ALGUNAS CUESTIONES SOBRE LA INSERCION DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO EUROPEO

Teresa Domingo Segarra

Universitat de Valencia

ALGUNAS CUESTIONES SOBRE LA INSERCION DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO EUROPEO

I.Introduccion.

El objetivo del trabajo es hacer una breve reflexion sobre algunos de los rasgos que mejor identifican la situación de la mujer en el mercado laboral europeo a finales de los 90.

Para ello creemos interesante comenzar dando una visión general de la situación laboral de la mujer en el mundo que puede resultar un buen marco de referencia para el análisis posterior.

El estudio en la UE abarca las variables más significativas de la participación laboral de la mujer: actividad y empleo, desde una perspectiva reciente (1997 en la mayoría de las variables), como su comparación con años atrás para poder entender su dinámica.

Dada la segmentación evidente en el mercado de trabajo femenino europeo, es difícil que las medias estadísticas reflejen la situación de la mayoría de las mujeres, por cuanto se hace necesaria la referencia a las características particulares de los países e incluso en algunos aspectos completaremos la información con datos regionales para entender hasta que punto la posición de la mujer en los países es homogénea o persisten en su interior fuertes disparidades.

II.¿Cómo esta la mujer en el mercado laboral en el ámbito mundial?

Contestar a esta cuestión reviste ciertas dosis de dificultad, ya que a la escasez de información disponible sobre la mayoría de los países en vías de desarrollo, se une la dificultad de armonizar los conceptos utilizados y por tanto la posibilidad de hacer comparaciones. A pesar de ello la relevancia del tema nos lleva a realizar un breve análisis de la situación.

***Participación*.**

En las ultimas dos décadas se ha producido un fuerte aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, dinámica conocida como *feminización del aumento de la fuerza laboral***,** de manera que en 1994 alrededor del 45% de las mujeres eran activas, aunque persistían evidentes diferencias regionales en el mundo.

En los países de la OCDE la tasa de actividad femenina aumentó en el periodo 1992/1983 a un ritmo del 2% anual, mientras que la participación de los hombres lo hizo al 0.8%. En EEUU, Canadá y los países escandinavos las mujeres constituyen cerca de la mitad de la población activa con tasas próximas al 70% en la mayoría de los grupos de edad.

A pesar de la recesión económica y las reformas del mercado laboral incluyendo su flexibilizaron, en Europa Central y Oriental la participación de la mujer en el mercado laboral apenas se ha resentido así en la Federación de Rusia, Ucrania y Belarús, la participación de las mujeres en el empleo remunerado ha permanecido estable desde 1991.

En Asia, en los países con economía basada en la exportación, las mujeres presentaban tasas de actividad próximas al 80% en algunos casos, y en China cerca del 70%.

En los países en desarrollo, la participación de las mujeres se sitúa en torno al 44%, pero a dicho valor habría que incorporar las mujeres que trabajan en el sector rural y en actividades informales. Si se tuvieran en cuenta estas dos fuentes de actividad, los datos se modifican sustancialmente pasando del 13% al 88% en la India y del 11% al 63% en Bangladesh. En Africa Subsahariana las mujeres llegan a suponer el 80% en el sector de la producción agrícola, mientras que América Latina es la región con menor participación de las mujeres, en torno al 30%, aunque en algunos países y grupos de edad se ha igualado a la de los hombres. Las tasas mas bajas se producen en los países Arabes.(IIEL 1994 a) (OIT 1994)

Empleo y Segregación horizontal y vertical

En Australia el 42% de los empleos de las mujeres lo son a tiempo parcial mientras que en Nueva Zelanda suponen el 36%. Las mujeres ocupan en los países de la OCDE entre el 60 y el 90% de los trabajos a tiempo parcial en el sector servicios.

La reducción del empleo del sector publico en el mundo ha supuesto un retroceso en la situación, ya que es uno de los sectores que permite el trabajo a tiempo completo y gran estabilidad. En América Latina y el Caribe entre el 35 y 45% del empleo del sector publico son mujeres.

La segregación laboral tanto horizontal (entre actividades) como vertical (entre categorías profesionales) sigue siendo uno de los problemas básicos del mercado de trabajo. Las mujeres predominan en: trabajo de oficina, ventas, servicio domestico, mientras que los hombres lo hacen en la industria y el transporte. Las mujeres se ocupan de la enseñanza , la

agricultura de subsistencia y los servicios de atención a las personas. Incluso en la enseñanza las mujeres son mayoría en los niveles elemental y primaria mientras que los hombres son mayoría en la superior.

En América Latina y el Caribe el 71% de las mujeres activas están en el sector servicios, mientras que en los países desarrollados es del 60%. En Asia y Africa la mayoría de las mujeres se dedican al trabajo agrícola con el 80% en Africa Subsahariana y el 50% como mínimo en Asia, lo que muestra que en todos los continentes a pesar de sus diferencias en el nivel de desarrollo económico y social persiste la segmentación horizontal.

En cuanto a la segmentación vertical, solo entre un 10 y un 20% de los puestos directivos y de administración están ocupados por mujeres. Incluso las mujeres que han alcanzado esta categoría de empleos tienen ganancias inferiores a sus compañeros varones, así por ejemplo en Canadá donde la mujer ha hecho evidentes progresos en su promoción, sus ingresos suelen ser el 15% inferiores. (OIT 1994), (IIEL 1994 b) y (NNUU 1995)

Remuneración

Según datos de la OIT, sigue existiendo una evidente diferencia en la remuneración entre hombres y mujeres. La diferencia seria el resultado entre otros factores de: el acceso desigual a los puestos estables, la acentuación de la segregación profesional y el crecimiento de los trabajos invisibles o estadísticamente no recogidos.

