



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
EMPRESARIALES

**LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL  
MERCADO LABORAL DE LA UNIÓN EUROPEA**

Autor: María de los Ángeles Chávarri Ceballos

Tutor: Covadonga Meseguer Yebra

Madrid  
Abril 2020

## **RESUMEN.**

La desigualdad de género es un problema persistente en varios ámbitos de la sociedad. En este trabajo, analizo la cuestión de la desigualdad en el mercado laboral de la Unión Europea. El estudio se divide en dos partes, la primera de ella se centrará en analizar los principales marcadores de desigualdad en el mercado laboral comunitario y comprender el modelo macroeconómico E3ME (Energy-Environment-Economic Macro-Econometric Model), utilizado por la Instituciones de la Unión para analizar el problema, así como las conclusiones a las que llega. La segunda parte se enfocará en, una vez conocido el origen de esta desigualdad, entender las medidas, pasadas, presentes y futuras, implantadas por la Unión y por los Estados miembros a raíz de la acción política comunitaria y su aplicación al sector privado. Este trabajo concluirá con una comparación práctica de dos Estados Miembros, España y Suecia, en la que se podrá ver el enfoque que da uno y otro a este problema y analizar el cómo han implementado las medidas comunitarias y la efectividad de estas.

*Palabras clave: igualdad de género, brecha de género, brecha salarial, techo de cristal, empresa, cuotas, Planes de Igualdad.*

## **ABSTRACT.**

Gender inequality is a persistent problem in several areas of society. This paper will analyse the issue of inequality in the European Union's labour market. The study can be divided into two parts, the first of which will focus on analysing the main markers of inequality in the Community labour market and understanding the macroeconomic model E3ME (Energy-Environment-Economic Macro-Econometric Model), used by the Union's institutions to analyse the problem and the conclusions reached. The second part will focus on, once the origin of this inequality is known, understanding the measures, past, present and future, put in place by the Union and the Member States as a result of Community policy action and their application to the private sector. This thesis will conclude with a practical comparison of two Member States, Spain and Sweden, in which it will be possible to see the approach given by one and the other to this problem and to analyse how they have implemented Community measures and their effectiveness.

*Keywords: gender equality, gender gap, salary gap, glass ceiling, company, quotas, Equality Plans.*

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
1.2 Marco Conceptual.....	10
1.3 Objetivos.....	11
1.4 Metodología. ....	11
<b>2. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE LA UNIÓN EUROPEA. ....</b>	<b>13</b>
2.1 Tasa de empleo y desempleo. ....	14
2.2 Trabajo a tiempo parcial .....	16
2.3 Maternidad .....	17
2.4 La brecha salarial. ....	19
2.5 El “techo de cristal” en la promoción profesional femenina. ....	21
<b>3. IMPACTO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA EUROPEA Y LAS CONSECUENCIAS DE SU ELIMINACIÓN .....</b>	<b>24</b>
3.1 Modelo E3ME (Energy-Environmental-Economic Macro-Econometric Model) .....	25
3.2 Objetivos.....	26
3.3 Resultados .....	28
<b>4. ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE LA CUESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL. ....</b>	<b>35</b>
4.1 Derecho Originario.....	35
4.2 Derecho derivado.....	37
<b>5. PLANES APLICADOS Y PROYECTOS FUTUROS .....</b>	<b>37</b>
5.1 Planes aplicados y proyectos futuros de la Unión Europea como institución.....	38
5.1.1 Planes aplicados hasta 2020.....	38
5.1.1 Planes futuros.....	43
5.2 Medidas EU- Estatales. Bajas de Paternidad y Maternidad.....	45
5.2.1 Unión Europea.....	45
5.2.2 Estados Miembros. ....	46
<b>6. LEGISLACIÓN Y RECOMENDACIONES COMUNITARIAS DIRIGIDAS A LAS EMPRESAS. .....</b>	<b>49</b>
6.1 Los planes de igualdad en la empresa.....	49
6.1.1 Beneficios que obtiene la empresa al implantar un Plan de Igualdad. ....	51
6.2 Cuotas de género. ....	53
<b>7. COMPARACIÓN ENTRE DOS ESTADOS MIEMBROS. ESPAÑA Y SUECIA. ....</b>	<b>57</b>
7.1 Comparación España-Suecia. ....	58
<b>8. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>64</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>66</b>

## **ÍNDICE DE ABREVIATURAS**

Unión Europea **EU/ UE**

Austria Austria **AT**

Bélgica Belgium **BE**

Bulgaria Bulgaria **BG**

Croacia Croatia **HR**

Chipre Cyprus **CY**

República Checa Czech Republic **CZ**

Dinamarca Denmark **DK**

Estonia Estonia **EE**

Finlandia Finland **FI**

Francia France **FR**

Alemania Germany **DE**

Grecia Greece **EL**

Hungría Hungary **HU**

Irlanda Ireland **IE**

Italia Italy **IT**

Letonia Latvia **LV**

Lituania Lithuania **LT**

Luxemburgo Luxembourg **LU**

Malta Malta **MT**

Países Bajos Netherlands **NL**

Polonia Poland **PL**

Portugal Portugal **PT**

Rumanía Romania **RO**

Eslovaquia Slovakia **SK**

Eslovenia Slovenia **SI**

España Spain **ES**

Suecia Sweden **SE**

Reino Unido United Kingdom **UK**

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS.**

### GRÁFICOS

**Gráfico 1:** Tasa de empleo masculina en la UE. 2018

**Gráfico 2:** Tasa de empleo femenina en la UE. 2018

**Gráfico 3:** Tasa de paro de larga duración según periodo en la UE

**Gráfico 4:** Impacto de la maternidad en el empleo. 2015

**Gráfico 5:** Brecha salarial en la UE y Estados Miembros. 2015

**Gráfico 6:** Porcentaje de graduados universitarios por género. 2014

**Gráfico 7:** Ocupación por sectores y sexo. 2013

**Gráfico 8:** Impacto del crecimiento de la oferta de trabajo.

**Gráfico 10:** Efecto de las mejoras en materia de igualdad de género sobre el empleo

**Gráfico 11:** Efecto de las medidas individuales en el PIB per cápita.

**Gráfico 12:** El efecto de las mejoras relativas a la igualdad de género sobre el PIB per cápita

**Gráfico 13:** Efectos de la igualdad de género. Diferencias entre los Estados Miembros en el PIB 2030

**Gráfico 14:** Baja Maternal por Estado miembro. 2019

**Gráfico 15:** Baja paternal por Estados Miembros. 2019

**Gráfico 16:** Tipos de cuotas y efectos.

**Gráfico 17:** Porcentaje de mujeres en los consejos de administración de sociedades cotizadas por Estado Miembro.

**Gráfico 18:** Índice de Igualdad de género. Comparación España Suecia

### TABLAS

**Tabla 1:** Impacto macroeconómico de la igualdad de género en 2030

## 1. INTRODUCCIÓN.

En este trabajo, estudio la desigualdad de género en el mercado laboral de la Unión Europea, sus orígenes y causas principales; el impacto económico que tendría eliminar la esta desigualdad y las estrategias llevadas a cabo por la Unión (junto con los Estados miembros) para ello.

Desde la constitución de la Unión Europea, la igualdad entre hombres y mujeres ha sido un pilar fundamental en el desarrollo de sus políticas. En los últimos años se han realizado grandes avances en el ámbito del acceso e igualdad de la mujer en el mercado laboral, aunque de manera desigual en los Estados Miembros. A pesar de todo, los cambios y avances no son suficientes y siguen desarrollándose a una velocidad inferior a la deseada. Por tanto, la Unión se ha mostrado firme en sus compromisos futuros, y en especial desde la designación de la primera mujer presidenta de la Comisión Europea en 2019, Ursula von der Leyen, de acelerar este proceso a través de la adopción junto con los demás miembros de las Naciones Unidas de la Agenda 2030, y con ella los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La importancia de mi tema de estudio es innegable: a lo largo del Siglo XX y de forma más acentuada en las últimas décadas se ha producido la incorporación de la mujer al mercado laboral en todos los Estados Miembros. Esta incorporación fue tardía y complicada, y en ningún momento fue en condiciones de igualdad con el hombre ya que, a pesar de incorporarse al mercado laboral, la mujer nunca abandono la responsabilidad casi exclusiva de las tareas domésticas y familiares. En la actualidad a pesar de los grandes avances en la lucha por cerrar la brecha de género en el mercado laboral, esta desigualdad sigue existiendo.

La elección de este tema, por tanto, se debe la necesidad de exponer y realizar un análisis en profundidad de la situación de desigualdad persistente de un colectivo de personas, las mujeres, a la hora de desarrollar su carrera profesional, desigualdad que acarrea importantes consecuencias económicas para las mujeres. Aún hoy en día se dan situaciones en las que podemos ver noticias en distintos sectores de directivas con un salario menor al de un homólogo masculino, actrices peor pagadas que sus compañeros hombres o incluso mujeres jóvenes perfectamente cualificadas, rechazadas de puestos de trabajo por encontrarse en edad de ser madre.

Es importante conocer la intervención de los poderes públicos, estatales como comunitarios, en el mercado laboral y las estrategias y políticas implementadas para ayudar a cerrar esta brecha y que estos casos de discriminación en pleno siglo XXI disminuyan progresivamente hasta desaparecer.

Investigar la brecha de género no es sencillo. La propia Unión Europea se encarga a través de sus instituciones, Comisión, Parlamento, y en especial el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, de publicar diversos informes sobre la situación de la mujer en diversos ámbitos. De tal manera, para la realización de este trabajo, los datos han sido recopilados de las fuentes oficiales comunitarias, ya sea los informes institucionales o la base de datos estadísticos europea, Eurostat.

El principal problema al que me he enfrentado al realizar este trabajo ha sido a la hora de esta recopilación de datos, ya que al ser este tema un tema muy politizado y polémico, encuentras diversidad de informes y revistas académicas con datos numéricos y afirmaciones completamente contrarias. Por eso mismo la mayoría de los datos, en especial los relativos al primer bloque, sobre la situación real de la mujer en el mercado laboral europeo me he limitado a recopilarlos de las instituciones comunitarias previamente mencionadas, aunque supusiera una dificultad añadida a la hora de analizarlos.

La eliminación de la desigualdad de género es un tema importante del que todos hemos oído hablar, pero, para mí, el principal hallazgo de mi trabajo ha sido el ser capaz de poner un valor económico a esta desigualdad, y comprender realmente los beneficios que tanto los Estados Miembros, como las empresas y por último los individuos, (hombres y mujeres) obtendrían al cerrar la brecha de género. Gracias a ser capaz de cuantificar esta desigualdad e identificar sus orígenes, al realizar el segundo bloque del trabajo he comprendido la importancia que tienen las estrategias y planes políticos llevados a cabo por la Unión para cerrar la brecha de género.

El trabajo se dividirá en dos bloques, en el primero, se centrará en el análisis de la posición de la mujer en el mercado laboral, en el origen y causas de esta brecha de género, así como los beneficios económicos que tendría cerrar dicha brecha. El segundo bloque se centrará en la acción política de la Unión Europea a través de legislación, los distintos planes estratégicos llevados a cabo en el pasado, presente y los compromisos futuros

firmados, y medidas específicas de cooperación de la Unión con los Estados Miembros, como es la baja de maternidad/paternidad. Este segundo bloque explicará las medidas políticas que adopta la empresa como ente económico y los beneficios que supone para la empresa aplicarlas. Por último, nos centraremos en dos Estados Miembros, para ver como, a partir de unas mismas directrices comunitarias, los distintos Estados han adoptado diferentes políticas de igualdad en el mundo laboral, con resultados diferentes en uno y otro.

## **1.2 Marco Conceptual.**

El 25 de septiembre de 2015 los principales líderes de las potencias mundiales firmaron durante la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible <sup>1</sup>. Esta Agenda supone un compromiso firme de los firmantes para intentar eliminar la pobreza, proteger el medioambiente y asegurar que las personas podrán disfrutar de una paz duradera y prosperidad con un horizonte a quince años.

Esta Asamblea adoptó un número de objetivos, que se elaboraron durante dos años tras numerosas consultas a la propia sociedad civil, a diferentes organizaciones y a las negociaciones entre los diferentes Estados pertenecientes a las Naciones Unidas. La lista final contiene diecisiete objetivos que regirán los programas de desarrollo mundiales de cara a los quince años posteriores a su firma.<sup>2</sup> Para el estudio de este trabajo, expondremos el quinto y el octavo

*V. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.*

*VIII. Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.*

---

<sup>1</sup> Objetivos y metas de desarrollo sostenible - Desarrollo Sostenible. (2020). Recuperado el 9 marzo 2020, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

<sup>2</sup>Objetivos de Desarrollo Sostenible. (2020). Recuperado el 9 marzo 2020, el <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/NacionesUnidas/Paginas/ObjetivosDeDesarrolloDelMilenio.aspx>

La Unión Europea, como organización internacional, fue una de las impulsoras de la firma de esta Agenda y ha formalizado su compromiso a implementarla de forma efectiva<sup>3</sup>.

Para el estudio de este trabajo analizaré las medidas utilizadas por la Unión para implementar y combinar los objetivos 5 (promover la igualdad de género) y 8 (fomentar el empleo pleno y productivo y un trabajo digno para todos).

Durante todo este estudio se considerará que la Unión Europea consta aún de 28 Estados miembros ya que, en el momento de realización de estos estudios el proceso de salida del Reino Unido de la Unión (Brexit) no había concluido, por lo tanto, todos los estudios se hicieron teniendo en cuenta este país.

### **1.3 Objetivos**

El objetivo de este trabajo fin de grado es estudiar el impacto actual de la desigualdad de género en el mercado laboral (a nivel Unión Europea) y analizar el impacto y efectividad de las medidas ya adoptadas en distintos países. Así como, aportar una visión más analítica y científica al problema de la desigualdad de género en el mundo laboral.

### **1.4 Metodología.**

Este proyecto tendrá una metodología inductiva, ya que consistirá en presentar un análisis detallado del impacto en el mundo laboral de la desigualdad de género en base a los distintos datos que serán recopilados en distintas bases de datos tanto de los estados miembro estudiados como de los propios organismos de la Unión.

Debido a repercusión actual del tema y de su constante politización los datos numéricos serán obtenidos en exclusiva de fuentes oficiales de la Unión Europea, de sus propias instituciones u organismos, y de los facilitados por los propios Estados miembros.

---

<sup>3</sup> The EU and the United Nations - the global framework. (2020). Recuperado el 9 marzo 2020, de [https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-global-framework\\_es](https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-global-framework_es)

Tendré en cuenta en todo caso los datos obtenidos por el *European Institute for Gender Equality*, organismo oficial de la Unión cuyo origen y competencias se explicará más adelante en este trabajo.

Este instituto obtiene los datos con los que trabajarán todas las instituciones comunitarias mediante un modelo econométrico conocido como E3ME (Energy-Environment-Economic Macro-Econometric Model). El funcionamiento de este modelo, así como la exposición de las variables utilizadas por este se expondrán en el epígrafe tercero “Impacto de la desigualdad de género en la economía europea y las consecuencias de su eliminación.”

## **BLOQUE I.**

### 2. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE LA UNIÓN EUROPEA.

La desigualdad de género es un fenómeno tanto social como cultural por el cual un grupo de personas es discriminado debido a su género, el femenino.

En nuestro ordenamiento jurídico existe una igualdad formal, en las leyes, entre géneros y una prohibición de discriminación recogida en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en el 14 de la Constitución.

Esta igualdad reconocida en las leyes es meramente formal, pues la realidad es que socialmente aún no se ha alcanzado la equidad entre los dos géneros; esta desigualdad material es más acusada en el mercado laboral, y así lo manifiesta el Foro Económico, que determinó (en un estudio que se expondrá con más detalles en los siguientes epígrafes)<sup>4</sup> que la última brecha de género en cerrarse sería la económica y laboral.

En los países de la Unión se puede observar una gran segregación ocupacional horizontal, en el sector de empleo, y vertical, en el tipo de empleo; así como una acusada brecha salarial entre ambos sexos. Por lo tanto, debemos preguntarnos ¿cuál es el origen de la desigualdad de género y de la brecha en el mercado laboral?

Tanto en España como en el resto de los Estados miembros, la desigualdad de género en el mercado laboral es un problema estructural; las mujeres tienden a ocupar puestos más bajos en sectores peor remunerados, además de estar infrarrepresentadas en puestos de administración y dirección.<sup>5</sup>

Los indicadores utilizados en los estudios y los más significativos para determinar el grado de desigualdad en el mercado de un país son los siguientes: la tasa de empleo y desempleo; el número de trabajadores a tiempo parcial, la maternidad; el porcentaje de

---

<sup>4</sup> Salyer, K. (2020). Lanzamiento del Informe Global de Brecha de Género 2020. Recuperado el 21 marzo 2020, de <https://es.weforum.org/press/2019/12/gggr20-33b4437b58/>

<sup>5</sup> Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. (2018). *LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2018*.

