

Género y mercado de trabajo

Autor: Solano Segundo, Noelia (Diplomada en Magisterio Lengua Extranjera, Licenciada en Psicopedagogía).

Público: Magisterio. **Materia:** Sociología de la educación. **Idioma:** Español.

Título: Género y mercado de trabajo.

Resumen

La crisis económica de 2007 evidenció el incorrecto funcionamiento de nuestro mercado de trabajo. Estando en el siglo XXI podemos comprobar cómo las mujeres aún sufren discriminación en sus trabajos y cómo existe un distinto rasero a la hora de medir la idoneidad entre un hombre y una mujer para incorporarse al mercado de trabajo. Además, se comprueba cómo las mujeres han de lidiar con tareas más repetitivas y simples, estando así alejadas de las posiciones de control y de alto cargo

Palabras clave: discriminación, mujer, género, trabajo.

Title: Gender and labour market.

Abstract

The economical recession in 2007 has raised that our labour market does not work properly. Even in the 21st century, we can check that women are still suffering discrimination in their jobs and that different ways of incorporation to the labour market are apply depending on your gender. Furthermore, it is tested that women in their positions deal with simple and repetitive tasks. Women are being privated to reach powerful positions.

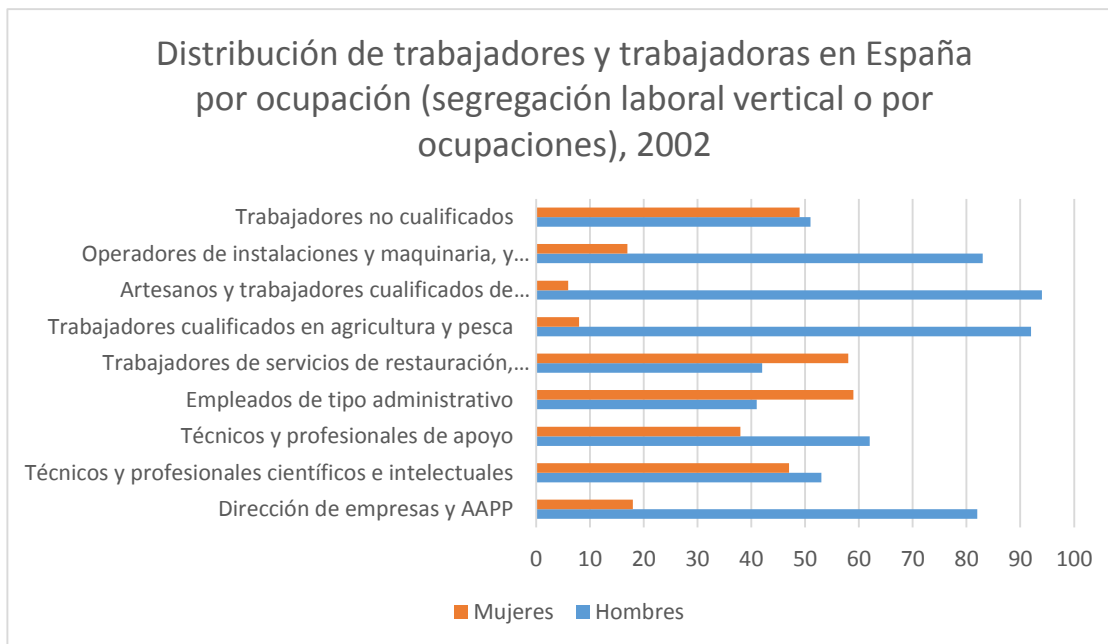
Keywords: discrimination, women, gender, work.

Recibido 2016-10-11; Aceptado 2016-10-18; Publicado 2016-11-25; Código PD: 077029

DIFERENCIA POR GÉNERO: FACTORES INSTITUCIONALES

Siguiendo el estudio de Arrazola, M. et al (2010), se comprueba que es mucho más probable que los varones puedan estar activos y que es más improbable de que sufran desempleo o incluso de tener trabajos temporales o a tiempo parcial. Sorprendentemente, se patenta que las diferencias entre los hombres y las mujeres se reducen con el tiempo por la mayor participación y ocupación de estas últimas.

