

UNIVERSIDAD DE UTRECHT

# La participación laboral de hombres y mujeres a la luz de la crisis económica

Una comparación entre España y los Países Bajos

Laura Neeffe



2014



**Título:** La participación laboral de hombres y mujeres a la luz de la crisis económica: una comparación entre España y los Países Bajos

**Autora:** Laura Neefe

**Número de estudiante:** 3484289

**Lugar y fecha de publicación:** Zoetermeer, 27 de octubre 2014

**Programa de Máster:** Comunicación Intercultural

**Institución académica:** Universidad de Utrecht

**Tutora académica:** E.P. Kester

**ECTS:** 15



**Universidad de Utrecht**

## **Prefacio**

Como parte de mi Máster de Comunicación Intercultural he realizado una investigación sobre la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral en los Países Bajos y España. Aunque la participación de las mujeres ha aumentado mucho en ambos países en los últimos años, todavía hay diferencias notables entre hombres y mujeres. La pregunta central es si esta desigualdad tiene que ver con una forma de discriminación sexual o si tiene más que ver con razones personales y las preferencias de las mujeres mismas. Por lo tanto investigué las actitudes de los estudiantes holandeses y españoles en cuanto a esta brecha de género en el mercado laboral.

La elección de este tema de la participación laboral de las mujeres se basa en dos razones. En primer lugar, las diferencias de género siempre me han interesado. Concedo una gran importancia y valor a la igualdad entre hombres y mujeres. En segundo lugar, investigar las actitudes de los estudiantes en cuanto a las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral podría crear más claridad y comprensión acerca de este problema social.

He llevado a cabo esta investigación con gran esfuerzo y diversión. El estudio ha enriquecido mis conocimientos sobre las diferencias de la distribución del trabajo y la participación laboral de hombres y mujeres en España y Holanda. Además me ha dado una perspectiva diferente en cuanto a la desigualdad entre hombres y mujeres y todos los aspectos que contribuyen a esta brecha de género.

Durante la investigación tenía un problema pequeño. No habían suficientes estudiantes españoles que rellenaron la encuesta digital. Por lo tanto, fui a Barcelona para repartir la encuesta en las áreas públicas de la facultad de filosofía e historia. Después de una hora y media, tenía cincuenta encuestas rellenas. Era una experiencia muy divertida y de valor añadido para el proceso de investigación.

Espero haber sido capaz de crear claridad acerca de las actitudes de los estudiantes hacia el empleo de hombres y mujeres a la luz de la crisis económica en la que nos encontramos actualmente.

Por último, quisiera expresar mis agradecimientos a mi profesora de tesina, Ellen-Petra Kester, que me ha ayudado y asistido muy bien en el periodo pasado.

## Índice

Prefacio.....	3
Índice .....	4
1. Introducción .....	7
2. La desigualdad en la participación al mercado laboral .....	10
2.1. La posición social de la mujer en los siglos XX – XXI .....	10
2.2. Igualdad de género.....	12
2.2.1. Diferencia versus igualdad .....	12
2.2.2. Sexo y género .....	13
2.3. La participación laboral .....	13
2.4. La diversidad de género en la participación laboral .....	14
2.5. Aspectos que influyen en la participación laboral .....	14
2.5.1. La segregación horizontal .....	15
2.5.2. La segregación vertical.....	15
2.5.3. El tipo de jornada .....	15
2.5.4. La desigualdad salarial .....	16
3. Las teorías sobre las desigualdades por género en el mercado laboral .....	17
3.1. Teorías económicas .....	17
3.1.1. La teoría del capital humano .....	17
3.1.2. La perspectiva de la demanda .....	18
3.2. Las teorías feministas.....	18
4. La participación laboral en España .....	19
4.1. La evolución de la participación femenina en el mercado laboral .....	19
4.2. Aspectos contibuyentes a la distribución del empleo .....	20
4.2.1. Rangos de edad.....	20
4.2.2. Nivel educativo .....	21
4.2.3. Situación familiar .....	23
4.2.4. Ramas de actividades profesionales .....	24
4.2.5. La categorización profesional .....	24
4.2.6. Tipo de jornada.....	25
4.2.7. Tipo de contrato .....	26
4.2.8. Las diferencias salariales.....	27