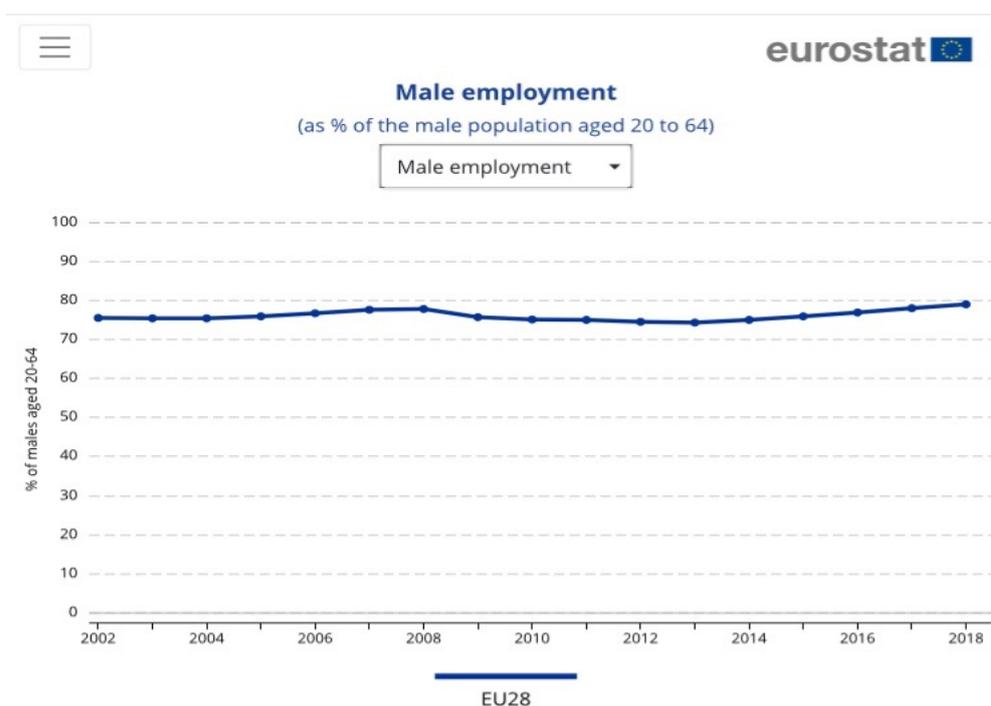
brecha salarial y el “techo de cristal”. Estas son los indicadores de desigualdad utilizados en distintos estudios que se expondrán a lo largo del trabajo, entre ellos el informe publicado por la Comisión Europea en 2019 “*Mujeres en el mercado de trabajo.*”<sup>6</sup>

## 2.1 Tasa de empleo y desempleo.

Al analizar el mercado laboral europeo y la posición del sexo femenino puede comprobarse una serie de denominadores comunes en los veintiocho Estados miembros que pueden explicar la posición de desigualdad entre ambos sexos.

En todos los Estados miembros la tasa de empleo femenina es inferior a la masculina, como se puede observar en las siguientes gráficas, siendo la tasa de empleo masculina (en el conjunto de la Unión) a 2016 de un 79% mientras que la femenina se encontraba más de diez puntos porcentuales por debajo, con un 67,4%.

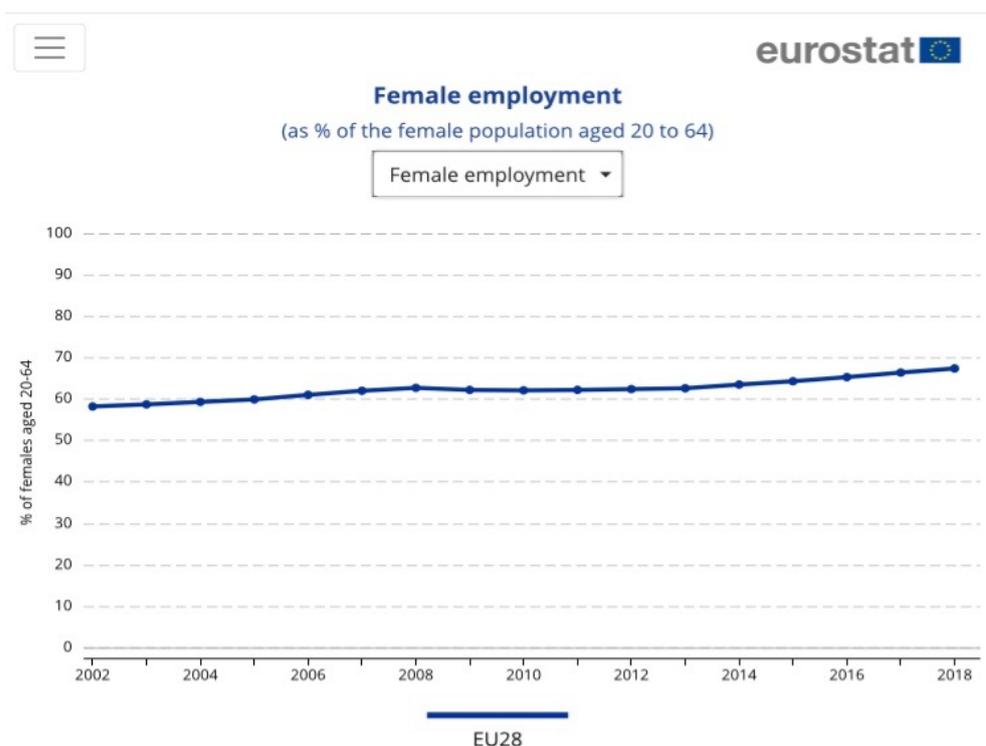
Gráfico 1: Tasa de empleo masculina en la UE. 2018<sup>7</sup>



<sup>6</sup> Comisión Europea. (2019). *Fichas Temáticas del Semestre Europeo: Mujeres en el mercado de trabajo.*

<sup>7</sup> Estadísticas de empleo - Statistics Explained. Recuperado el 20 marzo 2020, de [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_statistics/es](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es)

Gráfico 2: Tasa de empleo femenina en la UE. 2018<sup>8</sup>

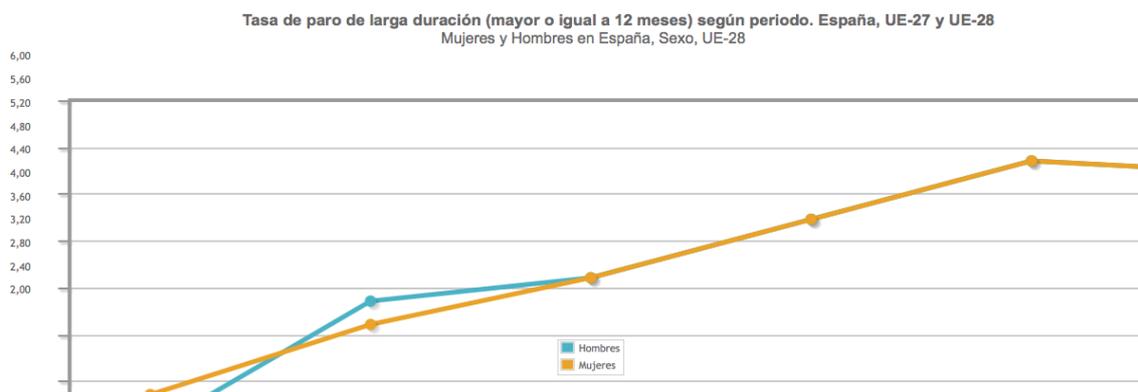


La tasa de empleo no es el único factor llamativo para el estudio de esta desigualdad, sino que al analizar los datos concernientes a los parados de larga duración (mayor o igual a 12 meses de desempleo) observamos una vez más que el sexo femenino es el más afectado por esta situación. Según el Instituto Nacional de Estadística actualmente un 3% de las mujeres europeas (y españolas) se encuentran en esta situación de desempleo continuado por al menos un año frente al 2,8% de los hombres.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Estadísticas de empleo - Statistics Explained. Recuperado el 20 Marzo 2020, de [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_statistics/es](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es)

<sup>9</sup> Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 21 marzo 2020 de, <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11185>

Gráfico 3: Tasa de paro de larga duración según periodo en la UE<sup>10</sup>



Es importante tener en cuenta la crisis económica de 2008 a la hora de leer estos datos, pues durante esta, las situaciones de diferencia de condiciones laborales y empleabilidad se nivelaron, aunque después, tras la recuperación económica estas desigualdades volvieron a crecer.<sup>11</sup>

## 2.2 Trabajo a tiempo parcial

Esta variable es explicada en profundidad por el estudio de la Organización no Gubernamental Oxfam, “Voces contra la precariedad: Mujeres y pobreza laboral en Europa” (2018). Este estudio expone que, en términos de trabajadores a tiempo parcial, se estima que casi cuatro de cada cinco trabajadores a tiempo parcial en la Unión Europea son mujeres, y que al menos una de cada tres personas que ocupa un puesto de trabajo a tiempo parcial preferiría hacerlo a tiempo completo. Esto implica que el sexo femenino tiene el doble de posibilidades de estar en un trabajo parcial no deseado que el masculino.

Las cargas familiares siguen recayendo mayoritariamente sobre la mujer, el cuidado de los hijos o un familiar enfermo en muchas ocasiones es el factor determinante

<sup>10</sup> Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 21 marzo 2020  
<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11185>

<sup>11</sup> OXFAM. (2018). *VOCES CONTRA LA PRECARIEDAD: MUJERES Y POBREZA LABORAL EN EUROPA*. <https://www.oxfamintermon.org/es/voces-contra-precariEDAD-mujeres-pobreza-laboral>

para que la mujer tenga que decantarse por un trabajo parcial con menos posibilidades de progresión.

Esto conlleva una mayor dificultad para ser recompensada con subidas de salario debidas a incentivos discrecionales, así como a complementos salariales que acabarán recayendo sobre el hombre debido una mayor dedicación al trabajo en contraposición a un menor tiempo dedicado a trabajos del hogar. El hombre tiene por lo general, una mayor disponibilidad para dedicar más horas a su trabajo, así como mayor disposición a una movilidad geográfica, que suele ser recompensada en forma de un aumento salarial.<sup>12</sup>

### **2.3 Maternidad**

Uno de los factores más determinantes para comprender la situación laboral de la mujer en el mercado europeo es el hecho de haber sido madre o no<sup>13</sup>. El impacto de la maternidad en el empleo de las mujeres en edad de ser madre es realmente importante, llegando en algunos países a una diferencia del 30%<sup>14</sup> en empleabilidad entre una mujer con hijos y otra que no ha sido madre<sup>15</sup>. La media actual de la Unión Europea de impacto de la maternidad (mujeres con hijos menores de seis años), en el empleo femenino es de 8 puntos porcentuales, con una gran variación entre un Estado Miembro y otro.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> OXFAM. (2018). *VOCES CONTRA LA PRECARIEDAD: MUJERES Y POBREZA LABORAL EN EUROPA*. <https://www.oxfamintermon.org/es/voces-contra-precariidad-mujeres-pobreza-laboral>

<sup>13</sup> Comisión Europea. (2018). *2018 Report on equality between women and men in the EU* (pp. 10-16).

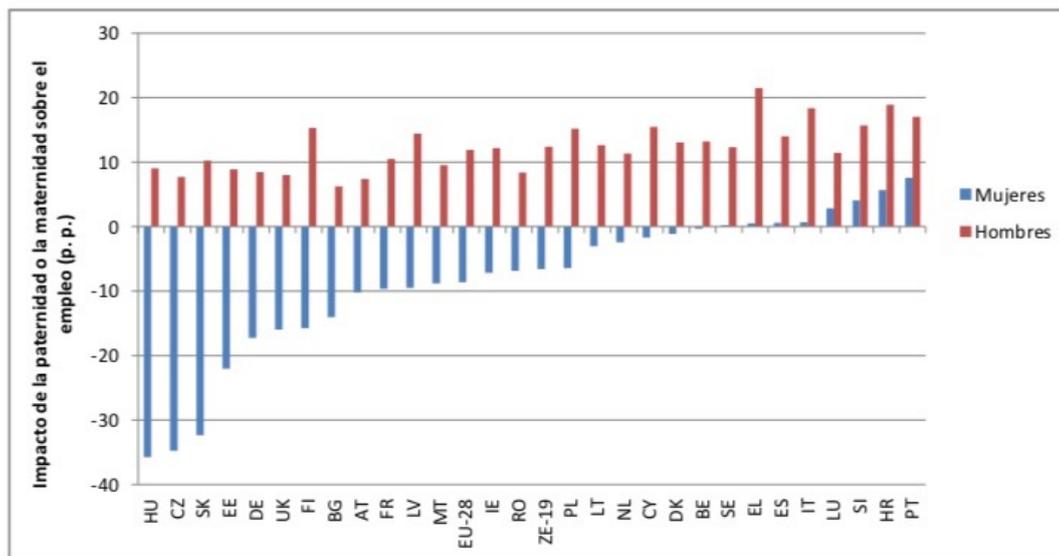
<sup>14</sup> Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11173>

<sup>15</sup> Comisión Europea. (2019). *Fichas Temáticas del Semestre Europeo: Mujeres en el mercado de trabajo*.

<sup>16</sup> Comisión Europea. (2018). *2018 Report on equality between women and men in the EU* (pp. 10-16).

Gráfico 4: Impacto de la maternidad en el empleo. 2015<sup>17</sup>

Gráfico 3: Impacto de la paternidad o la maternidad sobre el empleo en 2015



Fuente: Eurostat, EPA (lfsi\_emp\_a), y Comisión Europea, cálculos propios. Nota: los datos se refieren a las mujeres y los hombres de entre 20 y 49 años.

La maternidad es en algunos casos un punto de inflexión en la carrera de la mujer y juega un papel muy importante en el futuro de sus futuros profesionales y como consecuencia, en sus salarios.

La mayoría de los Estados y sus ordenamientos jurídicos, así como los propios empleadores intentan proteger la maternidad con medidas denominadas como “*mother-friendly*”<sup>18</sup> como puede ser las jornadas reducidas para facilitar la incorporación tras el nacimiento del hijo o el mantenimiento constante de comunicaciones con ella durante el permiso. Pero estas medidas que en un principio se realizan para facilitar la reincorporación de la mujer a la vida laboral, en ocasiones están relacionadas con los perjuicios salariales que conllevan a aumentar esta brecha de género, ya que como se explicó previamente una de las razones que afectan a la igualdad en el mundo laboral es que las mujeres ocupan la mayoría de los puestos de trabajo a jornada parcial.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Comisión Europea. (2019). Fichas Temáticas del Semestre Europeo: Mujeres en el mercado de trabajo.

<sup>18</sup> Budig, M. J., & England, P. (2001). *The wage penalty for motherhood*. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.

<sup>19</sup> Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. (2018). *LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2018*.

Hoy en día aún hay empleadores que se resisten a contratar a mujeres jóvenes en edad de ser madres, ya que en el caso de que lo fueran, las perderían durante el tiempo de la baja maternal.<sup>20</sup>

No son pocas las voces que piden una equiparación de las bajas de maternidad y paternidad, línea de actuación que está comenzando a seguir la Unión Europea, ya que esta desigualdad entre periodos de descanso es considerada, como una de las mayores fuentes de discriminación hacia la mujer.

## **2.4 La brecha salarial.**

A pesar de que algunos sectores sociales siguen negando su existencia, la brecha salarial es una realidad presente en todos los países de la Unión de forma más acusada en unos que en otros.

Esta brecha salarial es entendida como la diferencia en porcentaje del salario medio bruto femenino y el masculino en la realización, no de un mismo trabajo sino de trabajos considerados con el mismo valor. Se calcula en base a los salarios pagados de forma directa a los empleados antes de la deducción del impuesto sobre la renta, así como las contribuciones a la Seguridad Social. Para el cálculo de este porcentaje se toman los datos de los trabajadores de las empresas de más de diez empleados<sup>21</sup>.

La diferencia entre sueldos no existe para el salario base, sino que proviene en la mayoría de los casos a los complementos salariales para los que, como previamente ha sido explicado, benefician al sexo masculino frente al femenino en la mayoría de las ocasiones. El cálculo de la brecha salarial se realiza con esta simple fórmula, y no se tiene en cuenta para ello factores, que pueden influir de forma considerable en esta diferencia en la retribución, como el nivel educativo, la cantidad de horas dedicadas al trabajo, el tipo de trabajo, o las jornadas reducidas.