Llegados a este punto, no es difícil llegar a preguntarnos qué hace que existan diferencias entre mujeres y hombres. Sería sencillo achacar las diferencias a los roles sociales de la mujer y su papel como cuidadoras del hogar, mientras se complica la tarea de identificar los factores institucionales.



Extraído de <http://www.inmujer.gob.es/>

No es tarea fácil compaginar la vida familiar y laboral. Tras la incorporación de la mujer al mercado, se detectan una caída del número de nacimientos españoles y nuestra tasa de natalidad pasa a ser una de las más bajas de toda Europa. Siendo esto cierto, se deberían de proponer ayudas públicas que propiciasen el conciliar nuestra vida familiar con la laboral; tal y como existen en otros países europeos.

No obstante, no solo es la escasez de ayudas públicas lo que dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar, si no que en otros países europeos el coste para el cuidado de los niños es menor, propiciando que la mujer pueda ser participe de su propia vida laboral. No se puede olvidar el hecho de que las mujeres prefieran la jornada continua en lugar de la partida, para aprovechar más tiempo con sus familias y que sea más cómodo combinar el tiempo con éstas con el trabajo.

Las diferencias salariales observadas por género son menores que las diferencias salariales en términos de salarios ofertados o potenciales. Las mujeres con empleo tienen salarios relativamente altos, de manera que el gap en términos observados es más bajo porque las mujeres con ofertas laborales bajas o no participan o están paradas.

En cuanto a la descomposición de las diferencias salariales, se puede destacar que, tanto para las ofertadas como para las potenciales, el factor de rendimientos tiene una mayor contribución relativa en la existencia de dichas diferencias que el factor de la diferencia de características, lo que de nuevo pone de manifiesto la relevancia de los factores de tipo institucional para explicar las diferencias por género en el mercado español.

En cuanto al acceso a puestos de responsabilidad en la esfera pública, la mujer se abstiene de asumir cargos a niveles superiores de mayor responsabilidad debido a que combina las tareas del hogar con el trabajo público; la causa de esto es que la mujer desempeña una gran labor que le ocupa un largo periodo de tiempo en los cuidados y mantenimiento del hogar, por tanto si esto lo unimos a un puesto de responsabilidad apenas tendrá tiempo para llevar a cabo alguna actividad de ocio, ya que carece de tiempo faltándole horas para poder promoverse positivamente a nivel personal y social.

En conclusión, tras muchos años intentando conseguir la igualdad de género, las diferencias han ido menguando poco a poco y aunque aún no está conseguida del todo, las diferencias candentes que hoy en día se pueden seguir distinguiendo se deben a factores institucionales tales como la jornada partida y poco flexible, la escasez de ayuda y el rol social asociado a la mujer como cuidadora del núcleo familiar. Las mujeres hoy en día sufren los costes de oportunidades laborales y de conciliación laboral.

Para abolir estas diferencias de género, la solución parece tener un camino bien definido: bastaría con crear políticas educativas (y con ellas una ley de educación de calidad y duradera en el tiempo) que propicien la concienciación de nuestros alumnos en cuanto al papel desarrollado por la mujer como responsable del hogar, dirigir los esfuerzos a intentar conseguir que se concilie la vida laboral y familiar y por supuesto, colaborar con ayudas sociales que permitan abaratar el cuidado de los hijos y ancianos.

Dada la recesión económica que vivimos, parece lógico que solo tras crear puestos de trabajos se puede mejorar la situación. Si las tasas de paro disminuyesen, la situación mejoraría debido a que cuando se gana un salario, podemos permitirnos gastar dinero y así reflotar la economía. Esto desemboca en que es fácilmente demostrable que las mujeres tienen un nivel educativo mayor al de los hombres, por lo que podríamos decir que nuestro país no explota su capital humano adecuadamente, ignorando así, oportunidades de desarrollo. Con respecto a la educación, la formación de la mujer estaba caracterizada por asignaturas relacionadas con el aprendizaje de las labores del hogar (bordado, economía doméstica, cocina, limpieza, etc.). Sin embargo, en el caso de la educación masculina, su formación iba dedicada a la política, la economía, al ámbito intelectual y cognitivo, a diferencia de hoy en día, cabe destacar que la mujer juega un rol más importante en la economía de los países, dado que es ésta la que desempeña múltiples roles en un hogar en donde se construyen hombres y las mujeres de un futuro. Dar oportunidades a las mujeres preparadas, a la conciliación de la vida laboral-familiar y proporcionar ayudas, son los factores de los que nuestra economía depende hoy en día.