5.	La participación laboral en Holanda .....	28
5.1.	La evolución de la participación femenina en el mercado laboral .....	28
5.2.	Aspectos contibuyentes a la distribución del empleo .....	28
5.2.1.	Rangos de edad.....	29
5.2.2.	Nivel educativo .....	30
5.2.3.	Situación familiar .....	31
5.2.4.	Ramas de actividades profesionales .....	32
5.2.5.	La categorización profesional .....	32
5.2.6.	Tipo de jornada.....	33
5.2.7.	Tipo de contrato .....	33
5.2.8.	Las diferencias salariales.....	34
6.	Un análisis comparativo entre España y Holanda.....	35
7.	Metodología .....	36
7.1.	Introducción.....	36
7.2.	Objetivos.....	36
7.2.1.	Hacer el inventario de un problema social .....	36
7.2.2.	Medir las actitudes hacia la participación femenina en el mercado laboral .....	36
7.3.	Ámbito Poblacional .....	37
7.4.	Justificación del cuestionario.....	37
7.5.	Operacionalización .....	38
7.5.1.	La variable dependiente .....	38
7.5.2.	Las variables independientes.....	39
7.5.2.1.	Motivo de la especialidad de estudios .....	39
7.5.2.2.	Los planes para el futuro .....	40
7.5.2.3.	Preferencias del empleado .....	40
7.5.2.4.	Preferencias del empleador.....	40
7.5.2.5.	La situación económica .....	40
7.5.2.6.	Tipo de jornada .....	41
7.5.2.7.	Sectores de trabajo.....	41
7.5.2.8.	La categorización profesional.....	41
7.5.2.9.	La distribución salarial .....	41
8.	Resultados .....	43
8.1.	Motivo de la especialidad de estudios .....	44

8.2.	Los planes para el futuro .....	46
8.3.	Preferencias del empleado .....	48
8.4.	Preferencias del empleador.....	50
8.5.	La situación económica .....	52
8.6.	Tipo de jornada.....	55
8.7.	Sectores de trabajo.....	57
8.8.	La categorización profesional.....	59
8.9.	La distribución salarial .....	61
9.	Conclusiones.....	64
10.	Discusión.....	68
11.	Bibliografía.....	69
	Apéndice I: Modelo cultural de Hofstede: Una comparación entre Holanda y España.....	74
	Apéndice II: Cuestionario holandés .....	75
	Apéndice III: Cuestionario español.....	78
	Apéndice IV: Elaboración de los resultados .....	81

## 1. Introducción

Desde el inicio de los años ochenta se observa un gran cambio en cuanto al panorama laboral en España y Holanda. Durante el régimen de Franco (1939 – 1975) España vivió bajo las influencias de la religión católica, que se caracterizaba por un reparto clásico entre hombres y mujeres: el hombre se dedicaba al trabajo remunerado y la mujer al trabajo doméstico cuidando de los hijos. También en Holanda se encuentra esta distribución durante un periodo de la dominancia del cristianismo tradicional. Sin embargo, con el tiempo la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha aumentado mucho. Mientras que en 1983 solamente el 30% de las mujeres en Holanda trabajaban fuera de casa, ahora en 2013 la tasa se ha duplicado al 60% (INE). Aunque la tasa de la participación femenina en España ha aumentado menos que en Holanda, la mayor influencia de la mujer en el mercado laboral es innegable en ambos países. Los factores que contribuyen a este hecho son un crecimiento de la economía, el movimiento de liberación de la mujer, un cambio en las actitudes al rol tradicional de la mujer, lo que llevó a una disminución de la fertilidad, un alto grado de la educación (superior), un crecimiento del sector de servicios y un aumento del salario.

Sin embargo, todavía hay mucha discusión en cuanto al tema de las desigualdades entre hombres y mujeres en el trabajo. En la literatura y en los sitios web de estadísticas nacionales se encuentran muchos datos sobre la brecha entre hombres y mujeres en el mercado laboral. La mayoría se centra en el análisis de cuatro tipos de desigualdad: desigualdad en la participación, segregación horizontal, desigualdad salarial y desigualdad en la promoción profesional. En realidad todos estos tipos comparten elementos comunes que ayudan a su explicación. El grado de la emancipación laboral de la mujer en España y Holanda es muy variable, dependiendo de factores culturales, sociales y especialmente económicos (Camarero y Milán, 2007).