---

<sup>20</sup> Igualdad | El mercado laboral penaliza la maternidad, sobre todo para las mujeres de 30 años - RTVE.es. (2019). Recuperado el 2 abril 2020, de <https://www.rtve.es/noticias/20190716/mercado-laboral-penaliza-maternidad-sobre-todo-para-mujeres-30-anos/1972649.shtml>

<sup>21</sup> Parlamento Europeo. (2020). *Comprender la brecha salarial de género: definición y causas*. <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>

Actualmente la brecha salarial en España es de un 14,4%, lo que implica que una mujer trabaja 52 días más que el hombre para cobrar lo mismo, mientras que a nivel europeo el porcentaje de brecha asciende a un 16% por lo que, por media, la mujer europea trabaja 59 días más para una misma retribución que el hombre europeo medio.<sup>22</sup>

Gráfico 5: Brecha salarial en la UE y Estados Miembros. 2015<sup>23</sup>



La brecha salarial es uno de los factores que sirven para calcular el índice de igualdad de género, pero no puede confundirse con el índice en sí, ya que interpretar este porcentaje de brecha de género puede ser complicado. En ocasiones, un valor bajo en el porcentaje de brecha de género no indica una mayor igualdad, sino una menor incorporación femenina al mercado laboral; así como, un porcentaje más elevado puede estar relacionado con una alta presencia de las mujeres en los trabajos de jornada parcial o una mayor concentración de las mujeres en sectores peor retribuidos. Se estima que alrededor del 30%<sup>24</sup> de la brecha salarial puede ser explicada por esta sobrerrepresentación de la mujer en estos sectores de baja retribución como puede ser las ventas, la educación, la limpieza...

<sup>22</sup> OXFAM. (2018). *VOCES CONTRA LA PRECARIEDAD: MUJERES Y POBREZA LABORAL EN EUROPA*. <https://www.oxfamintermon.org/es/voces-contra-precariedad-mujeres-pobreza-laboral>

<sup>23</sup> Comisión Europea. (2017). *La brecha salarial entre géneros en España*. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwj3-uVsYHpAhUE6RoKHXBcByMQFjABegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fnewsroom%2Fjust%2Fdocument.cfm%3Fdoc\\_id%3D48113&usq=AOvVaw2YiUKysz3ncBLMf6xKM0r5](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwj3-uVsYHpAhUE6RoKHXBcByMQFjABegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fnewsroom%2Fjust%2Fdocument.cfm%3Fdoc_id%3D48113&usq=AOvVaw2YiUKysz3ncBLMf6xKM0r5)

<sup>24</sup> Parlamento Europeo. (2020). *Comprender la brecha salarial de género: definición y causas*. <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>

## 2.5 El “techo de cristal” en la promoción profesional femenina.

El término “techo de cristal” o “Glass Ceiling Barrier” apareció por primera vez en la columna “*Corporate Woman*” del famoso periódico estadounidense *The Wall Street Journal* en 1986. Este artículo lo describía como una barrera invisible pero impenetrable entre el sexo femenino y los puestos de trabajo ejecutivos, que impedía a las mujeres alcanzar los niveles jerárquicamente superiores en el mundo de los negocios, independientemente de sus méritos y logros profesionales.<sup>25</sup>

A pesar de todos los cambios sociales que han incentivado la incorporación de la mujer al mundo laboral en las últimas décadas, estos cambios no han sido suficientes para realizar una modificación importante en su calificación. Es decir, el aumento en cantidad o cuantitativo del número de mujeres trabajando, no ha dado lugar en un aumento cualitativo proporcional en sus puestos de trabajo.

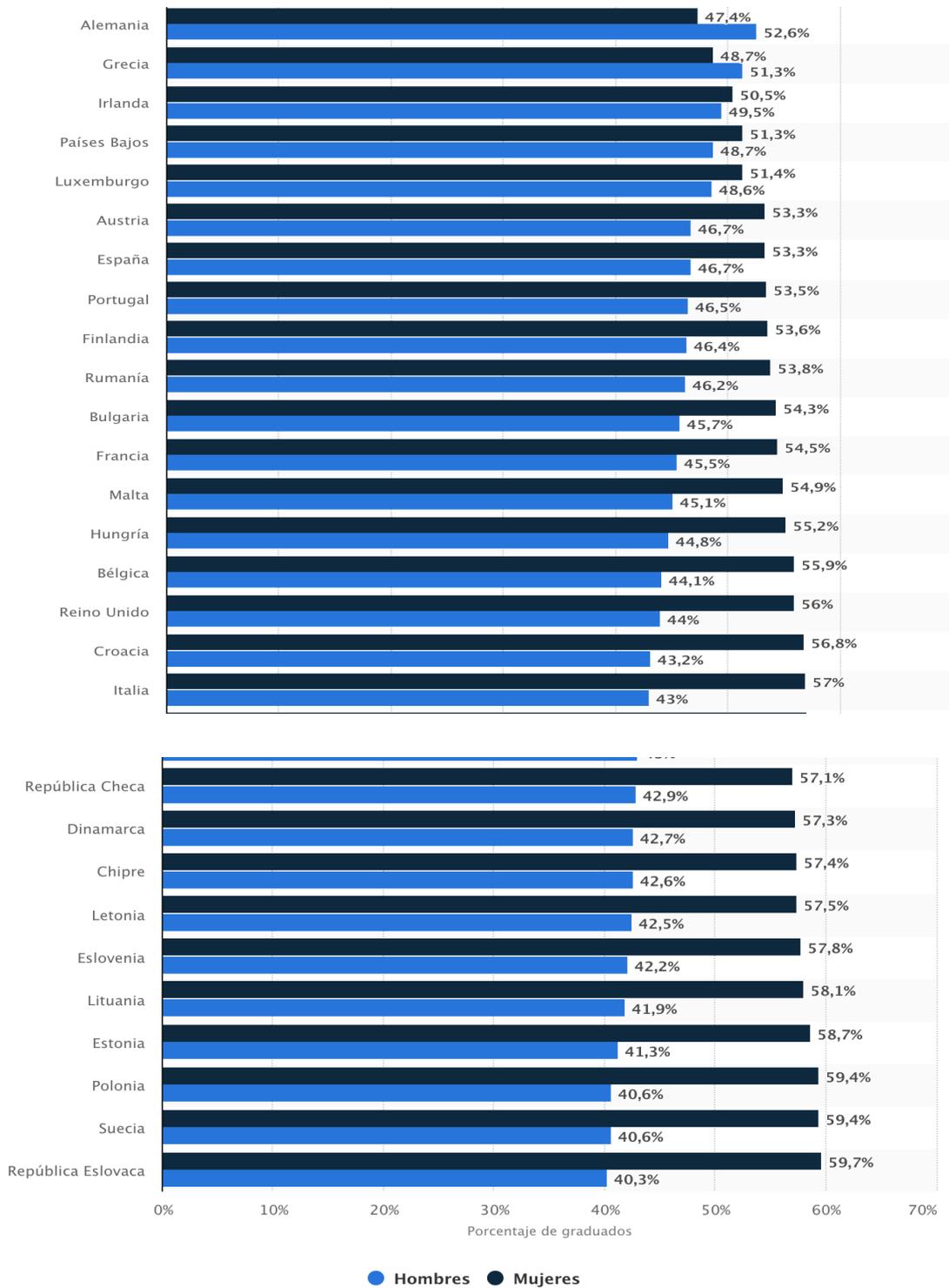
El difícil acceso de las mujeres a puesto de alta dirección es más complicado de entender con los datos de acceso a la enseñanza superior. En la mayoría de los Estados miembros de la Unión el porcentaje de graduados universitarios es mayor en mujeres que en hombres, en casi todos los grados universitarios exceptuando las carreras técnicas y puramente científicas, donde la representación masculina es más elevada que la femenina. En el siguiente gráfico podemos observar país a país el porcentaje por sexos de graduados universitarios.

---

<sup>25</sup> U.S. Department of Labor, Federal Glass Ceiling Commission (1995). *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital*.

[https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1118&context=key\\_workplace](https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1118&context=key_workplace)

Gráfico 6: Porcentaje de graduados universitarios por género. 2014<sup>26</sup>



<sup>26</sup> Educación superior: hombres y mujeres graduados UE-28 2014 | Statista. Recuperado el 20 abril 2020, de <https://es.statista.com/estadisticas/633389/porcentaje-de-hombres-y-mujeres-graduados-en-educacion-superior-por-pais-ue/>

La mujer tiende aún, a incorporarse en sectores tradicionalmente femeninos, estos sectores suelen ser los que permiten compaginar mejor una vida laboral y familiar. El 70% de las mujeres que trabajan en España desempeñan su actividad profesional en cinco sectores: funcionarias públicas, empleadas de empresas, empleadas de hogar, obreras industriales sin calificación, maestras y profesiones relacionadas con la salud (enfermeras y médicos)<sup>27</sup>.

Gráfico 7: Ocupación por sectores y sexo. 2013

Tabla 2. Ocupación por sectores y sexo (tercer trimestre de 2013)

	Hombres (%)	Mujeres (%)	Diferencia entre sexos*
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4.2	1.1	3.1
B Industrias extractivas	0.3	0.0	0.3
C Industria manufacturera	18.7	7.1	11.6
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0.8	0.2	0.6
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1.4	0.3	0.9
F Construcción	8.7	1.0	7.7
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	13.2	15.9	2.7
H Transporte y almacenamiento	7.6	2.0	5.6
I Hostelería	7.1	9.1	2.0
J Información y comunicaciones	3.9	2.4	1.5
K Actividades financieras y de seguros	2.8	3.1	0.3
L Actividades inmobiliarias	0.2	0.6	0.4
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	3.1	4.1	1.0
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	4.8	7.1	2.3
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	10.3	7.4	2.9
P Educación	4.6	10.1	5.5
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	3.8	15.2	11.4
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2.0	1.6	0.4
S Otros servicios	1.2	2.5	1.3
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	1.2	9.0	7.8
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0.0	0.0	0.0

<sup>27</sup> Millán Vázquez de la Torre, M., Santos Pita, M., & Pérez Naranjo, L. (2020). *Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo*. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252015000200008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252015000200008&script=sci_arttext)

### 3. IMPACTO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA EUROPEA Y LAS CONSECUENCIAS DE SU ELIMINACIÓN

Esta desigualdad de género no solo afecta a las mujeres como colectivo discriminado, sino que tiene un efecto real y medible en la propia economía. Una resolución del 30 de enero de 2020, del Parlamento Europeo llegó a la conclusión de que la reducción de un punto porcentual en la brecha salarial de género daría lugar a un aumento del Producto Interior Bruto de un 0,1%<sup>28</sup>. Este organismo explica que “*la igualdad salarial no es solo una cuestión de justicia, sino que también impulsaría la economía, ya que las mujeres obtendrían más recursos lo que se acabaría traduciendo en más gasto.*”<sup>29</sup>

El Instituto Europeo de Igualdad de Género publicó recientemente un estudio denominado “Beneficios económicos de la igualdad de género en la Unión Europea”<sup>30</sup> (2017) en el que se analiza cómo evolucionaría la economía de la Unión con la reducción de la desigualdad en la oferta educativa en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas; la actividad en el mercado laboral y los salarios.

*“El estudio empleó el modelo macroeconómico E3ME para estimar los efectos económicos de las mejoras en materia de igualdad de género. E3ME es un modelo macroeconómico empírico adaptado específicamente para interpretar datos a escala de la UE y de los Estados miembros.”*<sup>31</sup>

En los siguientes epígrafes, veremos en profundidad este modelo, así como los diferentes escenarios que plantea según la velocidad a la que se alcancen los objetivos, y

---

<sup>28</sup> Parlamento Europeo. (2020). *Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género (2019/2870(RSP))*.

<sup>29</sup> Parlamento Europeo. (2020). *Comprender la brecha salarial de género: definición y causas*.

<sup>30</sup> Instituto Europeo de la Igualdad Género: Beneficios Económicos de la Igualdad de Género en la UE. (2017).

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3\\_m\\_w4HpAhU55uAKHW\\_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Feige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081\\_mh0217176esn\\_pdfweb\\_20171212100638.pdf&usq=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3_m_w4HpAhU55uAKHW_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Feige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081_mh0217176esn_pdfweb_20171212100638.pdf&usq=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM)

<sup>31</sup> EIGE. (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model*. <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>

los resultados a los que llega (los beneficios económicos de reducir la brecha de género en el mercado laboral).

### **3.1 Modelo E3ME (Energy-Environmental-Economic Macro-Econometric Model)**

El modelo E3ME es un modelo *computer-based* de los diferentes sistemas económicos, energéticos y del medioambiente del mundo. Originalmente este modelo se desarrolla a través de los programas marco de análisis e investigación de la Comisión Europea.

Actualmente es utilizado no solo en el ámbito de la Unión Europea sino también fuera de ella, para evaluar políticas, realizar predicciones y con fines de investigación.

Los propios creadores del modelo en su página web explican la variedad de políticas que este modelo es capaz de recoger: *“El E3ME es un modelo macroeconómico que integra una serie de procesos sociales y ambientales. Los vínculos bidireccionales entre la economía, la sociedad en general y el medio ambiente son una característica fundamental del modelo. El E3ME está concebido para abordar los problemas de política económica y ambiental nacionales y mundiales, pero puede aplicarse a otras esferas de política debido a su adaptabilidad intrínseca. El modelo se ha utilizado en esferas de política tan diversas como el cambio climático, la igualdad entre los géneros y Brexit.”*<sup>32</sup>

Respecto al mercado de trabajo, este modelo lo cubre con detalle, incluyendo tanto la situación de empleo voluntario como involuntario. Este modelo incluye 33 conjuntos de ecuaciones econométricas cronometradas, entre las que se incluye los componentes del Producto Interior Bruto (PIB) y los precios entre otros. Cada conjunto de ecuaciones es desglosado por Estado Miembro y Sector.

El E3ME utiliza una base de datos que abarca desde el año 1970 al 2014, y el modelo es capaz de predecir y proyectar hasta el año 2050.<sup>33</sup> Las principales fuentes de datos para los países europeos son el EuroStat y el IEA (International Energy Agency).

---

<sup>32</sup> E3ME by Cambridge Econometrics. (2020). Recupero el 21 abril 2020, de <https://www.e3me.com>

<sup>33</sup> Instituto Europeo de la Igualdad Género: Beneficios Económicos de la Igualdad de Género en la UE. (2017). [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3\\_m\\_w4HpAhU55uAKHW\\_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3_m_w4HpAhU55uAKHW_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2)

En el área del mercado laboral, este modelo macroeconómico se distingue de otros ya que incluye conjuntos de ecuaciones para el empleo, número medio de hora trabajadas, salarios e índices de participación en el mercado laboral. Este último está desagregado por género y edad.<sup>34</sup>

El modelo se suele utilizar para estudiar el cambio en las variables, como un cambio político o económico, y el análisis de este cambio puede ser tanto *ex-ante* (mirando al futuro) o *ex-post* (de un cambio pasado).

A la hora de hacer un análisis *ex-ante* se utilizará una previsión hasta el año 2050, para lo que se suelen usar proyecciones con los datos publicados por la Comisión Europea. El modelo otorga varios escenarios que representan varias posibilidades de futuro basadas en los diferentes conjuntos de aportaciones posibles. Podemos comparar los efectos de los cambios de los inputs comprando en términos de porcentaje la *baseline* con los resultados aportados por el modelo.

### 3.2 Objetivos

El modelo utilizará una serie variables en cada uno de los escenarios que plantea para 2050 como resultado de las políticas de igualdad y la desaparición progresiva del Gender Gap, que se cerrará cuando se cumplan una serie de objetivos.

Los objetivos marcados para que se cierre este Gender Gap son los siguientes<sup>35</sup>:

1. Cerrar la brecha en educación (recordemos que para esta investigación ha tenido mucha importancia la diferencia entre hombres y mujeres en las denominadas carreras STEM, que son las siglas en inglés para las carreras de ciencias, ingeniería, tecnología y matemáticas.

---

[Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081\\_mh0217176esn\\_pdfweb\\_20171212100638.pdf](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewj3_m_w4HpAhU55uAKHW_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081_mh0217176esn_pdfweb_20171212100638.pdf&usg=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM)  
&usg=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM

<sup>34</sup> E3ME by Cambridge Econometrics. (2020). Recuperado el 21 abril 2020, de <https://www.e3me.com>

<sup>35</sup> Instituto Europeo de la Igualdad Género: Beneficios Económicos de la Igualdad de Género en la UE. (2017).

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewj3\\_m\\_w4HpAhU55uAKHW\\_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081\\_mh0217176esn\\_pdfweb\\_20171212100638.pdf](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewj3_m_w4HpAhU55uAKHW_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081_mh0217176esn_pdfweb_20171212100638.pdf&usg=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM)  
&usg=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM

2. Cerrar la brecha en la actividad laboral: intentar igualar el número de mujeres y hombres empleados.
3. Cerrar la brecha salarial
4. Mayor tasa de fertilidad.

Para el estudio del cumplimiento de los objetivos se han considerado dos escenarios, el escenario para el cual el impacto de las medidas sea el deseado y el más efectivo por lo que se produce progreso “rápido”<sup>36</sup>; y un escenario en el que las medidas no tienen el efecto más deseado y el progreso se produce de una manera “lenta”. Es importante tener en cuenta que incluso en el peor de los casos, en el de un crecimiento lento, la situación de la mujer en el mercado laboral y el impacto que esto tendría en la economía es realmente importante y supondría una mejora en la situación económica actual considerable.