Vistos los factores institucionales a grandes rasgos, nos centramos en cada uno de ellos.

EFECTO DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL SOBRE LA FECUNDIDAD

Índice de fecundidad					
	España	Italia	Alemania Oc.	Reino Unido	Dinamarca
Indicador coyuntural de fecundidad, en 2000	1.24	1.24	1.38	1.65	1.77
Descendencia final de la generación de 1955	1.90	1.80	1.62	2.02	1.84
Descendencia final de la generación de 1965*	1.59	1.49	1.48	1.87	1.92
Edad media a la maternidad, generación 1955	27.1	27.1	27.1	27.2	27.3
Edad media a la maternidad, generación 1965*	29.0	29.1	28.7	28.2	29.1
*Los datos relativos a la generación de 1965 son una estimación de los autores					

Frejka y Sardon (2004) (basado en estadísticas procedentes de los respectivos institutos nacionales de estadística)

Es interesante comenzar analizando la tabla, ya que se comprueba que la descendencia final española presenta niveles inferiores a los estimados para diversos países de Europa Occidental y niveles próximos a otros países del sur de Europa y Alemania. Asimismo, la lectura de los indicadores coyunturales de fecundidad relativos a los años 1980 y 1990 arroja diferencias importantes entre estos grupos de países. Por otra parte, es interesante constatar que el calendario de la maternidad está sólo parcialmente relacionado con los niveles de fecundidad alcanzados en los diversos países (Lesthaeghe, 2001; Kohler et al., 2002). Tanto el incremento en la participación laboral femenina como la disminución de la fecundidad se inscriben en evoluciones intergeneracionales a largo plazo en el mismo sentido (Garrido, 1992).

En los países occidentales, en líneas generales, los roles de género han ido transformándose desde un modelo donde el hombre es quien provee a la familia con un salario y la mujer es la cuidadora del hogar hacia modelos igualitarios donde se siguen viendo desigualdades. Así, por ejemplo, Pfau-Effinger (2004), desde una perspectiva tanto teórica como empírica, propuso la existencia de cinco modelos ideal-típicos con respecto a los valores culturales sobre el empleo y el cuidado de

los niños por parte de las mujeres en Europa Occidental: el modelo «economía familiar», en el que la mujer participa tanto en actividades productivas como reproductivas dentro de hogares que son unidades productivas (granjas, talleres, comercios, etc.); el modelo «ama de casa» de la familia con un hombre como proveedor económico; el modelo «cuidadora a tiempo parcial», con participación laboral de la mujer a tiempo parcial y a tiempo completo de su pareja; el modelo de participación laboral a tiempo completo tanto de la mujer como del hombre, complementado con la atención a las personas dependientes por parte del Estado; y, finalmente, el modelo de doble implicación, en el trabajo y en el cuidado de personas, tanto por parte de la mujer como del hombre.

Como ya se ha dicho sobre la crisis patriarcal, el varón era el proveedor único del salario familiar y las mujeres ocupaban el lugar de amas de casa sin salario, reflejando una división de trabajo por sexos, sumando a esto, actualmente todo trabajo en el hogar es llevado a cabo en la mayoría de los casos por mujeres acompañándolo con un segundo trabajo en la esfera pública.

Otro aspecto importante en la economía doméstica es la del cuidado de la familia. Históricamente, éste se ha delegado a las mujeres apelando a la sensibilidad y al “instinto maternal”, puesto que desde la infancia los juegos de roles fomentan la desigualdad entre el niño y la niña, por tanto, lo que comienza siendo como un juego en la infancia, acaba en la vida adulta continua como una obligación, siendo esto una de las principales barreras en el desarrollo de las niñas y una fuente constante de exclusión social. En este sentido debemos de fomentar el derecho a cuidar y a que nos cuiden, donde tanto hombres y mujeres realicen ambas actividades. Por tanto, cabe añadir que el cuidado (remunerado o no) es fundamental para el bienestar de los seres humanos y para el modelo de desarrollo económico.