En los salarios, se ha mejorado la situación respecto a décadas precedentes pero todavía la mayoría de las mujeres perciben salarios entre el 50 y el 80% de lo que ganan los hombres. Hay que destacar la situación en Asia, donde en Japón y República de Corea las mujeres ganan en promedio la mitad que el salario de los hombres, y en los países recientemente industrializados en Singapur el 57%, mientras que en Sri Lanka y Hong Kong con el 89% la situación es mucho mejor. En América Latina el diferencial salarial oscila entre el 44 y el 77%.

Esta discriminación salarial responde a que: las profesiones feminizadas son menos valoradas profesionalmente, las mujeres ocupan una mayor proporción de trabajos a tiempo parcial, y en general perciben menos complementos como antigüedad, festividad, nocturno.

Perspectivas de futuro.

La globalizacion de la economía con la intensificación del comercio internacional y los flujos de inversión extranjera está aumentando la competitividad internacional basada para

muchos países en el diferencial de costes laborales presionando a la baja la retribución y las condiciones laborales especialmente del colectivo de las mujeres.

La reducción paulatina del peso del empleo del sector publico igualmente reduce comparativamente las posibilidades de las mujeres, ya que en él era mas fácil garantizar la objetividad del acceso al empleo, la estabilidad del mismo y el pleno reconocimiento de sus derechos.Al mismo tiempo, la disminución de los recursos financieros en muchos países para hacer frente a la cobertura social igualmente afectara negativamente a las condiciones laborales de las mujeres especialmente por la falta de servicios de atención a niños y personas de edad avanzada.

III La mujer en el mercado de trabajo europeo.

Participación

La entrada de la mujer en el mercado de trabajo se situaba a finales de 1997 próxima al 45% (sobre el total de mujeres entre 15 y 64 años). Esta participación sin embargo no se distribuye por igual entre países, regiones y grupos de edad.

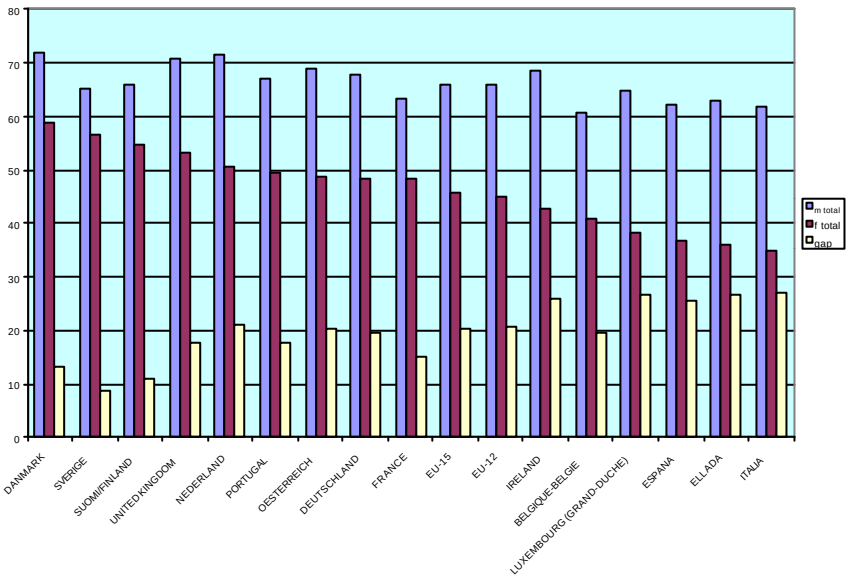


Gráfico nº 1 Tasas de actividad masculina, femenina y gap hombre/ mujer de los países europeos 1997. Fte. Eurostat. Elaboración propia

Dinamarca, Suecia, Finlandia y U.K destacan con porcentajes superiores al 53% de la tasa de actividad femenina, mientras que en el extremo opuesto aparecen España, Grecia, Italia

y Luxemburgo con cifras inferiores al 40%. Entre Dinamarca e Italia existen 15 puntos de diferencia.

Si lo comparamos con la participación de los hombres, esta presenta niveles medios del 65%, lo que implica un gap de genero[1] de 20 puntos que en países como España, Grecia, Italia e Irlanda supera los 25 y en los países del Norte es inferior a 10. Por lo tanto aparece una clara conexión entre países con menores tasas de participación y a la vez mayor diferencia entre las tasas por genero.

Parecida relación puede observarse en el gráfico nº2 a nivel regional entre las regiones con menor y mayor tasa de actividad femenina.