*Tabla 1: Impacto macroeconómico de la igualdad de género en 2030<sup>37</sup>*

**Table 5.1 Macroeconomic impacts of the gender equality pathways in 2030**

	1. Closing the Education Gap		2. Closing the Activity Gap		3. Closing the Wage Gap		4. Increase in Fertility Rate		5. All Measures Combined	
	Rapid progress	Slow progress	Rapid progress	Slow progress	Rapid progress	Slow progress	Rapid progress	Slow progress	Rapid progress	Slow progress
GDP	0,9%	0,7%	1,5%	0,8%	0,1%	0,0%	0,7%	0,4%	3,8%	2,4%
Consumption	0,8%	0,6%	1,8%	1,0%	0,1%	0,0%	1,2%	0,7%	4,2%	2,4%
Investment	0,5%	0,4%	-0,3%	-0,3%	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%	0,6%	0,3%
Exports	0,5%	0,4%	0,5%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,7%
Imports	-1,2%	-1,0%	-0,8%	-0,5%	0,0%	0,0%	0,7%	0,4%	-1,3%	-1,1%
Consumer price index	-1,7%	-1,3%	-4,0%	-2,4%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	-5,6%	-3,7%
Labour force	0,1%	0,1%	4,5%	2,6%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	4,3%	2,5%
Total employment	-0,1%	-0,1%	0,9%	0,5%	-0,1%	0,0%	0,2%	0,1%	1,1%	0,6%
Male employment	-1,0%	-0,9%	-2,9%	-1,8%	-0,1%	0,0%	0,4%	0,2%	-0,5%	-0,3%
Female employment	0,9%	0,7%	5,0%	3,0%	-0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	2,8%	1,7%

<sup>36</sup> EIGE. (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model*. <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>

<sup>37</sup> EIGE. (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model*. <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>

### 3.3 Resultados

Los resultados globales demuestran que las mejoras en materia de igualdad de género reportarían<sup>38</sup>:

1. Un notable incremento del número de puestos de trabajo que beneficiaría tanto a las mujeres como a los hombres. Si realmente las medidas tuvieran efecto y se mejorase en el ámbito de la igualdad, la oferta de trabajo aumentaría y como vemos en la siguiente gráfica, al haber un mayor número de mano de obra disponible, en un principio esto provocaría desempleo, que con el tiempo haría que los salarios descendiesen lo que conllevaría en un aumento del nivel de empleo ( $E_0$  to  $E_1$  respecto a la tasa inicial y una disminución del total de personas que buscan ser mano de obra (de  $LS_1$  a  $LS_2$ )<sup>39</sup>. Esto lo podemos ver reflejado en la siguiente gráfica de oferta y demanda del mercado laboral.

Para 2050, la tasa de empleabilidad de la Unión Europea alcanzaría el 80% en contraposición el 76% se llegaría a alcanzar si no se diesen esas mejoras.

---

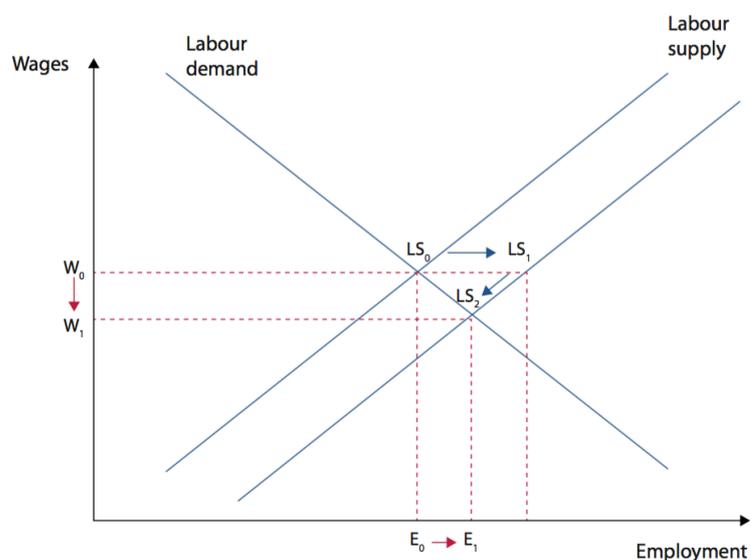
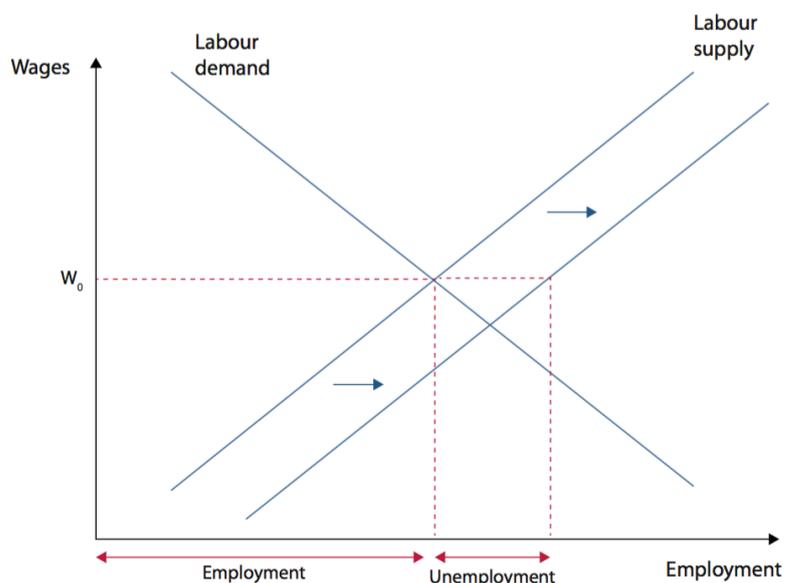
<sup>38</sup> Instituto Europeo de la Igualdad Género: Beneficios Económicos de la Igualdad de Género en la UE. (2017).

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3\\_m\\_w4HpAhU55uAKHW\\_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Feige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081\\_mh0217176esn\\_pdfweb\\_20171212100638.pdf&usg=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3_m_w4HpAhU55uAKHW_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Feige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081_mh0217176esn_pdfweb_20171212100638.pdf&usg=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM)

<sup>39</sup> EIGE. (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model* (pp 34). <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>

Gráfico 8: Impacto del crecimiento de la oferta de trabajo.<sup>40</sup>

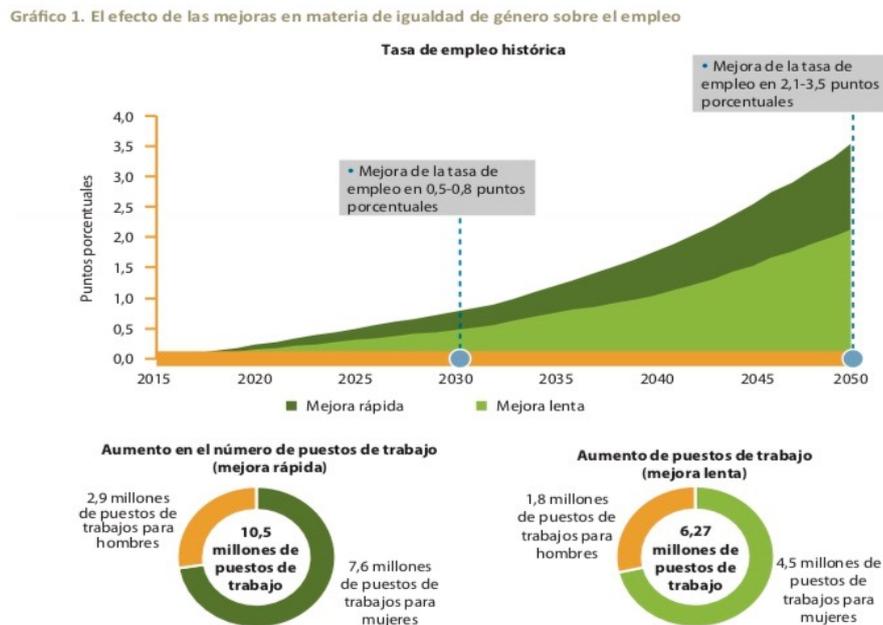
Figure 5.1 Impact of an increase in labour supply



<sup>40</sup> EIGE. (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the mode* (pp 34)l. <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>

- Hasta 10,5 millones de puestos de trabajo adicionales para 2050, estimándose que aproximadamente un 70% de ellos serían ocupados por mujeres que son las principales afectadas por la pobreza debido a una mayor dificultad para encontrar trabajo.

*Gráfico 9: Efecto de las mejoras en materia de igualdad de género sobre el empleo<sup>41</sup>*



- Efectos contundentes y positivos sobre el producto interior bruto (PIB) per cápita que aumentan con el tiempo. Lo que significaría una subida del PIB per cápita en la UE cercano al 10 % en 2050. La sociedad de esta forma podría verse beneficiada del pleno potencial de las mujeres.

Las siguientes gráficas muestran el efecto que tendrían el cambio en cada una las variables explicadas en el punto anterior, y el efecto de todas ellas combinadas sobre el Producto Interior Bruto del conjunto de la Unión.

<sup>41</sup> Instituto Europeo de la Igualdad Género: Beneficios Económicos de la Igualdad de Género en la UE. (2017).

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewj3\\_m\\_w4HpAhU55uAKHW\\_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081\\_mh0217176esn\\_pdfweb\\_20171212100638.pdf&usq=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewj3_m_w4HpAhU55uAKHW_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081_mh0217176esn_pdfweb_20171212100638.pdf&usq=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM)

Gráfico 10: Efecto de las medidas individuales en el PIB per cápita.<sup>42</sup>

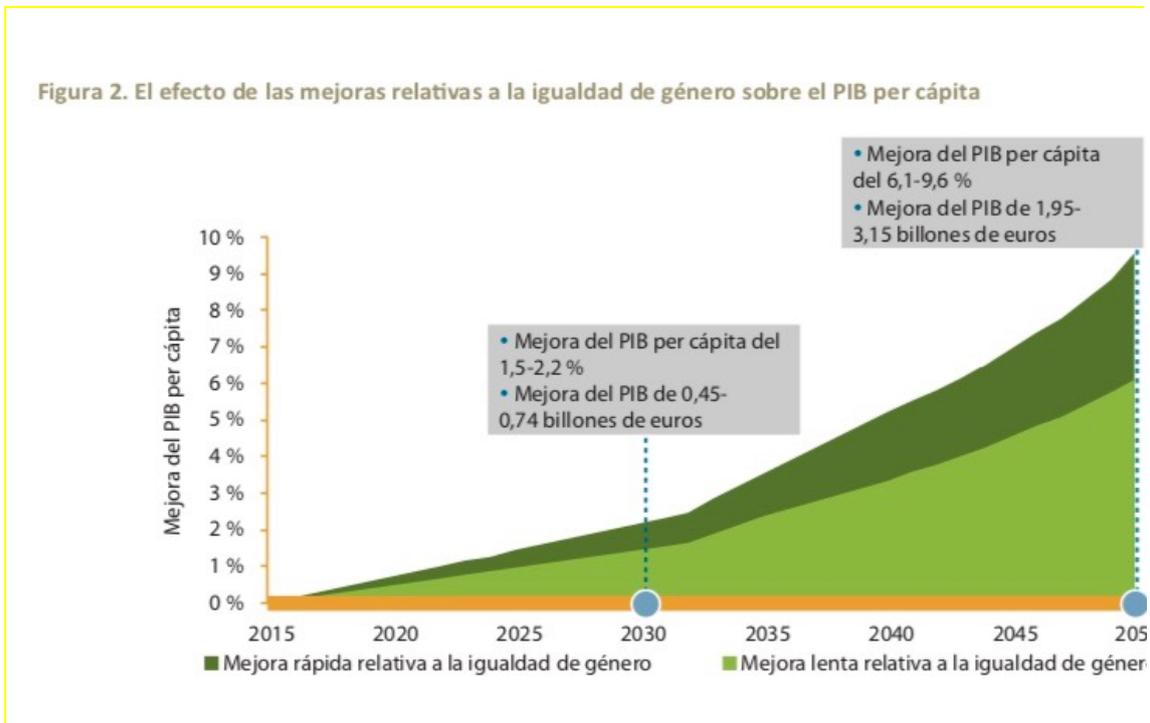
Figure 5.2 Effect of individual gender equality pathways on GDP per capita



Source: Study calculations

<sup>42</sup> EIGE. (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the mode (pp 34)*. <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>

Gráfico 11: El efecto de las mejoras relativas a la igualdad de género sobre el PIB per cápita<sup>43</sup>



- Aumento de la tasa de fertilidad al desaparecer un rasgo determinante para la desigualdad<sup>44</sup> como es el reparto desigual en las tareas no remuneradas del hogar. Se ha determinado que la tasa aumentaría un 0,8% lo que a corto plazo supondría una solución para el problema de baja natalidad presente en una gran parte de los Estados miembros y a largo plazo supondría un aumento en la mano de obra.

<sup>43</sup> Instituto Europeo de la Igualdad Género: Beneficios Económicos de la Igualdad de Género en la UE. (2017).

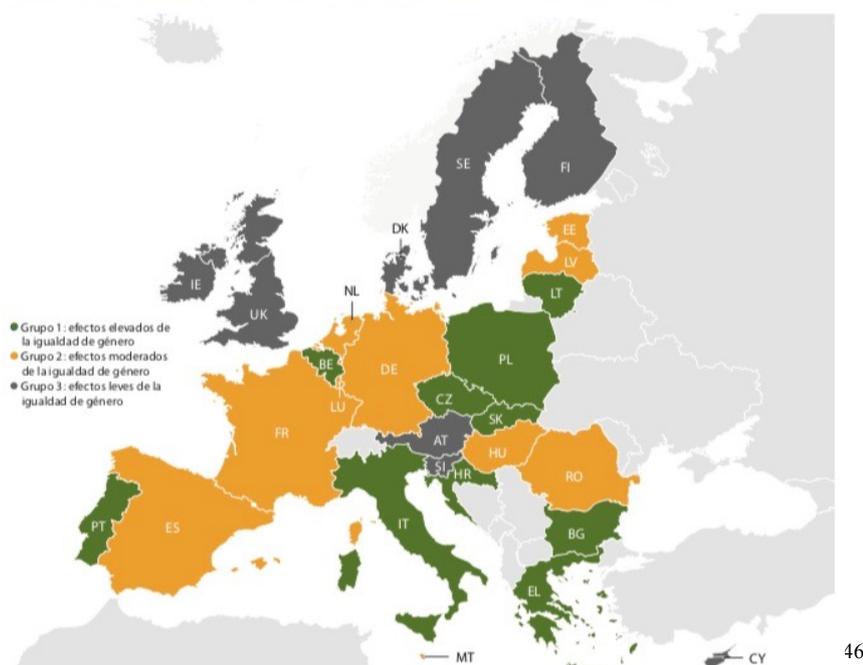
[https://www.google.com/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3\\_m\\_w4HpAhU55uAKHW\\_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081\\_mh0217176esn\\_pdfweb\\_20171212100638.pdf&usg=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM](https://www.google.com/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3_m_w4HpAhU55uAKHW_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081_mh0217176esn_pdfweb_20171212100638.pdf&usg=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM)

<sup>44</sup> Instituto Europeo de la Igualdad Género: Beneficios Económicos de la Igualdad de Género en la UE. (2017).

[https://www.google.com/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3\\_m\\_w4HpAhU55uAKHW\\_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081\\_mh0217176esn\\_pdfweb\\_20171212100638.pdf&usg=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM](https://www.google.com/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3_m_w4HpAhU55uAKHW_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081_mh0217176esn_pdfweb_20171212100638.pdf&usg=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM)

*Gráfico 12: Efectos de la igualdad de género. Diferencias entre los Estados Miembros en el PIB 2030<sup>45</sup>*

Figura 3: Efectos de la igualdad de género: diferencias entre los Estados miembros en el PIB en 2030



La eliminación de la desigualdad de género tendría un mayor impacto en los Estados en los que este problema es considerado como de prioridad baja, y por ende toman un menor número de medidas y de menor efectividad.

Las mejoras en la igualdad de género son medidas de extrema urgencia pero que no producirán el resultado deseado al menos a corto plazo, probablemente ninguna de las generaciones actuales vivirá para verlo. En 2019 el Foro Económico Mundial determinó

<sup>45</sup> Instituto Europeo de la Igualdad Género: Beneficios Económicos de la Igualdad de Género en la UE. (2017).

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3\\_m\\_w4HpAhU55uAKHW\\_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081\\_mh0217176esn\\_pdfweb\\_20171212100638.pdf&usq=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3_m_w4HpAhU55uAKHW_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081_mh0217176esn_pdfweb_20171212100638.pdf&usq=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM)

<sup>46</sup> Instituto Europeo de la Igualdad Género: Beneficios Económicos de la Igualdad de Género en la UE. (2017).