Finalmente, muchos de los estudios que analizan el efecto de variables socioeconómicas sobre la fecundidad se basan en la perspectiva de la “nueva economía del hogar”. De acuerdo con esta perspectiva, los mecanismos principales a tener en cuenta serían, por una parte, el efecto en general positivo de los “ingresos sobre la fecundidad” (mayores ingresos para costear gastos de manutención y educación de los hijos) y, por otra, el “precio del tiempo” de las mujeres (costes de oportunidad en forma de ingresos no percibidos y acumulación de capital humano, posponiendo la maternidad), cuyo efecto supondría reducir tanto la fecundidad como la participación laboral de las mujeres (Hotz, Klerman y Willis, 1997).

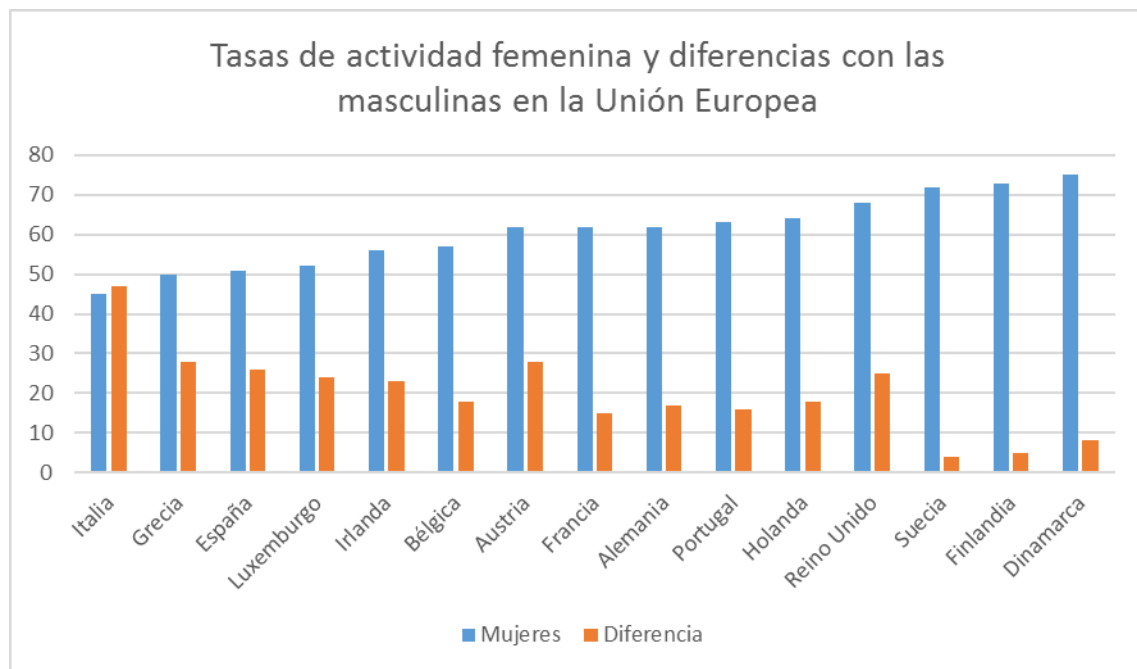
Siguiendo los resultados del estudio de Baizán, P. (2006), la interdependencia entre la fecundidad y la situación laboral es muy estrecha y que tanto la estabilidad laboral como ser ama de casa tienen efectos positivos sobre la fecundidad. Contrariamente, las situaciones de trabajo precarias (sobre todo el empleo temporal y desempleo) ayudan a la decisión de postergar la descendencia para mejores momentos y en caso de tenerla, no colabora con el bienestar y educación de los hijos, ya que dificulta la situación.

Con la escasez de puestos de trabajos, la juventud experimenta las mayores dificultades para integrarse en el mundo laboral, lo que hace posponer la fecundidad. Además, para un gran número de féminas, tener hijos significa olvidarse de poder trabajar durante el embarazo y en el periodo de lactancia, por lo que se vuelve al modelo retrógrado de la mujer como ama de casa y el hombre como sustentador.