Los dos países tienen sus propias características y estadísticas en el campo laboral. A base de una investigación en la organización internacional de IBM, Hofstede (1980) enumeró cuatro dimensiones que caracterizan una cultura nacional: distancia a poder, aversión a la incertidumbre, individualismo frente a colectivismo y masculinidad frente a feminidad. Más tarde añadió también la dimensión ‘orientación al largo plazo frente a orientación al corto plazo. La dimensión cultural de distancia a poder se refiere al grado de las estructuras

jerárquicas dentro de un país o una organización. En comparación con Holanda (38<sup>1</sup>), España se caracteriza como un país con un alto grado de distancia a poder (57), lo cual significa que los españoles prefieren una estructura muy jerárquica. La dimensión ‘aversión a la incertidumbre’ se basa en el grado en que un grupo cultural se siente seguro acerca de ciertas situaciones. Países con un alto grado de aversión a la incertidumbre como España (86) necesitan más una estructura clara con reglas y detalles que países con un más bajo valor de dicha dimensión como Holanda (53). La dimensión ‘individualismo frente a colectivismo se refiere al grado en el que un país se centra en la independencia, la privacidad y la libertad individual o en la cohesión del grupo, la lealtad y en el respeto por otros miembros de un grupo. Por ejemplo Holanda es un país muy individualista (80) que asigna una gran importancia a la independencia y libertad, mientras que España tiene más características colectivistas (51) con el enfoque en la familia y trabajar en grupos. Por último la dimensión masculinidad frente a feminidad se basa en el grado en que un país se centra en el trabajo, el éxito y una brecha entre hombres y mujeres o con un enfoque más bien en la modestia, la calidad de la vida y en la igualdad del género. Los dos países difieren también en esta dimensión: España tiene características tanto femeninas como masculinas (42) con el enfoque en ‘consenso’, mientras que Holanda se caracteriza como un país muy femenino con un enfoque en igualdad y solidaridad (14). Teniendo en cuenta estas diferencias de las culturas nacionales parece muy interesante comparar los dos países en cuanto a las características del mercado laboral.

Además de este fondo cultural hay aspectos sociales como cambios demográficos que llevaron a actitudes diferentes y estereotipos con respecto a los roles específicos de las mujeres y de los hombres. Casi todos los países europeos se ven confrontados con un envejecimiento masivo, que lleva a una disminución de la población activa y más gastos públicos en pensiones (van der Gun, 2008). El aumento de dichos gastos públicos va aparajado con el aumento de los costes de la guardería infantil, lo cual tiene como resultado un cambio en la distribución del trabajo remunerado y el cuidado de los niños.

Un aspecto fundamental que no se puede negar en el fenómeno de la participación femenina en el campo laboral es la influencia de la situación económica en ambos países. Desde 2008 la economía mundial se encuentra en una situación desesperada. Los primeros signos de la recesión se observaron en diciembre de 2007, cuando el mercado de la vivienda se derrumbó

---

<sup>1</sup> Este número se refiere al valor de la dimensión a base del modelo cultural de Hofstede (1991). Véase appendix I para todos los valores de España y Holanda de cada dimensión cultural.



en los Estados Unidos. Pronto se vio que estos hechos no se limitaban a los Estados Unidos. Como resultado de los fuertes lazos entre los mercados internacionales los bancos en Europa y Asia también se derrumbaron. La cotización de la bolsa se bajó con una velocidad desconocida. El mercado laboral era víctima de estos problemas en el sector bancario. Las empresas no podían conseguir más créditos y la crisis de crédito se ha convertido en una amplia crisis económica con grandes efectos para el campo laboral. Aunque ahora en 2014 la economía está recuperándose poco a poco, la tasa de paro sigue aumentando. La tasa de paro en España se encontró en 2013 en un 26,4%, una tasa más alta que en 2003 (11,2%). En Holanda, la tasa de paro se situó en un 8,5%, un aumento de 3,1% desde 2003 (5,4%). Un aspecto interesante es que en España hay más mujeres que están desempleadas, mientras que en Holanda la tasa de paro entre los hombres es más alta que entre las mujeres.

El objetivo de esta tesina es comparar los dos países con respecto a la participación del hombre y de la mujer en el mercado laboral y medir las actitudes de estudiantes, o sea, de la generación del futuro, en cuanto a la situación actual de dicha participación laboral en el marco de la crisis económica. Por eso me planteo la siguiente pregunta de investigación:

*¿Cómo difieren España y Holanda en cuanto a la participación laboral y cuál es la imagen de estudiantes españoles y holandeses sobre la desigualdad en el campo laboral a la luz de la crisis económica?*

Para poder responder a esta pregunta es necesario hacer una investigación bibliográfica, seguida por una investigación empírica que consiste en un cuestionario repartido entre estudiantes españoles y holandeses sobre sus actitudes con respecto a la desigualdad laboral en la sociedad contemporánea.