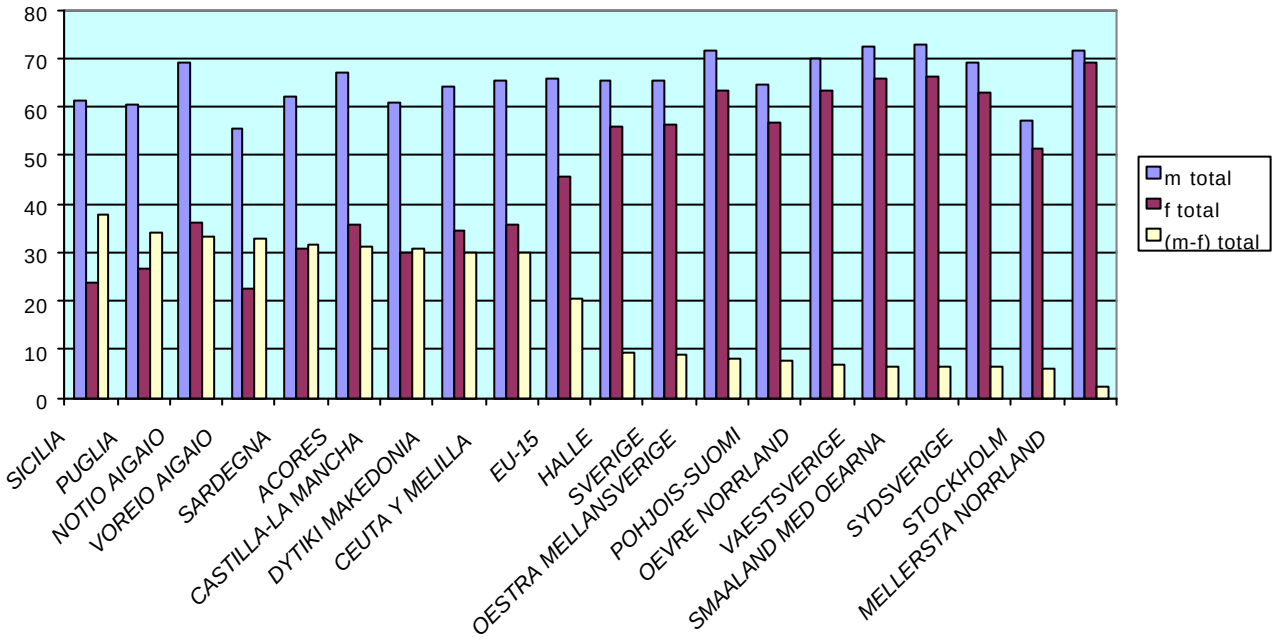


Gráfico nº2. Tasas de actividad por genero y gap hombre/mujer, en las regiones europeas con mayor y menor tasa de actividad femenina. 1997. Fte. Eurostat .Elaboracion propia

En las primeras generaciones que se incorporan al mercado laboral, (entre 15 y 24 años) el diferencial entre las tasas de actividad por genero es menor, no tanto porque la actividad de la mujer sea mas elevada, sino porque muchos jóvenes varones permanecen inactivos al continuar su educación. A partir de los 25 años, la participación de las mujeres supera el 70%, pero con todo, el diferencial con los hombres se mantiene próximo a los 20 puntos. (Cuadro nº1)

Es en estas cohortes donde las diferencias entre países quedan mas marcadas, de forma que entre los 35 y 44 años el gap de las tasas de actividad entre hombres y mujeres es en Dinamarca de 6,9 y en España, Grecia, Italia y Luxemburgo de mas de 30 puntos.

Si contemplamos el panorama por regiones, son Sicilia y Puglia (It), Aigaio y Dytiki Makedonia (Gr), Azores (Pt) y Castilla la Mancha y Ceuta y Melilla (E) las regiones con mayor gap por encima de 30 puntos. Situación que persiste en todos los grupos de edades, destacando en las cohortes de mas de 25 años con diferenciales de mas de 50 puntos en algunas de ellas y en España, Castilla la Mancha con 47.

En el otro extremo aparecen regiones de Dinamarca, Suecia y Finlandia con tasas de actividad media superiores en algunos casos al 90% y por tanto con diferenciales incluso negativos (mayor participación de mujeres que de hombres) en las generaciones mas jovenes especialmente en Suecia.

Si comparamos la situación con lo que sucedía diez años atrás, vemos como en promedio, esta ha mejorado sensiblemente al aumentar la tasa media en 5 puntos, y reducirse el gap en 10.

Exceptuando Dinamarca cuya tasa de actividad ha permanecido estable, el resto de países han avanzado alrededor de los cinco puntos, y realmente llamativas son las reducciones del diferencial en las tasas hombre mujer entre 35 y 44 años en España, e Irlanda. Las regiones que en 1987 presentaban mayores tasas de actividad eran Namur y Azores aunque esta ultima con una fuerte diferencia con la tasa masculina (mas de 20 puntos).

Entre las regiones con menor tasa de actividad figuraban en 1987 prácticamente todas las españolas. Especialmente señalado es el caso de Italia, donde las regiones de Lazio y el Sur, han tenido reducciones en su tasa de actividad femenina en la última década, al igual que Madeira (Pt).

Parece explicable que en países y regiones que ya contaban con altas tasas de participación, esta haya permanecido estable en los últimos años, pero no así el caso de Italia donde la tasa de actividad de partida era ya inferior a la media comunitaria.

Variables relacionadas con la tasa de actividad.

Los datos muestran como coexisten dos modelos diversos en el seno del mercado de trabajo europeo en los que fertilidad y actividad presentan una influencia inversa. (Cuadro nº 2).

En los países del Sur, especialmente España, Grecia e Italia coexisten bajas tasas de actividad con bajas tasas de fertilidad, aunque teniendo en cuenta la tendencia, el aumento de la tasa de actividad se ha visto acompañada de una drástica reducción de la tasa de fertilidad se ha producido un aumento de la tasa de actividad con una caída de la tasa de fertilidad. (Bover y Arellano 1995)

Pero al mismo tiempo, en los países del Norte, especialmente Dinamarca, Suecia, Finlandia, Holanda y U.K. la elevada participación de la mujer es compatible con las tasas de fecundidad más elevadas de los países europeos.

En cuanto a la relación con el nivel de "desarrollo económico" del país o región, salvo excepciones si que parece existir una cierta correlación, de manera que los países/regiones con rentas mas elevadas suelen presentan mercados de trabajo mas feminizados, con la excepción de Luxemburgo, y su opuesto seria Portugal que con un menor nivel de renta media presenta elevados porcentajes de participación de las mujeres.