Para las mujeres, los ingresos del cónyuge son importantes, pero también los propios. La estabilidad laboral parece ser más importante que el montante total de lo que se puede llegar a percibir. Esto es así, debido a que nuestro modelo de estado de bienestar provee tan sólo parcialmente fuentes alternativas de seguridad económica y en el que a menudo los derechos sociales derivan de la participación en el mercado de trabajo.

PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

Para comenzar a desarrollar este apartado me gustaría centrarme en la división de estados de bienestar europeos. En primer lugar, encontramos a Grecia, España e Italia, con bajos niveles de empleo e igualdad. Tras ellos, podemos discernir a Alemania, Austria, Francia, Bélgica y Luxemburgo, cuyos regímenes son considerados como conservadores. El modelo liberal lo compone Reino Unido. Por último, Finlandia, Suecia y Dinamarca constituyen el modelo socialdemócrata.



Datos de Eurostat (2001)

Centrémonos en el gráfico: las pautas de actividad coinciden con los modelos de estado de bienestar descritos. Se observa más actividad en los países con mayor igualdad de género. Si vamos un poco más allá, podemos realizar la hipótesis de que existe una estrecha relación entre la participación laboral femenina con la propia participación masculina debido a que aquellos países que fueron capaces de aumentar las tasas de participación femenina, lo hicieron disminuyendo la masculina. Esto nos lleva a pensar que la introducción de la mujer en el mercado laboral no es algo que el gobierno o el estado haga de manera voluntaria y presionados por los movimientos feministas, sino que parte de la transformación de los roles que se han estado desarrollando hasta ahora.

En nuestro país, las mujeres siguen encontrando problemas para acceder al mercado laboral, y aunque la evolución de la participación femenina ha sido positiva sigue estando muy por debajo de la masculina. Pareciera que los datos se resisten a cambiar.

Factores determinantes de la participación femenina

J. F. Sanz (1997), y M. Arrazola, J. Hevia y J.F. Sanz (1999) estiman que la participación laboral femenina está determinada por la educación y la edad además de otros factores que influyen negativamente como el número de hijos y las rentas no salariales.

Asimismo, el tener hijos menores de edad, el cuidado de estos hijos, pertenecer a una familia monoparental, estar enfermo, la situación sentimental, dedicar horas no remuneradas al cuidado de niños y bajas rentas son factores que limitan la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Nivel de estudios

La educación superior permite poder alcanzar niveles de rentas superiores y permite más movilidad, aunque las diferencias con respecto a la educación secundaria no son excesivas. Aunque el binomio educación/ingresos parece tener una dirección directamente proporcional, se puede observar que en los hombres este efecto es mayor que en las féminas.

Se observa que la gran mayoría de mujeres ocupadas tienen niveles altos de estudios, lo que nos lleva a concluir que, a mayor nivel de formación, más facilidad de incorporación al mundo laboral.

Dificultades de participación en la vida laboral

- Los “contratos basura” afectan más a las señoras que a los señores. Asimismo, la contratación temporal ganó peso frente a la indefinida tanto para hombres como para mujeres. Pero con el paso del tiempo, parece ser que este tipo de contratación afecta más a las mujeres. De igual modo ocurre con la contratación parcial. Podría pensarse que son las mujeres las que prefieren e intentan utilizar este tipo de contrato para poder conciliar de una manera más fructífera sus vidas laborales y familiares.
- Edad del paro: el paro femenino se produce entre los 16-24 años (cuando se exige una experiencia que aún no se tiene). Aunque entre los 25-39 años las tasas de paro disminuyen, las tasas continúan siendo alta, quizás porque se encuentran en edad propicia para la maternidad.
- Causas para el abandono del puesto: existe la creencia de que las mujeres abandonan sus puestos de trabajo para dedicarse a cuidar a los hijos, enfermos y ancianos

Si comprobamos las tasas de paro y actividad tanto en España como en la Unión Europea, se puede afirmar que la participación laboral femenina, aun en este siglo, sigue siendo un problema que requiere tratamiento urgente por parte del gobierno.

- Discriminación salarial por razones de género

Durante las últimas cuatro décadas, en Estados Unidos, se han deslumbrado diferencias muy significativas entre los salarios de hombres y mujeres. Mientras los hombres mantienen sus sueldos a través de los años, las mujeres experimentaban incrementos salariales entre el 5% y el 30%. Esta tendencia se explica por la mejora en la cualificación respecto a los hombres y por el debilitamiento de la discriminación (Blau, Ferber y Winkler, 1998).

