2011. Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española.

Escot, L. et al (2012). Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños? Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Instituto de la mujer. Universidad Complutense de Madrid.

Eurostat: (2012-2014): Education and training

- (2014): Labour market.
- (2014): Gender Pay Gap

European foundation for the improvement of living and working conditions (2012): NEETs, Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe.

European Institute for Gender Equality (2012). Gender Equality Index. Consultado el 18 de Julio de 2015. Página *web* del Instituto Europeo de la Igualdad de Género: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>

Fundación Pfizer (2014). Conciliación laboral, personal y familiar. Estudio sobre conciliación y familia.

González, T. (2010). La transición a la vida activa. *Mujeres, Educación y democracia*, 351, 337-359.



Instituto de la Mujer (2009): Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva.

Instituto Nacional de Estadística (INE): (2014): Indicadores demográficos básicos.

- (2014): Encuesta de población activa. EPA

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia publicada el en BORM N°91 de 21 de Abril.

Llopis et al (2013): Mujeres en la crisis: Mercado de trabajo. Centro de estudios, investigación e historia de mujeres “8 de marzo”. Fundación 1 de mayo.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015): Las cifras de la educación en España. Edición 2015.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2014): Guía de la negociación colectiva 2014. Comisión consultiva nacional de convenios colectivos.

Montes, E. (2013). El desigual uso del tiempo de hombres y mujeres y su influencia en el ámbito laboral. Federación Española de Sociología (FES).

Pérez, A. (2014). La titularidad del permiso de maternidad en la Unión Europea. Anuario Jurídico y Económico Escorialense, XLVII. Universidad Rey Juan Carlos Madrid.

Servicio Regional de Empleo y Formación (2008): Situación laboral de los jóvenes en la Región de Murcia.

Unión General de Trabajadores, UGT (2013): El empleo de las mujeres en cifras.

Vassiliou, A. (2010). Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual de Europa. Eurydice.

World Economic Forum (2006-2014): The Global Gender Gap Report (2006).

- The Global Gender Gap Report (2014).