Uusimaa,(Fi) Berks, Bucks, Oxfordshire y Bedfordshire, Hertfordshire (U.K.), Danmark, y Mecklenburg-vorpommern (Al) presentan las tasas de actividad mas elevadas coincidentes con fuertes tasas de fertilidad y elevados niveles de renta per capita. En los mínimos aparecen Cerdeña, Calabria, Puglia, Sicilia, Campania y Basilicata (It), Corcega (Fr) Castilla la Mancha y Asturias (E) Voreio Aigaio (Gr) con tasas menores del 30% y renta per capita inferior en la casi totalidad de los casos al 60% de la media europea. En general la tasa de fertilidad esta en la media, excepto en algunas regiones como Asturias con una tasa de fertilidad que se sitúa en el mínimo europeo.

Empleo

La Comisión Europea esta realizando importantes esfuerzos de investigación para conocer las características del empleo de la mujer en la Unión Europea debido especialmente a la responsabilidad que ha asumido en la puesta en practica de una política de empleo activa que garantice la cohesión económica y social y la igualdad de oportunidades. (especialmente Rubery, Smith, Colette y Grimshaw 1998)

Ello coincide con la nueva tendencia de los estudios sobre la posición de las mujeres en el mercado laboral que ha cambiado el centro de atención, desplazando el interés sobre la participación y el desempleo hacia el empleo tanto en sus aspectos tanto cuantitativos como cualitativos.

En las características del empleo se incluyen tanto la importancia cuantitativa del mismo como aquellos aspectos cualitativos pero fundamentales como la importancia del tiempo parcial, la relación con el estado civil, la segregación vertical y horizontal y el diferencial salarial. Igualmente se tienen en consideración variables que influyen directamente sobre el nivel de empleo femenino como las responsabilidades familiares y el nivel de cualificación.

El *empleo* de la mujer en la UE se sitúa en torno al 39% medido con relación a la población potencialmente activa, de manera que la tasa de ***no empleo*** (paradas e inactivas) supone el 61%

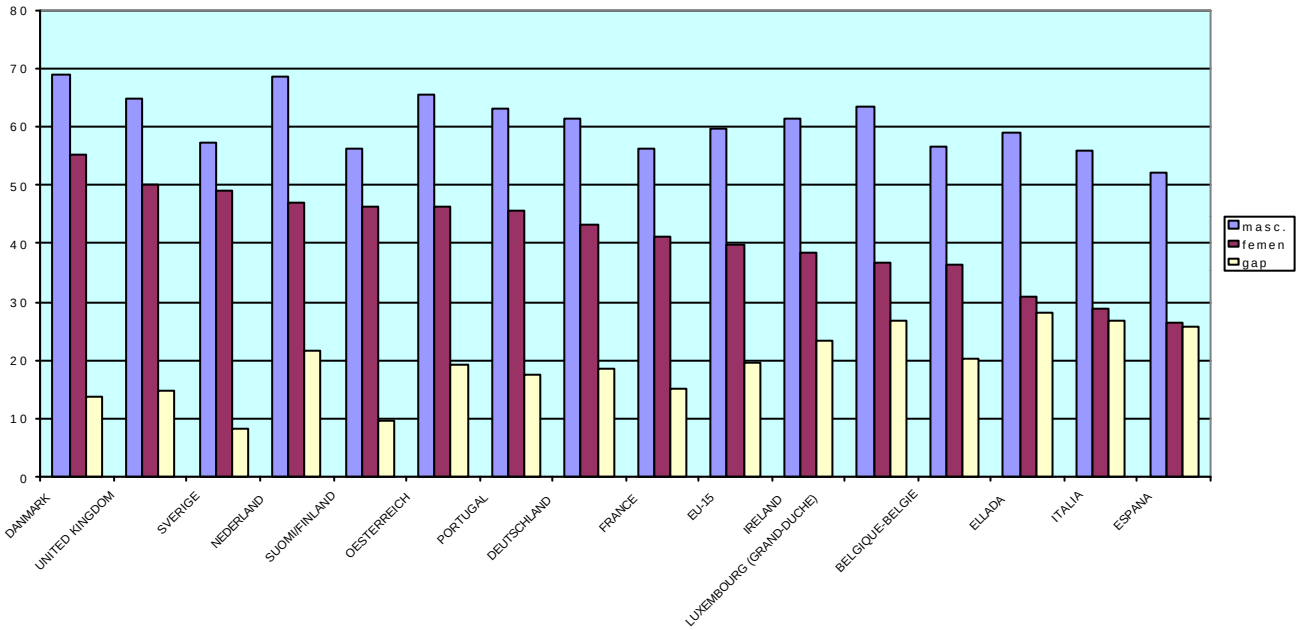


Gráfico nº 3. Tasas de empleo (Nº de personas por genero empleadas/ población de 15-64 años), calculada por genero, y gap hombre/ mujer. 1997. Fte Eurostat. Elaboración propia.

.

Esta participación no se da por igual en todos los países, como se muestra en el Gráfico nº3. De nuevo se detectan tres zonas diferenciadas: en primer lugar los países nórdicos con los niveles mas elevados especialmente Dinamarca, 55%, y U.K, 50%, en segundo lugar, un grupo de países *centrales* entre los que vale la pena señalar la inclusión de Portugal, y por ultimo los del Sur formados por la triada: España, Grecia e Italia.