En el capítulo 2 se presenta el concepto de ‘diferencia de género’, en relación con la participación laboral, incorporando un breve resumen de la posición de la mujer en los siglos XX y XXI. En el tercer capítulo se describen las teorías que explican las desigualdades de género en el mercado laboral. En el capítulo 4 se presentan distintos aspectos que contribuyen a la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral en España, seguido por el mismo análisis en Holanda en el capítulo 5. En el capítulo 6 se encuentra una comparación entre los dos países. En el capítulo 7 se explica la metodología de la investigación empírica, seguida por los resultados en capítulo 8. Por último se termina con las conclusiones en el capítulo 9 y una discusión en el capítulo 10.

## **2. La desigualdad en la participación al mercado laboral**

Para poder investigar las desigualdades de género en el mercado laboral es importante remontarse en la historia para crear una imagen clara de la posición social de la mujer. Además hay que clarificar el concepto de ‘género’ y el fenómeno de participación laboral. Ambos conceptos tienen amplias definiciones y distintas perspectivas. Por lo tanto es importante explicar los términos desde la perspectiva adoptada en esta tesina.

### **2.1. La posición social de la mujer en los siglos XX – XXI**

Durante el periodo después de la Segunda Guerra Mundial, las mujeres europeas recibieron mensajes contradictorios. Mientras que los hombres volvieron a casa, las mujeres fueron abandonadas o expulsadas de sus puestos de trabajo. Un aumento de los matrimonios y nacimientos expresó su esperanza en el futuro después de este periodo de muerte, duelo y desesperación. Al contrario, la cultura de la posguerra se caracterizó también por el individualismo, la ambición personal y un aumento de expectativas. (Allen, 2008). Los niveles educativos aumentaron y los anunciantes prometieron felicidad y aceptación social a aquellos que podían permitirse nuevos productos disponibles. Sin embargo, el estereotipo de la posguerra ‘ama de casa feliz’ contradecía la realidad. Los científicos sociales Alva Myrdal y Viola Klein declararon que por un lado las mujeres querían desarrollar su personalidad y por otra lado querían una familia de las suyas. (Myrdal y Klein, 1956).

La mayoría de los países de Europa Occidental obtuvo el derecho al voto de las mujeres durante el periodo de entreguerras. El derecho al voto de las mujeres fue reconocido en Holanda en 1919 y en España en 1931 (Allen, 2008). Sin embargo, especialmente en los países gobernados por dictaduras, las mujeres no consiguieron oportunidades para mejorar su situación legal hasta 1980. En España, la dictadura de Franco compelió tradiciones legales, como leyes de matrimonio que obligaban a las mujeres a hacer el trabajo doméstico no remunerado.

Desde el comienzo de la Revolución Industrial hasta la década de 1930, la trabajadora típica había sido una mujer joven y soltera que renunció a su trabajo cuando se casó y nunca volvía al trabajo a tiempo completo. Sin embargo, durante la posguerra, un aumentando número de mujeres combinó el matrimonio con el empleo remunerado. Incluso en España, donde Franco trató de aislar todas las influencias modernas, se observaba un aumento de las mujeres al mercado laboral. Una ley de 1961 aumentó las oportunidades educativas para las mujeres

españolas, aunque los maridos mantuvieron el derecho de prohibir a sus esposas trabajar fuera del hogar.

Las actitudes de las mujeres hacia lo que llegó a llamarse 'la doble carga' (compaginar el trabajo doméstico y remunerado) difiere por clase social. Las mujeres de la clase trabajadora todavía se consideraban como esposas y madres y no eran ambiciosas para adquirir posiciones mejores en el campo laboral. Sin embargo, las mujeres de la clase media que habían trabajado antes del matrimonio, expresaban su frustración como una pérdida de sus talentos. "These women thought of their domestic responsibilities as an obstacle to be overcome, rather than as a primary source of identity." (Allen, 2008). Entre 1950 y 1960, el número de mujeres españolas en la educación superior se duplicó. Al contrario, el aumento de la titulación académica no eliminaron los estereotipos de género. Las mujeres con una educación superior se agruparon en campos identificados como típicamente femeninos como la enseñanza, el trabajo social, el desarrollo infantil y el sector médico. En todos estos sectores, las mujeres ganaban menos que los hombres. Además en comparación con los hombres había más mujeres que trabajaban a tiempo parcial y menos mujeres con acceso a los puestos bien remunerados. Cuando el 'baby boom' de la posguerra resultó en una recesión en 1970, eran las mujeres las que sufrían más. (Allen, 2008).