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3\\_m\\_w4HpAhU55uAKHW\\_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081\\_mh0217176esn\\_pdfweb\\_20171212100638.pdf&usq=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3_m_w4HpAhU55uAKHW_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081_mh0217176esn_pdfweb_20171212100638.pdf&usq=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM)

que el Gender Gap (brecha de género) tardará al menos 99,5 años para cerrarse por completo, y aunque esta cifra ha mejorado respecto a 2018 en la que se estimó que tardaría 107 años en cerrarse, sigue siendo preocupante.<sup>47</sup>

Respecto a la participación económica de la mujer, el dato es aún más llamativo, debido a que la brecha económica creció en el último año, lo que significa que, si continuamos con el ritmo medido desde 2006, año en el que el Foro Económico empezó a medir el Gender Gap, la brecha económica tardará al menos 257<sup>48</sup> años en cerrarse.

---

<sup>47</sup> Salyer, K. (2020). Lanzamiento del Informe Global de Brecha de Género 2020. Recuperado 21 abril 2020, de <https://es.weforum.org/press/2019/12/gggr20-33b4437b58/>

<sup>48</sup> Salyer, K. (2020). Lanzamiento del Informe Global de Brecha de Género 2020. Recuperado el 21 abril 2020, de <https://es.weforum.org/press/2019/12/gggr20-33b4437b58/>

## **BLOQUE II.**

Este segundo bloque se centrará en explicar las medidas adoptadas por la Unión Europea para eliminar la desigualdad de género en el mercado laboral. Durante los próximos epígrafes se analizarán los planes estratégicos y políticas adoptadas por la propia Unión como organización supranacional; las medidas de cooperación entre Unión y Estados Miembros; la acción estatal que afecta de forma directa a las empresas, centrándonos en la propuesta española de Planes de igualdad y la implantación o no de un sistema de cuotas en los estados miembros. Por último, comprobaremos la efectividad de todas estas medidas comparando dos Estados Miembros.

### **4. ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE LA CUESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL.**

“La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre hombres y mujeres [artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)]. Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través de todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»)." (Parlamento Europeo)

A continuación, podemos observar este principio de la Unión reflejado en la normativa comunitaria tanto en los Tratados como en la legislación secundaria.

#### **4.1 Derecho Originario.**

En 1957 se reconoció por primera vez en los Tratados Europeos el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, principio que tras Lisboa (2007) queda recogido en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante TFUE).

*Artículo 157<sup>49</sup>*

*1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.*

*2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.*

*La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:*

*que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;*

*que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.*

*3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.*

*4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.*

El artículo 19 de este mismo Tratado reconoce la posibilidad de adoptar cualquier tipo de legislación para luchar contra cualquier forma de discriminación, lo que incluye la discriminación por sexo.

---

<sup>49</sup> Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Artículo 157.

## 4.2 Derecho derivado.

Dentro del derecho derivado, encontramos varias directivas europeas que garantizan el principio de no discriminación reconocido en los tratados. Hay que destacar la primera Directiva 75/117/CEE<sup>50</sup> sobre igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Actualmente la mayoría de la legislación se encuentra refundida en la Directiva 2006/54/CE<sup>51</sup> del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Las medidas recogidas en las directivas no impiden que los Estados miembros regulen para adoptar nuevas medidas independientes siempre que cumplan con los Tratados y los mínimos recogidos en la legislación comunitaria.

## 5. PLANES APLICADOS Y PROYECTOS FUTUROS

Desde su fundación la Unión Europea ha tenido como uno de sus pilares más importantes la igualdad entre hombres y mujeres, y en consecuencia han sido varios los planes y estrategias seguidas por sus instituciones para lograr la deseada igualdad. Cada uno de los planes tomados para alcanzar la paridad en el mercado laboral europeo han dependido de las situaciones y necesidades del momento, pues durante los últimos años distintas etapas económicas que van desde un crecimiento económico hasta una crisis sin precedentes en la historia de la Unión.

---

<sup>50</sup> Directiva 75/117/CEE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10905>

<sup>51</sup> Directiva 2006/54/CE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

## 5.1 Planes aplicados y proyectos futuros de la Unión Europea como institución.

### 5.1.1 Planes aplicados hasta 2020.

#### ➤ 1996-2001

En 1996 el Consejo Europeo de Berlín, emitió una Recomendación en la cual se solicitó que se tomaran medidas para lograr una participación igualitaria entre mujeres y hombres en el mundo laboral y en los procesos de toma de decisiones.

Esta igualdad de oportunidades fue un aspecto fundamental de la Estrategia Europea para el Empleo, estrategia que fue definida en la Cumbre sobre el Empleo de Luxemburgo en 1997, y se puso en marcha en los Estados miembros a través de los Planes Nacionales de Empleo.<sup>52</sup>

La Comisión determina que estos Planes Nacionales de Empleo deben impulsar al menos<sup>53</sup>:

- “La promoción especializada del empleo de la mujer, con el fin de establecer un equilibrio en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres, en las que la mujer aparece siempre con unos índices de desempleo superiores.
- Los Estados miembros deben acelerar la puesta a punto de medidas para la interrupción de la carrera profesional, del permiso parental y del trabajo a tiempo parcial, al objeto de conciliar de forma más adecuada la vida profesional y la vida familiar.”

No fue hasta 1999, cuando en las Directrices para el Empleo publicadas por los organismos de la Unión, cuando se establece la estrategia que deben tomar los Estados miembros para tratar de eliminar las desigualdades en las tasas de ocupación de hombres y mujeres, así como fomentar políticas para ayudar a conciliar la vida profesional y

---

<sup>52</sup> MATEU CARRUANA, M. (2007). El fomento del empleo de la mujer en la Comunidad Europea como instrumento de defensa del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. *Revista Del Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales*. Recuperado de [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est04.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est04.pdf)

<sup>53</sup> Vid. VENTURA FRANCH, A.; DURÁN Y LALAGUNA, P.: *Legislación laboral en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2005

familiar. Ese mismo año, el Parlamento Europeo empezó a incluir, en sus líneas presupuestarias, la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres.<sup>54</sup>

➤ 2001-2005<sup>55</sup>

La Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) contiene las directrices de la Comisión para implementar una nueva estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres para concretar un marco común de acción para eliminar las desigualdades en el mercado laboral.

Este plan común se concreta a través de una nueva Política metodológica Europea que conlleva la elaboración de directrices de empleo a nivel de la Unión fijando objetivos y líneas de acción para asegurar el cumplimiento de éstos y la promoción de determinados grupos (como el sexo femenino).

Analizando los planes vigentes podemos extraer los puntos en común de estos programas.<sup>56</sup>

- Definición de los objetivos.
- Justificación de la adopción de la medida de fomento.
- Calendario financiero.
- Requisitos de acceso a la financiación
- Delimitación de las acciones financiables.

---

<sup>54</sup> GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA UNIÓN EUROPEA. Recuperado el 12 abril 2020, de [http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal\\_social/index/assoc/varis003/2.dir/varis0032.pdf](http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/varis003/2.dir/varis0032.pdf)

<sup>55</sup> MATEU CARRUANA, M. (2007). El fomento del empleo de la mujer en la Comunidad Europea como instrumento de defensa del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. *Revista Del Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales*. Recuperado de [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est04.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est04.pdf)

<sup>56</sup> MATEU CARRUANA, M. (2007). El fomento del empleo de la mujer en la Comunidad Europea como instrumento de defensa del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. *Revista Del Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales*. Recuperado de [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est04.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est04.pdf)

Todos los programas deben ser aprobados por la Comisión y publicados en el Diario Oficial de la Unión Europea. Los programas tratan de, mediante la participación de socios de los distintos Estados Miembro, solucionar problemas comunes. El periodo de duración de estos programas siempre es superior al año para asegurar su eficacia.

➤ 2006-2010<sup>57</sup>

Mediante la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, se establece **el Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres (2006-2010)**. Este nuevo plan tiene como objetivo principal seguir con las estrategias anteriores.

Este Plan se divide en seis áreas de actuación para conseguir eliminar la desigualdad de género en el mundo laboral.<sup>58</sup>

I. Independencia económica para las mujeres.

Este Plan recalca la necesidad de redoblar los esfuerzos para alcanzar los objetivos en lo que concierne a la tasa de empleo y desempleo; reconoce el problema persistente de la brecha salarial, y la dificultad de las mujeres para alcanzar la condición de empresarias (únicamente un 30% del total de los empresarios son mujeres). Una de las grandes preocupaciones plasmadas en el Plan es que el riesgo de pobreza es más elevado para el sexo femenino, debido a la mayor propensión de la mujer a interrumpir su actividad laboral y resultando en una menor cotización perdiendo derechos sociales, como una pensión suficiente. Son especialmente vulnerables aquellas mujeres que sufren una doble discriminación ya sea por su edad, por ser inmigrante o pertenecer a una minoría étnica.

II. Conciliación entre la vida privada y vida laboral.

---

<sup>57</sup> MATEU CARRUANA, M. (2007). El fomento del empleo de la mujer en la Comunidad Europea como instrumento de defensa del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. *Revista Del Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales*. Recuperado de [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est04.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est04.pdf)

<sup>58</sup> Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres (2006-2010). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10404>

Es una realidad que las mujeres trabajadoras recurren más a las políticas de conciliación que proponen las empresas, hecho que puede acabar resultando en consecuencias negativas en su carrera profesional e independencia económica.

El envejecimiento de la población de la Unión y la falta de nacimientos dentro de ella, es un dato que afectará de forma muy negativa al futuro mercado laboral. Para evitar que la mujer pueda encontrarse en la encrucijada de tener que elegir entre una vida familiar o una vida laboral plena, es fundamental establecer estrategias para facilitar el acceso a guarderías. En este Plan se pone de manifiesto la importancia de animar y facilitar a los hombres a disfrutar del permiso de paternidad y de solicitar ellos también la media jornada.

III. Representación igualitaria en las tomas de decisiones.

Por primera vez los Estados Miembros fijan un objetivo de representación femenina en las altas direcciones de los puestos de investigación públicos, un 25%. Se habla de déficit democrático debido a la infrarrepresentación persistente de las mujeres en la sociedad civil y política y en los altos puestos de la administración pública.

IV. Erradicación de todos los tipos de violencia de género y acoso sexual en el trabajo.

V. Eliminación de los estereotipos sexistas. La educación es clave para eliminar este tipo de estereotipos e impulsar a la mujer a escoger salidas profesionales y sectores que tradicionalmente han sido ocupados por el hombre. Es preciso establecer un dialogo entre autoridades y medios de comunicación que en ocasiones ayudan a perpetuar los estereotipos.

VI. Promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

La Unión se encontraba en el momento de publicar este Plan de trabajo para la igualdad de hombres y mujeres en un proceso de ampliación, por lo que el plan recalca la importancia de que los Estados que iban a adherirse, así como los candidatos y posibles candidatos a la adhesión, deben transponer el

conjunto de normas comunitarias destinadas a lograr la igualdad entre ambos sexos.

➤ El Instituto Europeo de Igualdad de Género. (EIGE)

En el marco de estos planes, en el año 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo deciden crear el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE<sup>59</sup> por sus siglas en inglés). Esta institución autónoma tiene su sede en Vilna (Lituania), y está dirigido por un consejo de Administración compuesto por 18 representantes de los Estados Miembros y un representante de la Comisión europea.

Este organismo tiene como objetivo fomentar la igualdad entre géneros en todas las políticas tanto de los Estados miembros como comunitarias. El EIGE lucha, además contra la discriminación ya existente y presta asistencia técnica a las instituciones europeas para promover la sensibilización del problema.

➤ Estrategia 2020.

Para 2010, fecha en la que concluía el previamente explicado Plan, Europa se encontraba en una situación que requería de medidas contundentes y urgentes. La crisis económica iniciada en 2008 afectaba con fuerza a la economía europea y dejaba ver las debilidades de la misma, así como revertía los esfuerzos y dejaba sin sentido las estrategias establecidas durante los años de progreso económico que habían precedido a esta situación de crisis. Pero la crisis económica no era lo único a tener en cuenta en estos momentos, las carencias estructurales de la Unión iban más allá de esta. La Unión como potencia mundial crecía a un ritmo inferior a sus competidores económicos, las escasas mejoras en los niveles de empleo y productividad, así como un progresivo envejecimiento de la población condicionan la estrategia que las instituciones comunitarias deben establecer para los siguientes años.

---

<sup>59</sup> [European Institute for Gender Equality.](#)

En marzo de 2010, a propuesta de la Comisión, durante el Consejo de Europa de Bruselas se aprobó una estrategia que se denominó como: “Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”.<sup>60</sup>

Los objetivos de esta estrategia pueden dividirse en cinco áreas de las cuales, en la primera y la cuarta que son empleo y educación respectivamente, se hace una especial referencia al papel del género femenino.<sup>61</sup>

En el contexto del empleo, se establece el objetivo de llegar para 2020 a una tasa de empleo del 75%, que a día de hoy podemos comprobar que no se ha cumplido ya que la tasa actual es del 73,1%<sup>62</sup> con la crisis económica que se extendió durante los primeros años de la década como principal responsable del incumplimiento de este objetivo.

#### 5.1.1 Planes futuros.

##### ➤ Agenda 2030.

La Agenda 2030 es una iniciativa de la Organización de Naciones Unidas para erradicar la pobreza, disminuir las desigualdades sociales y ayudar a la conservación del medio ambiente. Se trata de un plan establecido para quince años y firmado en 2015, en el que se proponen 17 objetivos de desarrollo sostenible. La Unión Europea fue uno de los grandes impulsores de este proyecto reiterando la importancia de incluir la igualdad entre hombres y mujeres.

Para el cumplimiento de esta Agenda las instituciones comunitarias han realizado diferentes planes divididos en periodos de cinco años. A 5 de marzo de 2020 se ha aprobado el Plan para la Igualdad 2020-2025, esta estrategia tiene la particularidad de haber sido presentada por la primera mujer que preside la Comisión Europea, Ursula Von der Leyen, la cual al presentar esta estrategia declaró: “*La igualdad de género es un*

---

<sup>60</sup> Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0028>

<sup>61</sup> González Sánchez, V., & De los Ríos Sastre, S. (2010). Estrategia Europa 2020: mujer, educación y empleo. *Cim. Economía*, n°17, 231-261.

<sup>62</sup> Estadísticas de empleo - Statistics Explained. Recuperado el 20 marzo 2020, de [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_statistics/es](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es)

*principio fundamental de la Unión Europea, pero todavía no es una realidad. En los negocios, la política y la sociedad en su conjunto, solo podremos aprovechar todo nuestro potencial si utilizamos todos nuestros talentos y nuestra diversidad. Utilizar solo la mitad de la población, la mitad de las ideas o la mitad de la energía no es suficiente. Mediante la Estrategia Europea para la Igualdad de Género, trabajamos en favor de más avances y más rápidos en el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres”*<sup>63</sup>

Las acciones concretas para cerrar la brecha de género en el mundo laboral durante la primera mitad de década serán las siguientes:

- La Comisión se compromete a realizar una consulta de cara al público concerniente a la transparencia salarial femenina, y adoptará medidas vinculantes al terminar 2020. Este organismo redoblará sus esfuerzos para asegurar la efectividad y el cumplimiento de las normas comunitarias en materia de conciliación de la vida profesional y familiar para permitir que ambos géneros tengan opciones de alcanzar la meta laboral que les permita realizarse en el aspecto laboral como personal.
- Continuar con la política de seguimiento de la igualdad de género en el mercado laboral mediante el Semestre Europeo (marco de coordinación de las políticas económicas europeas).
- Este plan vuelve a recalcar el problema de la infrarrepresentación femenina en los puestos de alta dirección de las empresas, incluidas las propias empresas europeas donde únicamente el 8%<sup>64</sup> de las mujeres ocupan cargos de director ejecutivo. La Comisión recupera una propuesta impulsada en 2012 sobre la paridad de género en los consejos de administración.

Estas medidas no solo serán exigidas a las empresas, si no que la propia Comisión se pone como objetivo alcanzar un equilibrio entre hombres y mujeres en sus puestos de gestión para cuando este plan concluya, en 2025.

---

<sup>63</sup> Comisión Europea. (2020). *Estrategia para la Igualdad de Género: trabajar por una Unión de la Igualdad*.

<sup>64</sup> Comisión Europea. (2020). *Estrategia para la Igualdad de Género: trabajar por una Unión de la Igualdad*.

## **5.2 Medidas EU- Estatales. Bajas de Paternidad y Maternidad.**

Como se expuso en el punto 2.3 “Maternidad”, en ocasiones el hecho de haber sido madre o no es determinante en la carrera profesional de la mujer. La baja de maternidad es el tiempo de descanso establecido legalmente para que la mujer pueda recuperarse del parto. Pero como se ha expuesto previamente, este derecho de la mujer puede ser en ocasiones, utilizado como un arma de doble filo para ella, determinando el perjuicio salarial o el hecho de ser contratada o no.