Existen dos vertientes en torno a las teorías explicativas de las diferencias de género y salarios: el lado de la oferta (supply-side) o características de los trabajadores y el lado de la demanda (demand.side) o características de los lugares y actores del trabajo.

- El lado de la oferta.

Las explicaciones se centran en las características y decisiones de los trabajadores individuales y sus diferencias en los salarios son atribuidas a las diferencias en cualificaciones, intenciones y actitudes con las que cada género accede al trabajo.

- Educación: deteniéndonos de nuevo en el caso estadounidense, el número de mujeres que logran acabar el bachillerato es mayor, aunque son más hombres los que terminan cuatro o más años de *college*, estudiando ciencias y matemáticas (Blau, Ferber y Winkler, 1998). Estas diferencias en la inversión inicial y continua de capital humano se explican por el mayor coste de oportunidad de las mujeres. Su menor vida de trabajo esperada y la discriminación social reducen la utilidad esperada de invertir en educación para mujeres.
- Aprendizaje en el trabajo: el hecho de que se espere que las mujeres pasen menos tiempo en el mercado de trabajo, conlleva a que su aprendizaje sea menor que el de los caballeros. Aunque esta diferencia de experiencia laboral cada vez se ve más reducida (Blau, Ferber y Winkler, 1998).
- Modelo de capital humano: recoge factores como las horas destinadas por las mujeres a tareas domésticas haciendo decrecer su productividad, anteponer la carrera profesional del marido a la de la mujer, conceder prioridad a la familia mostrando más resistencia a cambios y exigencias laborales y, por último, invirtiendo menos tiempo en buscar el mejor empleo posible que los hombres.

- El lado de la demanda.

Las explicaciones de las diferencias salariales se concentran en la discriminación en el mercado laboral y en los aspectos de éste que inmortalizan dichas diferencias. Las características de los lugares de trabajo y de los actores son los puntos de atención, de modo que las disimilitudes en ganancias entre hombres y mujeres se atribuyen a diferencias en las oportunidades disponibles para cada sexo (Marini, 1989).

- Gusto por la discriminación: afecta a las mujeres y su contratación en cuanto a que los trabajos no se adhieren a la distribución de roles entre sexos en una sociedad. Los empresarios prefieren a los hombres a la hora de contratar, lo que conlleva un coste no económico derivado de su inaceptabilidad social.

- Discriminación estadística: la discriminación es producto de la productividad promedia entre hombres y mujeres. A la hora de la contratación, se basan en los prejuicios y estereotipos sobre las capacidades de hombres y mujeres.
- Modelo “monopolístico” de discriminación: consiste en que los varones hacen “pactos de caballeros” para mantener a las mujeres alejadas de ciertos trabajos.
- Modelo overcrowding: la segregación alude a procesos sociales que hacen que al realizar ciertas actividades ambos grupos se mantengan separados. Este modelo tiene como consecuencia la diferencia salarial entre mujeres y hombres cuando la demanda del sector femenino es menor que la oferta femenina disponible.
- Modelos institucionales: explica las diferencias salariales entre ambos sexos a partir de la inflexibilidad del mercado laboral (derivadas bien de los arreglos institucionales o de las barreras competitivas).

Diferencias salariales en nuestro país.

Uno de los cambios más radicales que sufrió el mercado de trabajo español durante las últimas décadas ha sido el incremento de participación laboral femenina. Las mujeres entre 25 y 54 años con estudios superiores y casadas trabajan fundamentalmente en el sector servicios, donde se considera que hay una mayor concentración de féminas. Las condiciones laborales de las mujeres se caracterizan por unos elevados niveles de contratación temporal, son las receptoras casi exclusivamente del empleo a tiempo parcial y tienen el despido como la principal causa de abandono del empleo (Carrasco y Mayordomo, 1997; Castaño *et al.*, 1999; Durán, 1997; Moreno, Rodríguez y Vera, 1996).