A estos datos cabria matizar que en algunos países nórdicos como Suecia existe una sobrevaloracion de la participación de las mujeres pues estas son contabilizadas como ocupadas aun cuando están en periodos amplios de permisos familiares, mientras que en los países del Sur el problema seria el contrario, por cuanto muchos de los trabajos de las mujeres (agricultura, trabajo a domicilio, turismo, servicio domestico.) no aparece recogido en las estadísticas. (Molto 1995)

Si analizamos el *gap* entre las tasas de empleo hombre/mujer, existe una cierta correlación entre tasas bajas de empleo femenino y gap elevados[2], si exceptuamos el caso de Holanda que a pesar de contar con una tasa del 46%, tiene un diferencial con la tasa masculina de mas de 20 puntos, lo que indica la distancia a la que se encuentra todavía la ocupación de las mujeres en los países lideres de la igualdad de oportunidades.

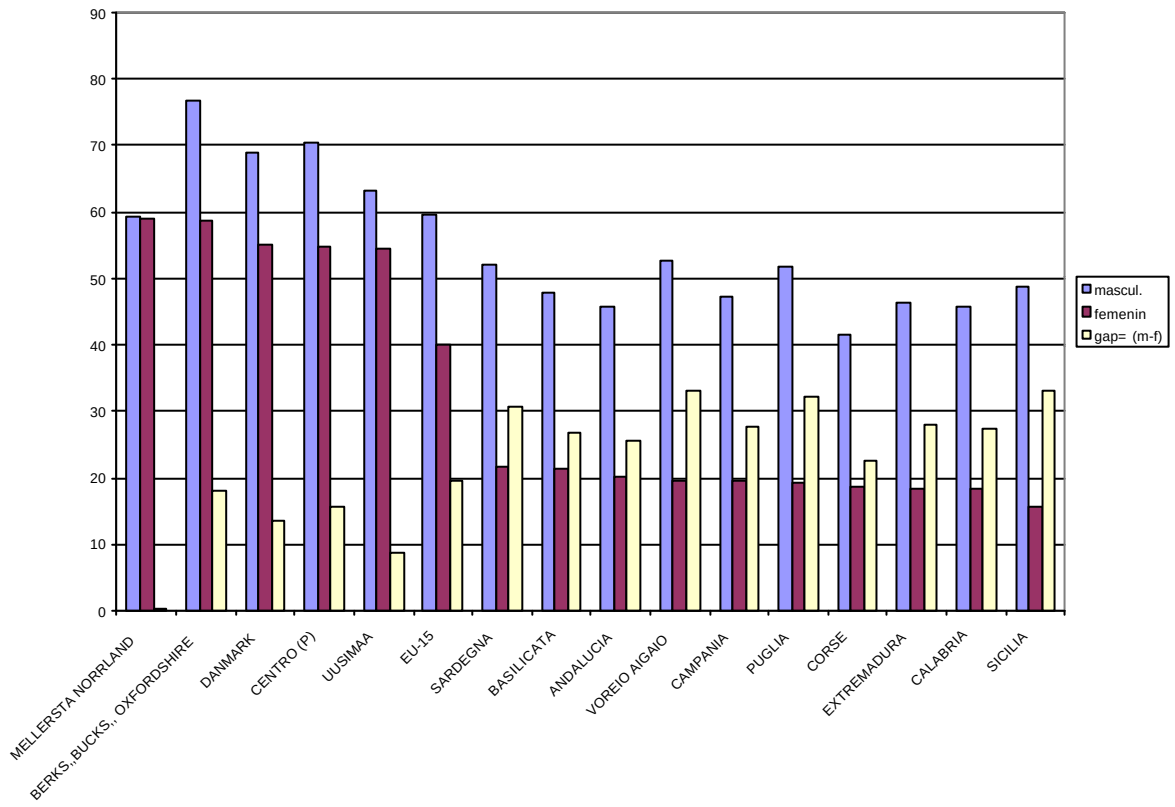


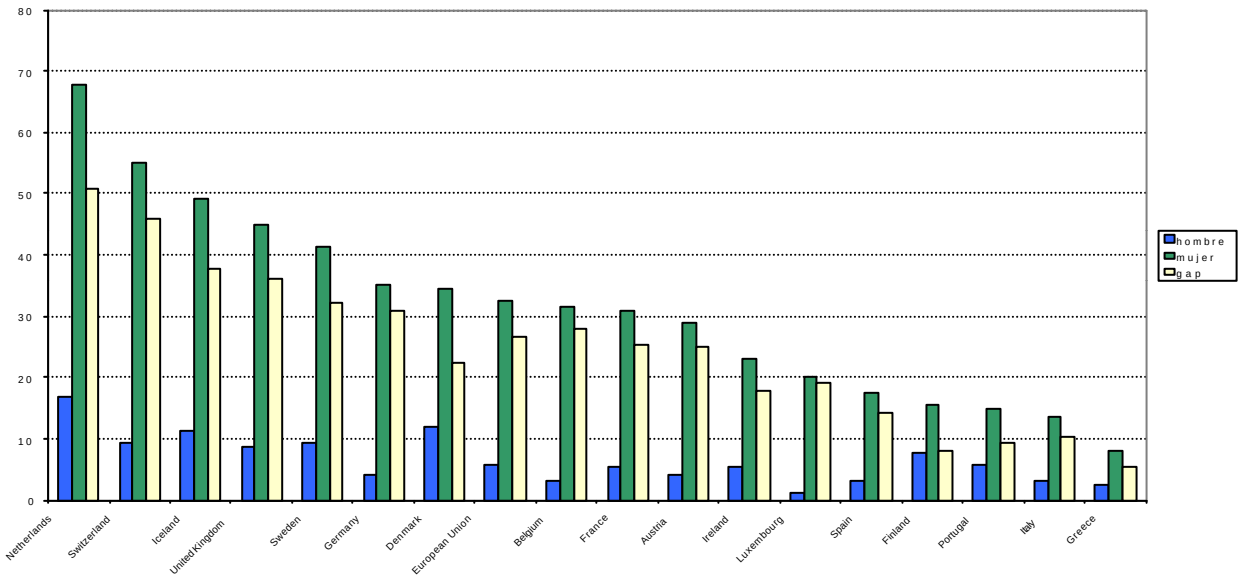
Gráfico nº 4. Tasas de empleo por genero y gap hombre-mujer de las regiones europeas con mayor y menor tasa de empleo femenina.1997. Fte. Eurostat. Elaboración propia.