Es en los últimos años cuando se ha recalcado la importancia de tener una baja paternal equitativa, para no solo ofrecer la oportunidad al padre de disfrutar con su hijo o hija recién nacido, si no de esta forma eliminar la reticencia inicial a contratar a mujeres en edad de ser madre.

### *5.2.1 Unión Europea.*

La Unión Europea ha recalcado en ocasiones la importancia de legislar y regular la baja maternal. Aunque se da mucha libertad a los estados en esta materia, la Unión en su directiva 92/85/CEE establece por primera vez un periodo mínimo de baja maternal de 14 semanas, de las cuales dos son obligatorias y pueden tomarse antes o después del parto, así como una retribución económica “justa” que dejan a libre disposición de los Estados miembros.<sup>65</sup>

La baja paternal aún no está regulada en legislación comunitaria, aunque forma parte del paquete de medidas para la conciliación de la vida laboral y profesional que la Unión tiene programado adoptar en los próximos años. La baja paternal obligatoria e intransferible que se pretende establecer sería en un principio de dos semanas y de manera progresiva aumentarla hasta los cuatro meses intransferibles.

En algunos Estados miembros se reconoce la baja parental, en la que el género del progenitor que la coge es indiferente, padre o madre puede disfrutar de esta baja de la igual manera.

---

<sup>65</sup> Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>

### 5.2.2 Estados Miembros.

Como se ha explicado previamente, la Unión Europea se ha limitado a establecer unos mínimos para la regulación de esta baja maternal dejando a los Estados libertad para determinar la duración, la transmisibilidad al otro progenitor de las semanas de baja, y el porcentaje de salario que la madre percibirá durante la baja.

Existen muchas diferencias entre los propios estados miembros en la regulación de este periodo de descanso de la madre. Todos respetan los mínimos establecidos por la Unión, pero difieren en la duración, paga y el cuándo hay que coger la baja obligatoria. Algunos estados reparten el número de semanas obligatorias entre antes y después del momento del parto, otros dejan a la elección de la madre la decisión de comenzar la baja antes del momento de dar a luz.

En los países nórdicos y otros como Alemania o Portugal, el permiso no es de maternidad o paternidad si no que es parental, es decir, independiente del género del progenitor que lo toma, aunque siempre respetando el mínimo establecido para la madre y el padre, a partir de ahí es la pareja la que libremente lo reparte.

En el siguiente gráfico se puede observar las diferencias entre los permisos tanto de maternidad como paternidad, que existen entre los Estados Miembros.

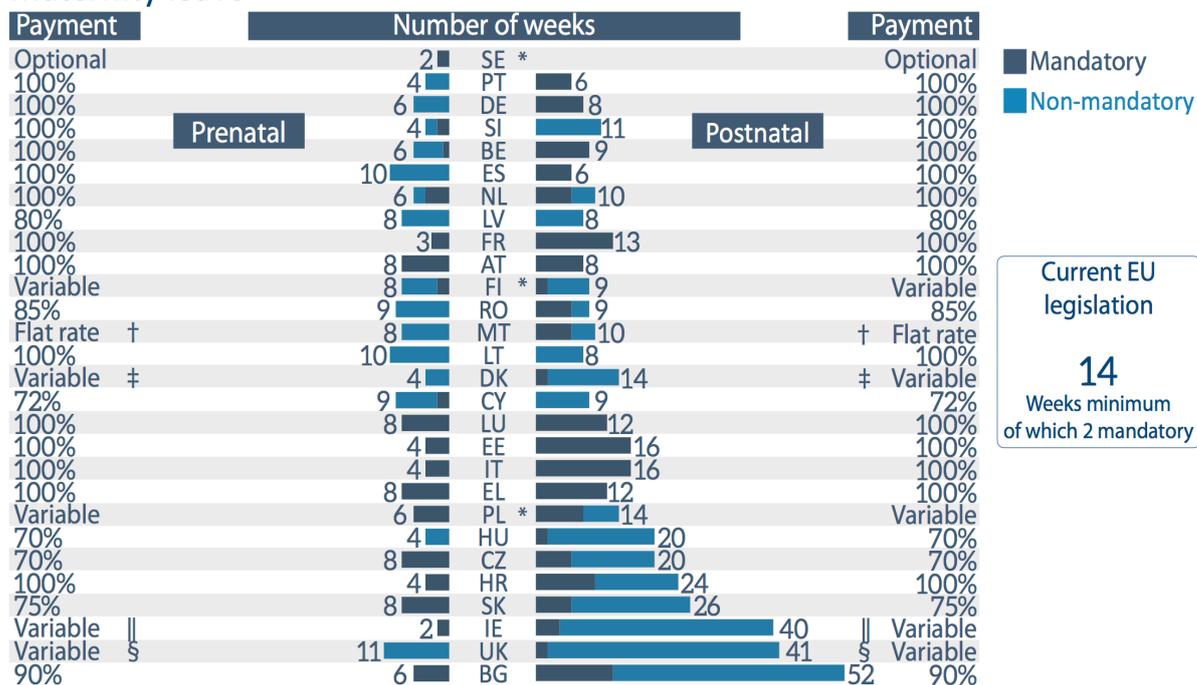
Al ser un gráfico general, hay algunas particularidades de cada estado que habría que explicar de forma independiente, como es el ejemplo de Suecia, cuya barra aparece vacía ya que la legislación sueca sobre esta cuestión es más neutral en cuanto al género que en otros Estados Miembros. En lugar de la licencia de maternidad, como se muestra en el gráfico, la licencia parental es la más relevante. Cada progenitor tiene derecho a un máximo de 240 días de licencia parental remunerada (todos menos 90 días que pueden transferirse al otro progenitor), además de una licencia no remunerada hasta que el niño cumpla 18 meses. La licencia de maternidad puede tomarse antes o después del nacimiento dentro de los 60 días siguientes al parto.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup>Parlamento Europeo. (2019). *Maternity and paternity leave in the EU*.  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS\\_ATA\(2019\)635586\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf)

Gráfico 13: Baja Maternal por Estado miembro. 2019

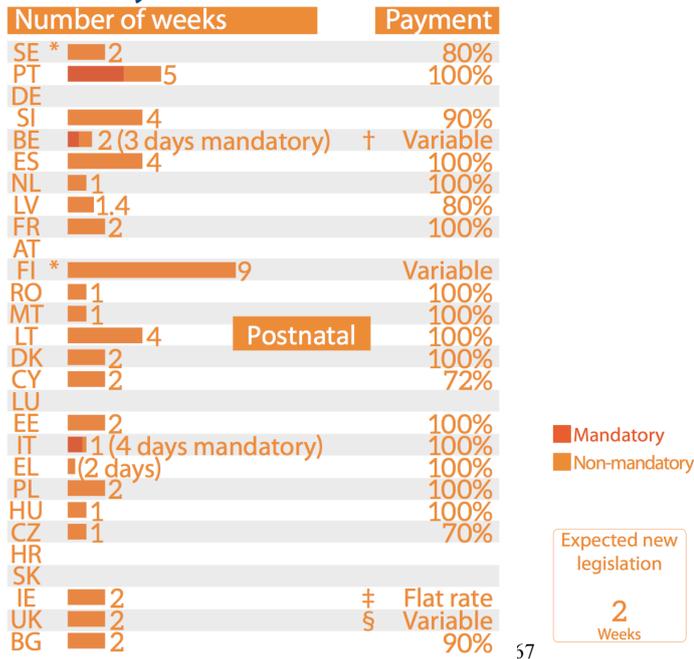
### Maternity leave



Respecto a la baja paternal, varía de forma importante en todos los estados, habiendo a 2019, estados que aun no garantizaban este tipo de baja a los padres. En la actualidad, todos los estados están adecuando su legislación a los mínimos que van a ser exigidos por la Unión Europea en el futuro, que empezarán en dos semanas para acabar equiparándola de forma progresiva a la maternal. Algunos estados, como es el caso de España se han adelantado a la adopción de estas medidas y desde 2019 los padres españoles ya disfrutan de una baja de cuatro semanas.

Gráfico 14: Baja paternal por Estados Miembros. 2019

### Paternity leave



<sup>67</sup> Parlamento Europeo. (2019). *Maternity and paternity leave in the EU*.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS\\_ATA\(2019\)635586\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf)

## 6. LEGISLACIÓN Y RECOMENDACIONES COMUNITARIAS DIRIGIDAS A LAS EMPRESAS.

La Unión Europea mediante legislación (tanto *soft law* como *hard law*), recomendaciones, directrices y en especial mediante su propio ejemplo como institución, ha luchado constantemente por hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que forma parte de la Unión desde sus inicios.

La normativa comunitaria respecto a la igualdad de género suele plantear unos mínimos, y una línea general de actuación para que los Estados Miembros sean los que libremente y cumpliendo los objetivos fijados por la Unión, regulen sobre la materia.

La igualdad de género en el mundo de la empresa es uno de los aspectos de la paridad entre hombres y mujeres que más lento se desarrolla, tal como hemos visto anteriormente el Foro Económico estima que la igualdad económica y empresarial tardará al menos 257<sup>68</sup> años en conseguirse; por tanto, este aspecto del Gender Gap tiene una prioridad especial para la Unión y cada uno de los Estados Miembros. Partiendo de la base de que la mayoría de los empleos en la Unión son creados por el sector privado, es importante que las medidas y recomendaciones que la Unión promueve sean atractivas para la empresa.

### 6.1 Los planes de Igualdad en la empresa.

Cada uno de los Estados miembros han puesto en marcha distintas iniciativas dirigidas a la empresa para promover el cierre de la brecha de género en el mundo de la empresa. Las distintas medidas van desde incluir cláusulas en los propios códigos de trabajo para garantizar la igualdad efectiva en la empresa; artículos en las propias leyes de igualdad dirigidos a la actuación empresarial, hasta legislación específica sobre la igualdad en el mundo de la empresa y en la retribución salarial tanto en el sector privado como el público. La publicación de informes de la empresa sobre el salario de hombres y mujeres es una medida, que, aunque polémica, también contemplan las legislaciones de diferentes Estados miembros.

---

<sup>68</sup> Salyer, K. (2020). Lanzamiento del Informe Global de Brecha de Género 2020. Recuperado el 21 abril 2020, de <https://es.weforum.org/press/2019/12/gggr20-33b4437b58/>

Algunos Estados establecen la obligatoriedad de aplicar los conocidos como planes de igualdad para empresas, a partir de un determinado número de trabajadores que pueden ir desde los treinta exigidos por la legislación de Finlandia, cincuenta exigidos por la francesa o doscientos cincuenta trabajadores que establece nuestro país para la obligatoriedad de contar con un plan en la empresa.<sup>69</sup>

Los planes de igualdad en las empresas son un instrumento utilizado por el Estado que sirve para fijar directrices de actuación para las empresas. Al variar considerablemente de un Estado a otro este estudio se centrará explicar brevemente los propuestos por la legislación española.

Los planes de igualdad en la empresa y el cómo debe llevarse a cabo, se desarrollan por primera vez en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Los planes de empresa, aunque beneficiosos, no son siempre obligatorios por ley, únicamente las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, a las que la autoridad laboral se lo haya exigido o que así lo dispongan en los convenios colectivos tendrán la obligación de tener este tipo de planes. Hay que recalcar que los mínimos exigidos para la obligatoriedad de un Plan de Igualdad van a ser modificados a lo largo del año 2020.

El Plan de Igualdad en el ámbito de la empresa garantiza la igualdad en el trato y oportunidades entre ambos géneros en el campo laboral, como establece su definición y sus líneas generales, consiste en una colectividad de medidas adoptadas luego de llevar a cabo un diagnóstico de situación, que buscan alcanzar dentro de la empresa la igualdad tanto en trato como en oportunidades profesionales a base de eliminar la discriminación por cuestión de género.

Los beneficios de la adopción de los Planes de Igualdad, por parte de las empresas, para la sociedad en general y para las autoridades pueden asimilarse a los ya explicados beneficios de reducir la brecha de género en el mundo laboral. En ocasiones este tipo de medidas sociales exigidas a la empresa puede verse como perjudiciales para la actividad económica ejercida por la misma, por lo que en el siguiente punto se expondrá los

---

<sup>69</sup> Boletín Igualdad en la Empresa. (2019). *Catálogo De Publicaciones De La Administración General Del Estado*, (nº52). [http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE\\_9\\_de\\_mayo\\_2016\\_Dia\\_de\\_Euro\\_pa.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_9_de_mayo_2016_Dia_de_Euro_pa.pdf)

beneficios directos, tanto económicos como sociales, que obtiene la empresa de implantar estos Planes de Igualdad.

#### *6.1.1 Beneficios que obtiene la empresa al implantar un Plan de Igualdad.*

Una empresa es una entidad económica que en general busca obtener beneficios económicos mediante la explotación de una actividad. Por tanto, es fundamental que estos entes empresariales conozcan y comprendan los beneficios que puede otorgarles el implantar un Plan de Igualdad.

En el informe elaborado por Ignacio Santa Cruz Ayo y publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales<sup>70</sup> dividen los beneficios de elaborar un Plan de Igualdad en dos categorías, la primera y la que hemos visto ya en los anteriores epígrafes, es la de la reducción o eliminación de los costes generados por la discriminación de género; y la segunda es las correspondientes al incremento y gestión de la diversidad.

Dentro de la primera categoría podemos encontrar ventajas como la reducción del absentismo laboral ya que estos planes apuestan por la muy necesaria conciliación entre la vida profesional y familiar, así como la disminución de la rotación en las trabajadoras por la mayor posibilidad de promoción. Otra de las ventajas de estos planes es el aumento de la productividad al favorecer un mejor ambiente de trabajo (al eliminar las desigualdades que pudiera haber entre trabajadores y trabajadoras como puede ser una desigualdad en el salario), que hace sentir a los trabajadores una mayor satisfacción y proximidad a los objetivos de la empresa. La mejora de la productividad es un aspecto importante para la Unión, que vuelve a liderar los rankings de productividad mundiales basados en el número de horas trabajadas respecto a total producido; también lo es para nuestro país ya que de media trabajamos 320 horas anuales más que los alemanes (líderes

---

<sup>70</sup> SANTA CRUZ AYO, I. (2007). Beneficios y costes de los Planes de Igualdad. *Revista Del Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales*. Recuperado de:

[http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad07/Est08.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad07/Est08.pdf)

en producción) pero aún estamos lejos de sus cifras totales de producción según los datos obtenidos por el EuroStat.<sup>71</sup>

Respecto a las ventajas englobadas en la segunda categoría, los correspondientes al incremento y gestión de diversidad, podemos ver un aspecto que, si bien a nivel macroeconómico no esté muy reflejado en los estudios, a nivel de la empresa es fundamental. Estos planes buscan apostar por el talento femenino de la misma forma que se hace con el masculino, siendo muy relevante para las empresas como precisa el autor de este informe, Ignacio Santa Cruz Ayo *“Las empresas que desarrollen políticas de igualdad tendrán más capacidad de atraer y retener a las mujeres con más capacidad”*. Esto producirá un aumento de competitividad de los trabajadores varones, a los que ya no les basta con ser los mejores de los hombres, si no que tendrán que competir en igualdad de condiciones con las mujeres que recordemos en nuestro país representan ya un 53,3% del total de graduados universitarios. Por tanto, estos planes ayudarán tanto a explotar el talento femenino como a incentivar a los trabajadores hombres a ser mejores y dar más de ellos mismos.

Estos son algunos de las ventajas o beneficios que la implantación de estos planes y la reducción de la brecha de género podrían tener para la empresa, pero existen otro tipo de ventajas que van a ser concedidas por los Estados miembros y sus Administraciones Públicas para fomentar la adopción de este tipo de medidas por las empresas.<sup>72</sup>

En España, las Administraciones fomentan la implantación de los Planes de Igualdad al considerarlos criterios que puede dar preferencia en la adjudicación de contratos públicos, alentando a si a las pequeñas y medianas empresas, que con la legislación actual no están obligadas a contar con este tipo de planes a adoptarlos.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Cuentas nacionales y PIB - Statistics Explained. (2020). Recuperado 24 abril 2020, de [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=National\\_accounts\\_and\\_GDP/es#Productividad\\_laboral](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=National_accounts_and_GDP/es#Productividad_laboral)

<sup>72</sup> Ventajas del Plan de Igualdad — Grupo Clave. (2020). Recuperado de <https://grupoclave.es/plan-de-igualdad-cuales-son-sus-ventajas/>

<sup>73</sup> Olivares, D. (2020). Qué ventajas obtienen las empresas cuando implementan un plan de igualdad - MuyPymes. Recuperado de <https://www.muypymes.com/2019/08/06/que-ventajas-obitenen-las-empresas-cuando-implementan-un-plan-de-igualdad>

## 6.2 Cuotas de género.

Las cuotas de género se pueden definir como una medida de configuración legal que busca establecer un porcentaje mínimo de representación de un género en un ámbito político o empresarial.