Relación de salarios entre mujeres y hombres				
Comunidad	Ambos	Mujeres	Hombres	Razón mujer/hombre
Andalucía	227.109	171.029	248.884	68,72
Aragón	253.479	164.948	290.084	56,86
Asturias	259.542	176.284	280.565	62,83
Baleares	232.232	179.022	259.154	69,08
Canarias	209.022	165.587	229.492	72,15
Cantabria	250.805	181.465	274.840	66,03
Castilla La Mancha	210.063	145.788	232.335	62,75
Castilla y León	243.729	171.550	268.800	63,82
Cataluña	264.557	205.340	291.656	70,40
C.Valenciana	225.159	170.611	248.316	68,71
Extremadura	205.351	159.805	221.694	72,08
Galicia	220.464	166.416	240.926	69,07
Madrid	292.952	235.846	322.796	73,06
Murcia	202.253	145.433	225.039	64,63
Navarra	268.229	196.483	294.186	66,79
País Vasco	303.389	225.174	332.440	67,73
La Rioja	237.997	177.258	262.747	67,46
TOTAL	252.404	194.103	277.330	69,99
FUENTE: Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios, INE				

Analicemos los datos según las encuestas de presupuestos familiares:

La población femenina participa en un porcentaje de ingresos menor al de los hombres. Las mujeres mayores de 45 años son las peores paradas ya que son el colectivo que menos posibilidades de acceso a la educación superior tuvieron. Además, la desigualdad salarial es más aguda en niveles de educación bajos que en altos.

Por otro lado, los ingresos medios por cuenta ajena de las mujeres están muy por debajo de los de los varones.

El afianzamiento de las mujeres en la economía remunerada en España ha venido acompañado de una discriminación salarial aguda por razones de género. El sueldo medio, se sitúa en torno al 70% del de los hombres. Esto lo podemos explicar desde dos vertientes: por un lado, las distintas características de hombres y mujeres explican en torno al 40% de la diferencia entre salarios. Por otro lado, el 60% es explicado por los rendimientos de estas características, donde la edad y el tipo de jornada son las variables más relevantes.

Bibliografía

- Arrazola, M. et al (2010) "Las diferencias per género en el mercado de trabajo en España: La importancia de los factores institucionales", en Papeles de Economía Española, n. 124
- Arrazola, M. Y J. De Hevia (2001): "Rendimiento de la educación en España: nueva evidencia de las diferencias entre hombres y mujeres". Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales nº24.
- Baizán, P. (2006) "El efecto del empleo, el paro y los contratos temporales en la baja fecundidad española", en la Revista Española de Investigación Social, no. 115.
- Castaño, C., et al. (1999): Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información, Madrid: Consejo Económico y Social.
- Castilla, E.J. (2010) "Mérito y discriminación dentro de las organizaciones: diferencias en la evaluación y retribución de empleados/as según género y origen étnico", Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), número 129.
- Chicha, M.T. (2008): Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Guía detallada. Ginebra: oit.
- De Pablos Escobar, L. (2012). Participación laboral femenina. Análisis de los factores determinantes. La importancia de la educación. 25/07/2016, de Universidad Complutense de Madrid Sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3133167>
- De Pablos Escobar, L. (2012). Las mujeres y el mercado de trabajo. La participación laboral femenina. 25/07/2016, de Universidad Complutense de Madrid Sitio web:
- http://pmayobre.webs.uvigo.es/06/arch/profesorado/dolores_ferrero/mujer_trabajo.pdf
- Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J.A., Herráez González, A., Infestas Maderuelo, M., Martínez Dubla, T.. (2010). Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: Un análisis comparativo por CC.AA. 28/08/2016, de Universidad Complutense de Madrid Sitio web: <http://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2014-01-20-Discriminaci%C3%B3n%20salarial%20g%C3%A9nero%20Comunidades%20Aut%C3%B3nomas.pdf>
- Frejka, T. y Sardón, J.P. (2004): Childbearing Trends and Prospects in Low-Fertility Countries, A Cohort Analysis, Dordrecht/Boston/London, Kluwer Academic Publishers.
- Instituto Nacional de Estadística (INE)
http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176831&menu=resultados&idp=1254735976596
- Jurado, T. (2008) "Las nuevas familias españolas", capítulo 3 en J.J.González y Miguel Requena (eds.) *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid: Alianza Editorial (Segunda edición).
- Lago Peñas, I. (2002) "La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España", en la Revista Española de Investigación Social, no. 98.
- <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>