Si vemos el gráfico anterior, son básicamente regiones de Suecia, Inglaterra, Dinamarca, el centro de Portugal y Finlandia las que presentan mayores tasas de ocupación femenina, destacando Mellersta Norrland (Su) en la que prácticamente no existe gap entre géneros. En el otro extremo aparecen regiones Italianas (especialmente la zona del Sur y las insulares) Voreigo- Aigaio (Gr) y Extremadura y Andalucia (E) con niveles por debajo del 20% y con gaps elevados a pesar de la relativamente baja también ocupación masculina.

Teniendo en cuenta las características del empleo en 1987, la media comunitaria ha mejorado en tres puntos tanto en la tasa de ocupación femenina como en la reducción del gap por genero, y ello ha sido el resultado de la mejora en los países del centro-sur ante la estabilidad que ha caracterizado a los países lideres desde 1987 como Dinamarca y U.K. Mientras que Italia logra reducir su diferencial, pero esta mejora ha sido a costa de la disminución de la ocupación masculina y no por el aumento del empleo de la mujer.

Empleo a tiempo completo, empleo a tiempo parcial.

¿Puede realmente todo empleo estadístico ser considerado como tal?. Esta cuestión nos plantea la necesidad de valorar también la duración de los periodos de trabajo, en la medida en que la proliferación de ocupaciones de cortos periodos o con pocas horas semanales no permitirían identificar a una mujer como *ocupada* en el mercado laboral con lo que ello implica[3]. (Rubery, Fagan y Smith 1995)



Graficonº5. Importancia relativa por sexos del empleo a tiempo parcial y diferencia entre ellas, (en este caso el gap se define como la diferencia tasa femenina-masculina)en los países europeos. 1997. Fte. Eurostat.Elaboracion propia.

En 1997 en los países europeos la media era de un 32% de empleo femenino a tiempo parcial frente al 5,8% del masculino. Gráfico nº5. La importancia del empleo a tiempo parcial ha aumentado en los últimos años debido tanto a las dinámicas internas de algunos países, como a la incorporación de los países nórdicos algunos de los cuales presentan tasas de tiempo parcial muy por encima de la media como Suecia (41%).

Especialmente elevado es el part-time en Holanda, Dinamarca y U.K. mientras que los países del Sur presentan los porcentajes por debajo del 20%. El caso de Holanda es todavía más llamativo por cuanto partía en el año 90 de un porcentaje del 59% y siguió aumentando en la década de los 90 hasta el 67 % de 1997, como contrapartida, Portugal con elevadas tasas de ocupación y actividad, como se vio anteriormente, solo un 15% de sus mujeres empleadas lo son a tiempo parcial.

¿Hasta que punto el trabajo a tiempo parcial es el resultado de la libre elección de las mujeres?

En la mayoría de los países europeos, especialmente en el Sur, la elección de un empleo a tiempo parcial no ha sido totalmente voluntaria por parte de las mujeres. Casi 1 de cada 4 que trabajan a tiempo parcial preferirían hacerlo a tiempo completo, por tanto es una exigencia de su empresa la que lo impone y no una preferencia de las mujeres. Finlandia presenta tasas de "no voluntariedad", también muy elevadas (4 de cada 10 mujeres). Los países que por el contrario muestran una mayor preferencia son aquellos en los que el trabajo a tiempo parcial es mayoritario para las mujeres. Ello nos esta detectando modelos diferenciados de entrada y permanencia en el mercado laboral. El de los países del Norte con altas tasas de participación femenina en el mercado pero en empleos de corta duración (temporal u horaria) efectivamente compatibles con la vida familiar y con mejor cobertura social que en los países del Sur, pero que profundizan la segregación de genero en el mercado laboral. Mientras que en el Sur la tasa de actividad y empleo es menor pero se opta por empleos estables en la medida en que el mercado lo hace posible.