La realidad es que esta medida busca paliar la infrarrepresentación femenina en distintos ámbitos en los que hay puestos de responsabilidad que tradicionalmente han sido ocupados por el hombre. El establecimiento de una política de cuotas se ha realizado de manera progresiva y en tres ámbitos distintos, la representación de la mujer en la política y los parlamentos nacionales, en los consejos consultivos de las Administraciones Públicas y en los consejos de administración de las empresas tanto pertenecientes al sector público como al privado.<sup>74</sup> Serán estas últimas las relevantes para el estudio del impacto de la medida en la economía.

En 2019 Ursula von der Leyen, la entonces candidata a la presidencia de la Comisión Europea publicó una serie de propuestas en el marco de su campaña política entre las que se proponía la recuperación de una medida que se intentó implantar en 2012 durante la etapa de Jose Manuel Durão Barroso como presidente de la Comisión.<sup>75</sup>

Esta propuesta realizada por el político luso y su vicepresidenta Viviane Reding, planteaba un porcentaje de representación femenina de al menos un 40% en puestos no ejecutivos de los consejos de administración de las empresas cotizadas. A pesar de los intentos de la Comisión, el Parlamento Europeo vetó la propuesta con los votos en contra de algunos Estados miembros liderados por el Reino Unido que alegaba que era competencia de los Estados el aumentar la diversidad en los consejos de administración de la forma que ellos mismos creyesen conveniente.

---

<sup>74</sup> Lombardo, E. (2017). Cuotas de género en política y economía Regulación y configuración institucional en España. *Política Y Gobierno*, XXIV (2).

<https://webs.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20ES/Art%20cuotasPolyGob1017-2498-1-SM%20copy.pdf>

<sup>75</sup> Bruselas recupera la cuota de directivas para acabar con la desigualdad. (2020). Recuperado el 21 abril 2020, de

<https://www.lavanguardia.com/economia/20200305/473975669235/comision-europea-desigualdad-mujer-trabajo-direccion-brecha.html>

La propuesta de establecer unas cuotas obligatorias por ley siempre ha sido vista con recelo por parte tanto de las autoridades como del mundo empresarial, siempre reacio a una intervención estatal en sus políticas. Pero la realidad es que de las 600 empresas incluidas en el STOXX Euro 600 únicamente el 16% de los puestos de liderazgo están ocupados por mujeres ascendiendo a un 28% (puestos no ejecutivos) si incluimos las principales compañías que cotizan en las bolsas de los veintiocho Estados miembros<sup>76</sup>.

A nivel europeo fue Noruega quien puso en práctica por primera vez el sistema de cuotas (2003) estableciendo como porcentaje mínimo (40%) de representación femenina en los consejos de administración de las empresas cotizadas en bolsa. La medida no sólo tuvo éxito aumentando considerablemente el número de mujeres en los consejos de administración si no que, hizo que las empresas Noruegas comenzasen un procedimiento que a posteriori se conoció como “pesca de perlas” mediante el cual, a través de una exhausta investigación seleccionaron y formaron a los mejores expedientes femeninos a nivel mundial y construyeron una red de mujeres empresarias con los mismos derechos que sus homólogos masculinos, obteniendo estas oportunidades que en sus Estados de origen no iban a tener. Para 2008 el nivel de mujeres empresarias había crecido hasta alcanzar un porcentaje muy aproximado al objetivo propuesto, el 38 % de los consejos de administración de las sociedades cotizadas estaba compuesto por mujeres.<sup>77</sup>

El éxito de Noruega llevó a otros países pertenecientes a la Unión como Francia, España, Italia... a fijar estrategias similares de un 40% de representación femenina en los consejos de las grandes empresas, alguna de estas estrategias han sido establecer las cuotas obligatorias mediante una ley (Francia, Alemania, Bélgica...) mientras que otros estados se han limitado a impulsar medidas más suaves sin llegar a convertirlas en ley (España, Dinamarca, Reino Unido...)

En el siguiente gráfico se puede comprobar la distinta evolución del porcentaje de mujeres ocupando puestos no ejecutivos en los consejos de administración en las

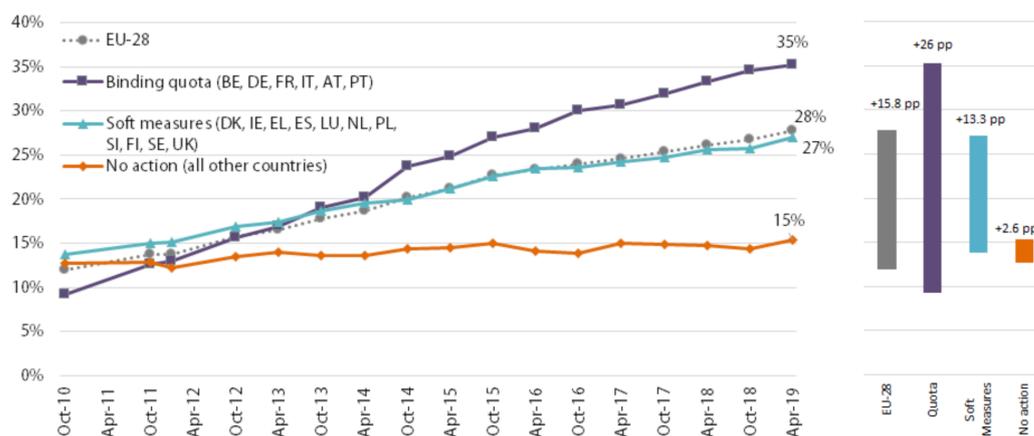
---

<sup>76</sup> EIGE. (2019). *Legislative quotas can be strong drivers for gender balance in boardrooms*. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/legislative-quotas-can-be-strong-drivers-gender-balance-boardrooms>

<sup>77</sup> Herrero Duro, C. (2018). *LA CUESTIÓN DE LA PARIDAD EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL ESPAÑOL* (Trabajo de Fin de Grado). Universidad Pontificia de Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/19328/1/TFG-Herrero%20Duro%2C%20Coral.pdf>

sociedades que cotizan en bolsa de los Estados miembros. En este gráfico se diferencia entre países que aplicaron las cuotas con fuerza de ley, los que han aplicado estas medidas como recomendaciones o impulsándolas desde el gobierno (*soft measures*), y los que no han aplicado ningún tipo de medida a 2019.

Gráfico 15: Tipos de cuotas y efectos.<sup>78</sup>



Source: EIGE Gender Statistics Database – largest listed companies.

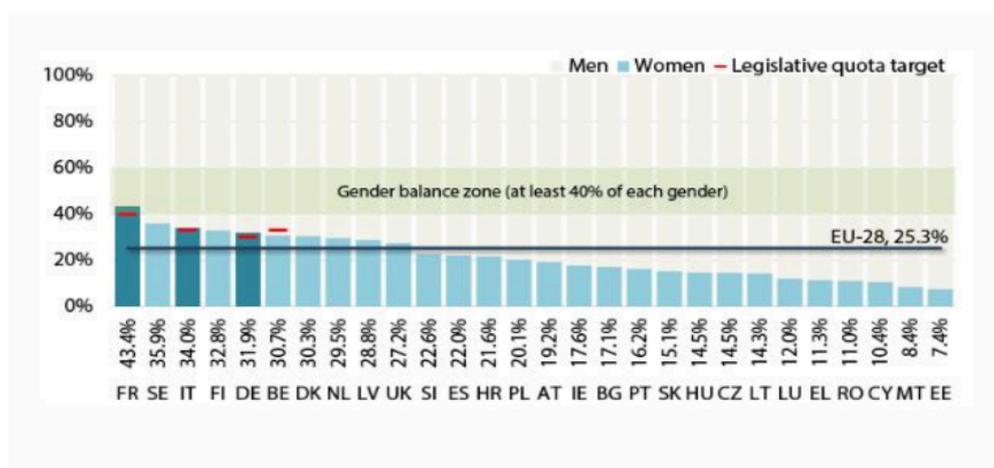
Recalcar el caso de Francia que impuso la cuota de género obligatoria en 2011 y ha sido el Estado Miembro que ha aplicado esta norma legal de manera más estricta y en el que mayor éxito ha tenido, pues el país gallo lidera, en la actualidad el ranking de mujeres directivas y en los consejos de administración de los Estados miembros, siendo el único que cumple con los objetivos que la Unión quiso fijar en 2012.<sup>79</sup> La secretaria de Estado francesa Marlène Schiappa al ser preguntada por los buenos resultados de su país expresó “Creo que es bueno tener cuotas. Estas cifras nos demuestran una vez más que cuando no hay cuotas, no hay paridad. Se nos dice que no se necesita una cuota, que sólo cuenta la competencia. Pero cuando sólo importa la competencia, le dan el trabajo a un hombre”

<sup>78</sup> EIGE. (2019). *Legislative quotas can be strong drivers for gender balance in boardrooms*.

<https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/legislative-quotas-can-be-strong-drivers-gender-balance-boardrooms>

<sup>79</sup> Las empresas francesas lideran la igualdad gracias a las cuotas. (2020). Recuperado de <https://es.euronews.com/2020/03/08/las-empresas-francesas-lideran-la-igualdad-de-genero-en-europa-gracias-a-las-cuotas>

Gráfico 16: Porcentaje de mujeres en los consejos de administración de sociedades cotizadas por Estado Miembro.<sup>80</sup>



A pesar de los resultados, aún hay un sector grande de la población y de la representación empresarial que no cree en la efectividad de la medida, y que además considera que el establecimiento de cuotas es perjudicial para la lucha contra la desigualdad de género al percibir a la mujer que llega a esos puestos directivos como que ha llegado por el hecho de ser mujer, y no por su talento.

Tal como publica la asociación The European Women on Boards en su informe EWOB Gender Diversity Index 2019<sup>81</sup>, las cuotas de género no es una medida pacífica y que contente a todos, pero a diferencia de otras medidas destinadas a cerrar la brecha de género, aún no se ha sido capaz de demostrar que los Estados que si han adoptado un sistema de cuotas obligatorio, hayan obtenido mejores resultados que aquellos en los cambios para reducir la desigualdad se han producido gracias a cambios sociales y no a medidas legales.

A pesar del liderazgo francés, son los países nórdicos los que vuelven a sobresalir en las puntuaciones del índice sin necesidad de imponer una cifra obligatoria por ley de cuotas de género, por lo que los detractores de estas medidas lo que afirman es que son

<sup>80</sup>European Women on Boards. (2019). *EWOB Gender Diversity Index 2019*. <https://europeanwomenonboards.eu/ewob-gdi-2019/>

<sup>81</sup>European Women on Boards. (2019). *EWOB Gender Diversity Index 2019*. <https://europeanwomenonboards.eu/ewob-gdi-2019/>

los usos sociales y los cambios en la percepción de la mujer lo que otorga a estos países tan buenos resultados, y no la imposición de las cuotas.

## 7. COMPARACIÓN ENTRE DOS ESTADOS MIEMBROS. ESPAÑA Y SUECIA.

La Unión Europea está compuesta en la actualidad por veintiocho Estados miembros (a la espera de la completa desvinculación del Reino Unido tras el Brexit). Estos Estados no comprenden un grupo homogéneo con una misma cultura y tradiciones, si no que existen grandes diferencias entre ellos en casi todos los aspectos económicos culturales y sociales.

Esta diferencia puede observarse también en el ámbito de la igualdad de género, en la cual, según el Índice de Igualdad de Género publicado para 2019 por el Instituto Europeo de Igualdad de Género, entre el estado que puntuó más alto y el que puntuó más bajo para la igualdad en el ámbito del mercado de trabajo, la diferencia fue de un 19,9%. El Estado que ocupa la primera posición en este índice es Suecia con una puntuación del 83%, mientras que Italia, en la última posición con un 63,1%<sup>82</sup> se encuentra casi veinte puntos porcentuales por debajo del país escandinavo.

Son varios los factores que pueden explicar las diferencias entre las puntuaciones entre los diferentes estados, y muchas de estas diferencias son culturales, pero otras tantas pueden ser explicadas por la importancia otorgada y las medidas tomadas por las autoridades de los estados para reducir este problema.

Es indudable la importancia de la acción estatal y el papel que desempeñan los propios Estados Miembros mediante la estructuración de las diversas políticas. En este apartado el objetivo será explorar y comparar las diferentes políticas y sus resultados en dos países tan polarizados como España y Suecia. Es interesante poner en contraste dos modelos tan diferentes, el modelo nórdico representado por Suecia que representa a los países con doble ingreso y una elevada igualdad de género relativa; mientras que España representa el modelo de la política del sur de Europa que destaca por apoyar el ideal de

---

<sup>82</sup> Comparing scores | Index | 2019 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality. Recuperado el 22 abril 2020, de <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/compare-countries/index/bar>

*breadwinning*, que sería traducido como una persona como sostén económico de la familia y otra persona que se dedicaría al trabajo doméstico.<sup>83</sup>

### **7.1 Comparación España-Suecia.**<sup>84</sup>

Para poder entender la efectividad de las medidas impulsadas por la Unión y adoptadas por los propios países, además de los planes nacionales adoptados por estos mismos, es recomendable hacer una comparación entre dos estados miembros, y observar el impacto de las medidas en cada uno de ellos, así como analizar los planes adicionales adoptados por uno y otro y el origen de estas diferencias.

La comparación será entre España y Suecia ya que es importante conocer la posición de nuestro país respecto del resto de los Estados miembros y en especial respecto al país que más puntúa en este índice de igualdad de género en el mercado laboral.<sup>85</sup> Existe un Índice global de igualdad de género publicado por el EIGE en el que se tienen en cuenta diferentes variables (participación en el mundo laboral, participación en la economía, acceso a la educación, tiempo, acceso a puestos de poder, salud y violencia contra la mujer),

España se encuentra actualmente en el puesto nueve de veintiocho con una puntuación de 70,1%, casi tres puntos por encima de la media de la Unión Europea que a 2019, es de 67,4%.

---

<sup>83</sup> Nordenmark, M., Pérez, G., Trujillo Alemán, S., Gådin, K., & Hagqvist, E. (2017). Parental leave policies and time use for mothers and fathers: a case study of Spain and Sweden. Recuperado 21 abril 2020, de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20021518.2017.1374103?src=recsys>

<sup>84</sup> Nordenmark, M., Pérez, G., Trujillo Alemán, S., Gådin, K., & Hagqvist, E. (2017). Parental leave policies and time use for mothers and fathers: a case study of Spain and Sweden. Recuperado el 21 abril 2020, de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20021518.2017.1374103?src=recsys>

<sup>85</sup> Comparing scores | Index | 2019 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality. Recuperado el 24 abril 2020, de <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/compare-countries/index/bar>

Gráfico 17: Índice de Igualdad de Género. Comparación España Suecia.<sup>86</sup>



Para entender las diferentes puntuaciones de nuestro país con Suecia, país que encabeza el índice será necesario repasar los indicadores de desigualdad recogidos por el índice que afecta de forma directa al mercado laboral, el acceso a puestos de poder, igualdad económica, igualdad laboral, tiempo dedicado al trabajo y familia, y el acceso a la educación; así como analizar y tratar de entender las causas de las desigualdades. Los datos en los que se basará este apartado serán los proporcionados por el Ministerio de Igualdad en el caso de España y por *The Equality Ombudsman* (*Diskrimineringsombudsmannen*, en sueco, agencia sueca dedicada a la igualdad de género) y los gobiernos de ambos países, así como los datos ofrecidos por las Instituciones de la Unión Europea.