Empleo y Estado Civil

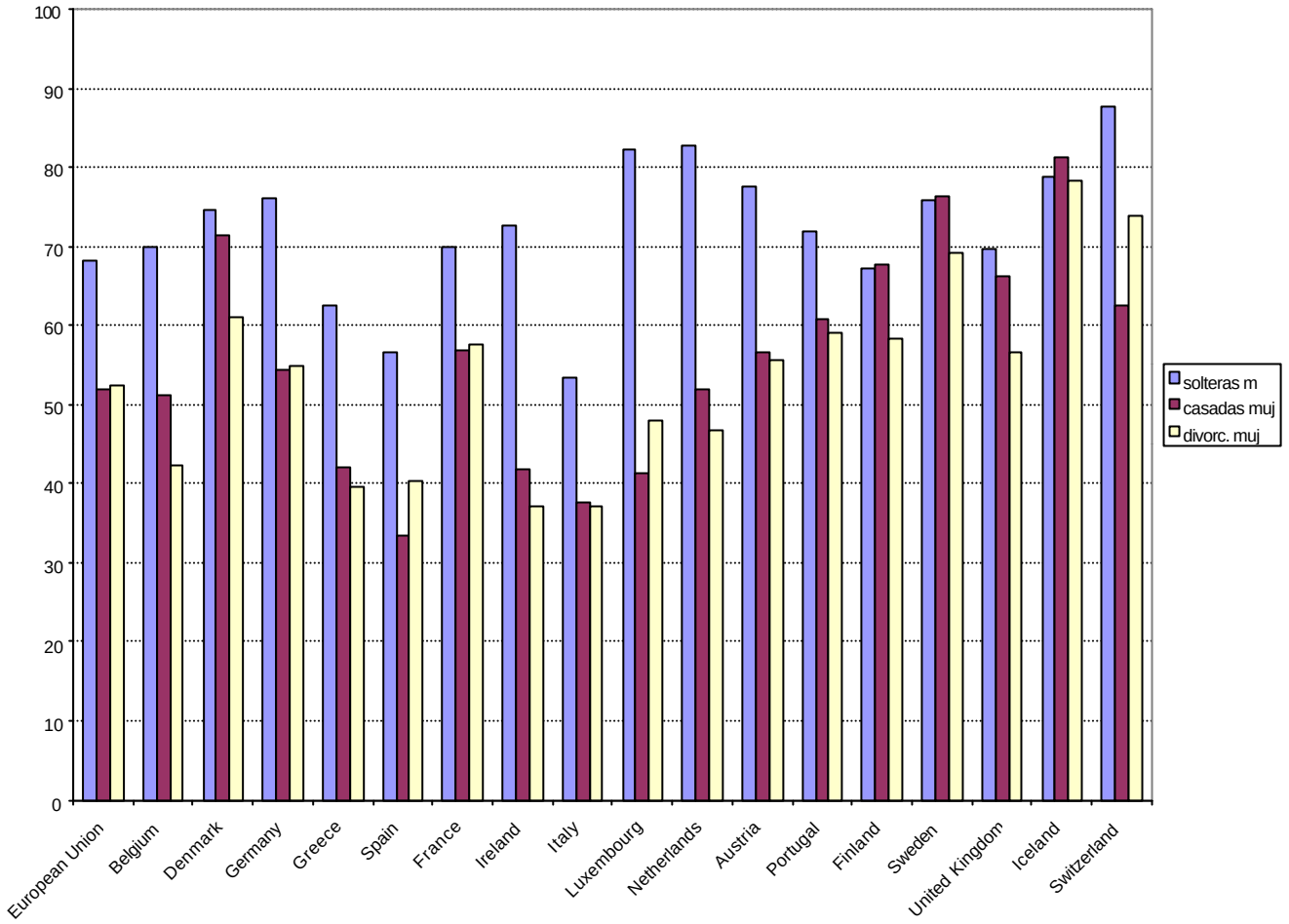


Gráfico nº 6. Tasa de empleo de la mujer por estado civil, calculada con relación a las mujeres entre 25-64 años. Y diferencial con la tasa de empleo masculina. 1997. Fte. Eurostat. Elaboración Propia.

El gráfico nº6 resulta bastante ilustrativo de las diferencias del nivel de empleo de las mujeres según el estado civil. En Suecia, Finlandia, Dinamarca y U.K las tasas sin embargo son bastante similares entre mujeres solteras, casadas y divorciadas, mientras que Holanda, Luxemburgo, Irlanda son los países con mayor efecto desalentador del matrimonio sobre el trabajo de las mujeres.[4] Las mujeres solteras apenas presentan diferenciales de genero significativos en sus tasas de empleo si exceptuamos Grecia e Italia (en este caso España tiene un diferencial solo de 7 puntos) (Cuadro nº4), mientras que las casadas alcanzan los 40 puntos de diferencia en Grecia, España, Italia y Luxemburgo.

Segregación horizontal.

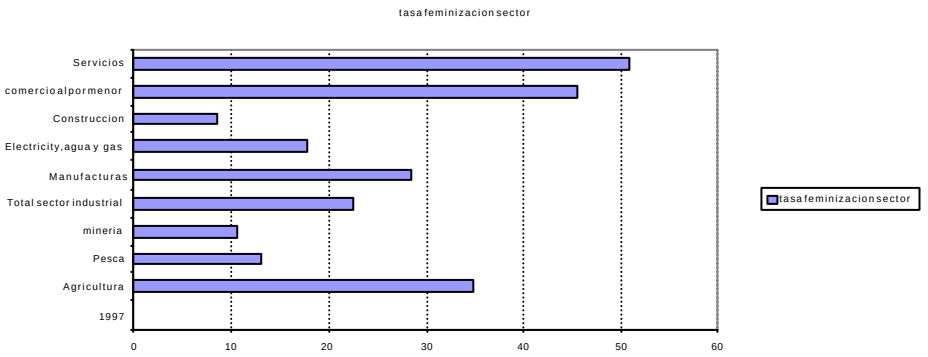


Gráfico nº7 Tasa de feminización de los principales sectores economicos. Fte. Eurostat. Elaboración propia.

El aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral, no ha logrado disminuir la segmentación horizontal que muestra la fuerte feminización de unos sectores frente a la masculinizaron de otros. El sector servicios, el comercio al por menor y la agricultura son algunas de las actividades que muestran mayor concentración de mujeres. El sector publico globalmente considerado concentra el 43% de todo el empleo de las mujeres, mientras que solo emplea el 22% de los hombres ocupados. En Suecia, Bélgica y Dinamarca la importancia del empleo femenino en el sector publico es él mas elevado de la Comunidad, pero hay que matizar que en porcentajes muy altos se trata de empleo a tiempo parcial. En cambio, en España e Italia el trabajo de las mujeres en el sector publico es mayoritariamente a tiempo completo. (Rubery y otros 1998).

Si la valoración la hacemos teniendo en cuenta el empleo total de las mujeres, entonces el sector servicios proporciona empleo al 80% de las mujeres ocupadas frente al 55% de los hombres, y en Luxemburgo llega al 92%, dado el peso de la administración en el empleo total en dicho país. Lo mismo que sucedía en el sector publico, los servicios considerados en su totalidad han generado una gran demanda de empleo, presentando índices medios del 86% de empleos a tiempo parcial. Los problemas que se plantean como consecuencia parecen evidentes: actividades con menor valoración, peor retribuidos, menores posibilidades de promoción... que nos llevan al siguiente aspecto a tener en cuenta: la segregación vertical.

Segregación vertical

Las características del empleo femenino llevan aparejado el problema de la promoción hacia puestos de dirección y gerencia. Incluso en el sector servicios donde su presencia es tan mayoritaria, apenas un 32% de los empresarios son mujeres. (Cuadro nº 5) En la industria el tema es incluso mas complicado ya que el porcentaje se reduce al 11%. Portugal es una excepción en este caso pero ello es debido a la aparición de pequeños talleres básicamente del sector textil. También sorprende que en Dinamarca solo un 7% de los empresarios de la industria sean mujeres. (Domingo y Molto 1998)

El acceso de las mujeres a los puestos de decisión tanto en los ámbitos políticos, sociales o económicos es el resultado del proceso previo de acceso masivo de la mujer a los puestos medios. En este tema además se produce la colisión entre las responsabilidades

empresariales (desplazamientos, jornadas indefinidas...) y vida familiar por lo que incluso resulta difícil a veces aplicar políticas de acción positiva.

Otros temas relevantes sobre las características de la ocupación de la mujer tales como el desempleo, la discriminación salarial o la compatibilidad entre vida familiar y laboral merecerían ser considerados en otro trabajo posterior.

IV. A modo de conclusiones.

Si en general resulta complicado y arriesgado extraer conclusiones de los estudios que se realizan, la globalidad del tema que hemos abarcado lo hace todavía más.

Sin embargo si que nos parece de interés hacer algunas reflexiones:

1. - El mercado de trabajo europeo, es todavia un mercado segmentado en general pero especialmente en el ámbito de la mujer. La persistencia de las diferencias regionales implica la falta de movilidad de las mujeres incluso en el interior de los países lo que obliga a la consideración dentro de los PNE, de acciones de carácter especifico regional.

2. - El acceso de las mujeres al mercado laboral tanto si valoramos el nivel de entrada en el mercado como el de acceso al empleo, cuantitativamente no difiere excesivamente de la media de las mujeres en el ámbito internacional (por debajo de EEUU y Japon) lo que puede ser una muestra de los efectos de mayores niveles de renta familiar y proteccion que han permitido a las familias "liberar" a las mujeres de la necesidad de ocupar un empleo remunerado, y dedicandolas al trabajo de ama de casa.

3. -Las mayores tasas de participación de la mujer que tienen lugar en los países del Norte, se han producido en la mayoría de casos siempre en compatibilidad con la vida familiar a traves de empleos a tiempo parcial, en grado muy superior al de los hombres en los mismos países, lo que puede ser un indicador del carácter subsidiario de la importancia del empleo femenino incluso en estos países.

4. -La segregación horizontal muestra el grado de facilidad/dificultad que encuentran las mujeres al incorporarse al mercado laboral. Las actividades más próximas a las del trabajo domestico y que ya mayoritariamente son realizadas por mujeres permiten mas fácilmente el acceso de nuevas mujeres. La organización de su trabajo, horarios... cada vez eta mas pensado para el papel que representan las mujeres, mientras que en los sectores típicamente masculinizados, persisten elementos de dificultad para las mujeres que quieren acceder a los mismos.

5. -El problema adicional que conlleva la segregación horizontal es consecuencia de las propias caracteristicas del empleo en dicho sector. Contratos temporales y a tiempo parcial, falta de formación, limitado crecimiento de la productividad y por tanto de los aumentos salariales...

6. - La segregación vertical sigue estando presente en el mercado comunitario en la practica totalidad de los países. Persisten dificultades por parte de las mujeres para acceder a los puestos de dirección y gestión incluso en las profesiones feminizadas. Muchas de las mujeres empresarias lo son por herencia de la empresa familiar.

7. -Si contemplamos la situación en la perspectiva de hace 10 años, esta ha mejorado sustancialmente para los países *con menores niveles de participación*, pero lo que se cuestiona es si realmente el modelo nordico es el modelo deseable de integracion de las mujeres en el mercado laboral.

[1] Gap de actividad de genero medido por la diferencia entre la tasa de actividad masculina y la tasa de actividad femenina.

[2] Relacion similar a lo que sucede con la tasa de actividad y el gap de actividad por genero.

[3] Mas de un cuarto de trabajadoras a tiempo parcial en Dinamarca, Holanda y U.K. trabajan menos de 10 horas a la semana, y algunas de ellas son estudiantes, por lo que las estadisticas de empleo estan exageradas.

[4] Estos datos se han calculado para las mujeres entre 25 y 64 años para eliminar el sesgo entre las mujeres solteras de las que permanecen en *no empleo* por continuar sus estudios, lo que explica que para la media europea la tasa de empleo del total de las mujeres solteras sea ligeramente inferior a la de las casadas.