La primera diferencia entre ambos Estados es simplemente una diferencia cronológica ya que, entre otras razones en el país escandinavo empezó a legislar sobre la igualdad de género al terminar la II Guerra Mundial, en 1974 publicó un conjunto de medidas revolucionarias para la época, que incluía una baja paternal obligatoria y la prohibición real y efectiva de la discriminación en los puestos de trabajo, y en 2008 adoptó el *Discrimination Act* en el que se recogió toda la legislación sueca contra la discriminación armonizándola con la legislación europea laboral.<sup>87</sup> En España, sin embargo, durante el periodo de la dictadura, periodo en el que Suecia empezó a legislar sobre la igualdad de género, los derechos de la mujer sufrieron un retroceso, y no fue

<sup>86</sup> Comparing scores | Index | 2019 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality. Recuperado el 24 Abril 2020, de <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/compare-countries/index/bar>

<sup>87</sup> Carlson, L. *The Metamorphosis of Swedish Discrimination Law*. (2010)

hasta la promulgación de la Constitución (6 de diciembre de 1978) hasta que se reconoció por ley la igualdad entre hombres y mujeres. Las primeras leyes relativas a la igualdad llegaron más tarde y de forma dispersa, y no fue hasta 2007 cuando se aprobó una normativa similar a la que Suecia aprobó en 1974, estableciendo medidas como la obligatoriedad de la baja paternal treinta y tres años después que el país nórdico.<sup>88</sup>

### Acceso a los puestos de poder

Respecto al acceso a puestos de poder políticos ambos Estados están muy igualados, debido principalmente a las medidas de igualdad en los parlamentos impuestas por los planes de la Unión Europea. Pero en el sector empresarial los puestos de dirección y gestión siguen ocupados en su mayoría por hombres en ambos Estados. En base al gráfico mostrado en el epígrafe 6.2 de las cuotas de género, observamos que la diferencia entre el porcentaje de mujeres directivas y en los consejos de administración de las principales compañías suecas y españolas es elevado. En nuestro país actualmente un 22,6% de los puestos de los consejos de administración está ocupado por mujeres frente a un 35,9% del país escandinavo, que se encuentra muy cerca de la barrera del 40% marcada por la Comisión. *The Equality Ombudsman* calcula que, si esta tendencia al alza se mantiene, en tan solo diez años existirá una igualdad real en los consejos de administración de las compañías suecas que cotizan en bolsa. En España aún tardaríamos siete años en llegar a los niveles suecos según *el IV Estudio sobre Diversidad de Género en los Consejos de Administración y los Comités de Dirección en el IBEX 35*<sup>89</sup> elaborado por la asociación WomenCEO. Respecto a las medidas tomadas por un país y otro para cerrar esta brecha, existe una diferencia fundamental, mientras que España apuesta por un sistema de cuotas obligatorio, mientras que, en Suecia, a pesar de ser el segundo país con más presencia femenina en los consejos de administración, es muy reticente a adoptar este tipo de medidas habiendo sido rechazada múltiples veces en distintos debates parlamentarios.

---

<sup>88</sup> Sverige, S. Sweden and gender equality. Recuperado el 20 April 2020, de <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>

<sup>89</sup> *IV Estudio sobre Diversidad de Género en los Consejos de Administración y los Comités de Dirección en el IBEX 35*

### Acceso al mercado laboral

Al exponer la situación de la mujer en el mercado laboral europeo, se pudo observar, que, a principios de 2019, el porcentaje de mujeres europeas entre 20 y 64 años que trabajan de manera activa en la Unión, un 67,4%, frente a un 79% de hombres. Si analizamos España y Suecia por separado podemos observar como el país nórdico obtiene unos resultados muy por encima de la media europea con un 80,2% de las mujeres suecas trabajan frente a un 84,4% de los hombres, una diferencia mínima, de apenas 4 puntos porcentuales. En cambio, en nuestro país, además de tener una tasa de empleo inferior a la media europea, la diferencia entre la presencia femenina y masculina es mucho mayor, superando los diez puntos porcentuales, un 73,1% de los hombres españoles trabaja frente a un 61% de mujeres, una diferencia considerable.

Sin embargo, al estudiar otro de los factores relevantes para observar la igualdad en el mercado laboral, el porcentaje de mujeres empleadas a jornada parcial es Suecia quien obtiene peores resultados al tener a un porcentaje mayor de sus mujeres que trabajan dedicadas a trabajos a jornada parcial. Un 31,6% de las mujeres suecas que trabajan lo hacen a jornada parcial frente a un 23,6% de las españolas que trabajan. La agencia sueca admite que es un problema que afecta a madres primerizas, al tratar de conciliar la vida familiar y laboral, y añade que una mujer que tras dar a luz, trabaja el 50% de la jornada laboral durante diez años y un 75% otros diez años, a la hora de cobrar la pensión, sólo percibirá un 71% de lo que hubiese percibido si hubiese podido incorporarse nuevamente a la jornada completa, lo que acabará provocando una desigualdad de género en las pensiones.

### Igualdad económica.

En todos los Estados miembros existe una diferencia significativa entre el salario bruto medio de las mujeres y de los hombres, estando la media europea en un 16%. Esta brecha, tal como se expuso previamente puede ser explicada parcialmente por diferentes factores: sector, posición, experiencia laboral, jornada completa... aunque la mayor parte de ella proviene de la discriminación por cuestión de género. Los datos de esta brecha de género varían ligeramente según la fuente oficial a la que se acuda; el porcentaje de brecha

salarial española está en torno al 14%, mientras que el sueco está en torno al 11%,<sup>90</sup> lo que sorprende ya que es un porcentaje relativamente alto en comparación a la puntuación sueca general en términos de igualdad, y puede ser atribuido al alto porcentaje de mujeres suecas que trabajan a tiempo parcial.

En España las medidas para cerrar esta brecha salarial son en general dispersas y provienen en mayor parte de sindicatos y de la propia Administración, sin demasiada intervención por parte de empresas y patronales.<sup>91</sup>

En Suecia en cambio, la respuesta a este problema ha sido más unitaria y eficaz. En 2012 la asociación feminista *Sveriges Kvinnolobby* (Asociación de Mujeres Suecas) impulsó un movimiento de concienciación sobre la brecha salarial, que derivó en múltiples acuerdos de cooperación entre sindicatos, poder político y las propias empresas. En un primer momento el movimiento se denominó *15:51-rörelsen*<sup>92</sup> (movimiento). El origen del nombre es simple, en 2012 las mujeres trabajaban desde las 15:51 (la jornada laboral sueca termina a las 17:00) gratuitamente, lo que implicaba un 14,3% de brecha salarial. El movimiento ha sido un éxito rotundo, y a finales de 2019 se renombró como *16:09-rörelsen*, en ocho años este movimiento ha conseguido reducir la brecha salarial hasta el 10,7% y las mujeres suecas están ahora a 51 minutos de conseguir cerrar esta brecha.

### Equilibrio vida familiar-laboral

El modelo sueco de conciliación de vida familiar-laboral es un modelo constantemente alabado por los expertos que destacan frente a un modelo más inmovilista como el español, la flexibilidad de los horarios de los trabajadores suecos. Este modelo de flexibilidad ha sido catalogado como uno de los mejores del mundo por una encuesta

---

<sup>90</sup> Sverige, S. Sweden and gender equality. Recuperado de <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>

<sup>91</sup> Nordenmark, M., Pérez, G., Trujillo Alemán, S., Gådin, K., & Hagqvist, E. (2017). Parental leave policies and time use for mothers and fathers: a case study of Spain and Sweden. Recuperado el 21 Abril 2020, from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20021518.2017.1374103?src=recsys>

<sup>92</sup> Sverige, S. Sweden and gender equality. Recuperado el 20 Abril 2020, de <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>

realizada recientemente por el HSBC<sup>93</sup>. Los propios trabajadores suecos destacan las facilidades que las empresas otorgan para, entre otras cosas, terminar su jornada laboral antes, tanto madres como padres, para recoger a los niños de los colegios y al llegar a casa completar su jornada laboral desde allí.<sup>94</sup>

Otra de las medidas que destacan en el modelo sueco es la ya comentada baja parental, que consta de 480 días, casi dos años laborables, para repartir entre los progenitores, siendo obligatorio, desde 2016, que el padre se tome al menos 90 días de ellos y siendo común que se tomen aún más.

### Acceso a la educación

Respecto al acceso a una educación universitaria, tanto Suecia como España tienen algo en común, más de la mitad de los graduados universitarios son mujeres en ambos países, siendo el porcentaje un 53,3% en nuestro país y un 59,4% en el país nórdico.

Sin embargo, otra cosa en común de ambos países es la incapacidad aparente de atraer a las estudiantes femeninas a carreras de las conocidas como STEM (ciencias, tecnologías, ingeniería o matemáticas), siendo el porcentaje de mujeres graduadas en estas carreras el 28% en España y aún más bajo en Suecia, donde el porcentaje es del 22%. Esto puede influir en datos como la brecha salarial, ya que tradicionalmente el sector STEM es de los mejores remunerados.<sup>95</sup>

En resumen, aunque ambos Estados Miembros han recibido las mismas directrices de la Unión, es indudable que las medidas tomadas por el Estado nórdico han sido más efectivas, en especial en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, y según podemos ver, la sociedad sueca ha sabido asumir estos cambios mejor que la española.

---

<sup>93</sup> Expat Explorer Survey - Compare : HSBC Expat. (2020). Recuperado el 20 Abril 2020, de <https://www.expatorplorer.hsbc.com/survey/country/sweden>

<sup>94</sup> Orange, R. (2020). How Stockholm became the city of work-life balance. Recuperado 20 abril 2020, de <https://www.theguardian.com/cities/2019/may/22/how-stockholm-became-the-city-of-work-life-balance>

<sup>95</sup> Educación superior: hombres y mujeres graduados UE-28 2014 | Statista. Recuperado de 20 Abril 2020, de <https://es.statista.com/estadisticas/633389/porcentaje-de-hombres-y-mujeres-graduados-en-educacion-superior-por-pais-ue/>

## 8. CONCLUSIÓN.

Para realizar esa tesis, he estudiado la desigualdad de género en el mercado laboral, en el ámbito de la Unión Europea, una desigualdad que, aunque conocía previamente como concepto, al realizar un estudio en profundidad sobre su origen y causas, he comprendido el valor económico real de esta brecha de género y el beneficio (además de social) que tendría para Estados y particulares eliminarla

Tras haber realizado un análisis exhaustivo de la posición de la mujer en el mercado laboral de la Unión Europa y su posición desigual respecto al hombre, podemos concluir que a pesar de los grandes avances que se han llevado a cabo en este campo, tanto políticos como sociológicos aún está lejos la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Empezando por el acceso a la educación superior y nivel de estudios, el porcentaje de mujeres graduadas es significativamente mayor al de hombres. A pesar de esto, los puestos directivos, puestos en los consejos de administración o más cualificados siguen siendo ocupados por hombres. De esta forma podemos comprobar la existencia de un fenómeno conocido como “techo de cristal”, observando que a pesar de ser ellas mayoritarias entre los graduados de educación superior, solamente un porcentaje reducido accede a puestos de poder y responsabilidad en las organizaciones. Los diversos estudios expuestos en este trabajo han demostrado que la ruptura de este “techo de cristal” supondría un aumento en la competitividad y un aprovechamiento en el talento femenino que se traduciría en un beneficio para las empresas.

Respecto a la tasa de empleo, aún existe una diferencia significativa entre el nivel de empleo masculino y femenino, entre otros motivos porque las cargas familiares suelen recaer en la mujer, llevándolas incluso a renunciar a una vida laboral. Este mismo motivo explica el alto porcentaje de mujeres en los trabajadores a tiempo parcial. Para paliar esta situación la Unión ha dado especial importancia a la elaboración de Políticas de Conciliación desarrolladas a través de los Planes Estratégicos de Igualdad. Sin embargo, los cambios políticos no serán suficientes, siendo necesarios un profundo cambio en la mentalidad social, para alcanzar una verdadera equidad en el reparto de las responsabilidades laborales y domésticas en el seno de una familia.

La diferencia de retribución económica entre hombres y mujeres, también conocida como “brecha de género” es otro de los factores que nos recuerdan la desigualdad a la que las mujeres se enfrentan en el mercado laboral. Para ello, cada Estado Miembro ha tomado las medidas necesarias para garantizar la desaparición de esta brecha económica; medidas que en España podemos ver plasmadas en los Planes de Igualdad, al aplicar estos planes las empresas aseguran una igualdad en la retribución de sus trabajadores y trabajadoras.

Respecto a nuestro país, España, me gustaría apuntar que, aunque nos encontramos por encima de la media europea respecto a la igualdad de género, nos situamos en una posición mediocre respecto a los países más desarrollados en este aspecto. Las políticas públicas aún distan de proporcionar una solución adecuada para resolver el problema de la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, que permitiría a la mujer tener un desarrollo profesional equitativo respecto al del hombre, tal como hemos visto en el modelo sueco. Se han llevado a cabo avances en los últimos años como el establecimiento de los planes de igualdad para las empresas, y la ampliación del periodo de baja parental, pero considero que la respuesta española debería ser más contundente a un problema tan grave.

Por último, quiero recalcar que la Unión Europea ha sido constante en cumplir con el Tratado en el que se estableció la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en su política interna mediante los planes estratégicos que hemos visto a lo largo del trabajo, como en su compromiso futuro, volviendo una vez más a la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por la Unión junto con sus socios de las Naciones Unidas. Para concluir, al analizar los cambios producidos y las previsiones y propuestas de futuro de la Unión, podemos intuir que, los cambios políticos y sociales que derivarán en la igualdad de género real y efectiva en el mercado laboral europeo se están llevando a cabo y aunque con menos rapidez de la que a los entes políticos le gustaría en un futuro no muy lejano, la Unión Europea tendrá un mercado laboral igualitario.

## BIBLIOGRAFÍA

- Salyer, K. (2020). Lanzamiento del Informe Global de Brecha de Género 2020. <https://es.weforum.org/press/2019/12/gggr20-33b4437b58/>
- Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. (2018). *LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2018*.
- Comisión Europea. (2019). *Fichas Temáticas del Semestre Europeo: Mujeres en el mercado de trabajo*.
- OXFAM. (2018). *VOCES CONTRA LA PRECARIEDAD: MUJERES Y POBREZA LABORAL EN EUROPA*. <https://www.oxfamintermon.org/es/voces-contra-precariedad-mujeres-pobreza-laboral>
- Comisión Europea. (2018). *2018 Report on equality between women and men in the EU* (pp. 10-16).
- Comisión Europea. (2017). *La brecha salarial entre géneros en España* [https://www.google.com/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwj3-uVsYHpAhUE6RoKHXBcByMQFjABegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fnewsroom%2Fjust%2Fdocument.cfm%3Fdoc\\_id%3D48113&usg=AOvVaw2YiUKysz3ncBLMf6xKM0r5](https://www.google.com/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwj3-uVsYHpAhUE6RoKHXBcByMQFjABegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fnewsroom%2Fjust%2Fdocument.cfm%3Fdoc_id%3D48113&usg=AOvVaw2YiUKysz3ncBLMf6xKM0r5).
- U.S. Department of Labor, Federal Glass Ceiling Commission (1995). *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital*.
- Millán Vázquez de la Torre, M., Santos Pita, M., & Pérez Naranjo, L. (2020). *Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo*. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252015000200008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252015000200008&script=sci_arttext)
- Instituto Europeo de la Igualdad Género: Beneficios Económicos de la Igualdad de Género en la UE. (2017). [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3\\_m\\_w4HpAhU55uAKHW\\_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081\\_mh0217176esn\\_pdfweb\\_20171212100638.pdf&usg=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj3_m_w4HpAhU55uAKHW_ACvAQFjAAegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2F2017.2081_mh0217176esn_pdfweb_20171212100638.pdf&usg=AOvVaw0rqeUmbgpgRplRx-LagwYM)

- Parlamento Europeo. (2020). *Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género (2019/2870(RSP))*.
- Parlamento Europeo. (2020). *Comprender la brecha salarial de género: definición y causas*.
- EIGE. (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model*.  
<https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>
- Vid. VENTURA FRANCH, A.; DURÁN Y LALAGUNA, P.: *Legislación laboral en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2005*
- GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA UNIÓN EUROPEA.  
[http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal\\_social/index/assoc/varis003/2.dir/varis0032.pdf](http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/varis003/2.dir/varis0032.pdf)
- MATEU CARRUANA, M. (2007). El fomento del empleo de la mujer en la Comunidad Europea como instrumento de defensa del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. *Revista Del Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales*.  
[http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est04.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est04.pdf)
- Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres (2006-2010). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10404>
- Comisión Europea. (2020). *Estrategia para la Igualdad de Género: trabajar por una Unión de la Igualdad*.
- Boletín Igualdad en la Empresa. (2019). *Catálogo De Publicaciones De La Administración General Del Estado*, (nº52).  
[http://www.igualdadenaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE\\_9\\_de\\_mayo\\_2016\\_Dia\\_de\\_Europa.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_9_de_mayo_2016_Dia_de_Europa.pdf)
- SANTA CRUZ AYO, I. (2007). Beneficios y costes de los Planes de Igualdad. *Revista Del Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales*. Retrieved from:  
[http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad07/Est08.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad07/Est08.pdf)

- Herrero Duro, C. (2018). *LA CUESTIÓN DE LA PARIDAD EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL ESPAÑOL* (Trabajo de Fin de Grado). Universidad Pontificia de Comillas.
- <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/19328/1/TFG-Herrero%20Duro%2C%20Coral.pdf>
- Nordenmark, M., Pérez, G., Trujillo Alemán, S., Gådin, K., & Hagqvist, E. (2017). Parental leave policies and time use for mothers and fathers: a case study of Spain and Sweden. Retrieved 21 April 2020, from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20021518.2017.1374103?src=recsys>
- Carlson, L. *The Metamorphosis of Swedish Discrimination Law*. (2010)
- *IV Estudio sobre Diversidad de Género en los Consejos de Administración y los Comités de Dirección en el IBEX 35*