El feminismo siempre ha sido un movimiento internacional, y las nuevas tecnologías de la época de la posguerra facilitaron el intercambio de ideas. En 1963, el escritor estadounidense Betty Friedan publicó 'The Feminine Mystique', un libro traducido en muchos idiomas. Friedan (1963) escribió sobre la vida insatisfecha del ama de casa norteamericana, víctima de la posguerra de la domesticidad que glorificaba el hogar, la familia y el ama de casa a tiempo completo. Las mujeres europeas reconocieron este sentido de ser prisioneras en su propia casa. El movimiento feminista ('la segunda ola) comenzó en 1968, alcanzó su apogeo entre 1970 y 1978, y ha continuado en varias formas desde entonces. Por ejemplo en 1970, un grupo de mujeres holandesas se estrelló una conferencia de ginecólogos y levantó su camisa para mostrar el lema 'Jefa de mi propio vientre' (Baas in eigen buik).

Durante esta segunda ola del feminismo se luchó principalmente por las oportunidades sexuales y financieras para las mujeres. De esa manera la organización holandesa 'Hombre, Mujer y Sociedad' (Man, Vrouw en Maatschappij) luchaba por la igualdad de oportunidades educativas y del salario (Allen, 2008).

A pesar de los sentimientos de desesperación y soledad después de la guerra, se desarrolló rápidamente una economía dinámica y una cultura marcada por el optimismo. Los métodos anticonceptivos dieron a las mujeres el poder de tener más control sobre su fertilidad. La nueva cultura del consumo alentó a un gran número de mujeres casadas para combinar sus responsabilidades domésticas con empleos bien remunerados. A finales del siglo XX, la mujer había logrado resultados que sus antepasadas difícilmente podrían haberse imaginado: la abolición del patriarcado legal en el matrimonio y grandes mejoras a nivel educativo y también calificaciones profesionales para las mujeres.

También en el siglo XXI la posición de la mujer ha mejorado y sigue mejorando. Debido a los crecientes niveles de educación y participación laboral, los niveles salariales de las mujeres se aumentaron y la brecha de género se estrechó. Sin embargo, al mismo tiempo las mujeres siguen ganando menos que los hombres y también tienen todavía menos oportunidades de conseguir cargos de gerencia. En 2004, la mujer ‘promedia’ en la UE gana alrededor de un 15 por ciento menos que el hombre ‘promedio’. (Allen, 2008). Además de esta desigualdad salarial el mercado laboral europeo sigue caracterizándose por una fuerte segregación laboral.

## 2.2. Igualdad de género

Según Benschop (1996) la (re)producción de la discriminación de género es un proceso dinámico, ya que se lleva a cabo bajo condiciones que cambian constantemente como la economía, la estructura de una organización, la demografía y los comportamientos de la población (véase 2.1.). En los siguientes apartados se presentan algunos conceptos acerca de ‘igualdad’ y ‘género’ para justificar los términos usados en los capítulos siguientes.

### 2.2.1. Diferencia versus igualdad

Tratando el concepto de ‘desigualdad de género’ es importante conocer su significado. ¿Qué es esta desigualdad y en qué factores se basa dicha desigualdad? Generalmente, la discusión sobre este tema se enfoca en un debate sobre ‘diferencia versus igualdad’. La perspectiva de diferencia se refiere a la mujer como ‘la otra’, diferente e inferior al hombre. Según esta perspectiva la mujer necesita una revalorización. Por otra parte existe la perspectiva de igualdad que se basa en que la mujer es básicamente igual al hombre y esta igualdad es el afán último (Benschop, 1996). Los conceptos de ‘diferencia’ e ‘igualdad’ son términos complejos, ya que hay muchas perspectivas distintas. Siguiendo a Brouns (1993) se pueden definir estos

términos a tres niveles: un nivel filosófico-ontológico, un nivel histórico-sociológico y un nivel político-estratégico. El primer nivel se refiere a la naturaleza del hombre y de la mujer. El segundo nivel se refiere a la distribución de posiciones sociales y la tercera dimensión se refiere a la diferencia y la igualdad en el tratamiento. El presente estudio se basa en el nivel histórico-sociológico y político-estratégico, en un contexto de la desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a su participación laboral. Principalmente la investigación se basa en las posiciones sociales de la mujer y el hombre, pero también la diferencia de trato tiene un papel importante en la búsqueda de explicaciones para dicha desigualdad.

### 2.2.2. Sexo y género

Además de concretar el concepto de desigualdad hay que entender la distinción entre ‘género’ y ‘sexo’. Scott (1986: 1057) dice que “The use of gender emphasizes an entire system of relationships that may include sex, but is not directly determined by sex or directly determining of sexuality.” La diferencia entre ‘género’ y ‘sexo’ es que el sexo está determinado biológicamente, mientras que el género se establece durante la vida. Oakley (1972: 158) confirma eso diciendo que ‘sexo’ es un término biológico y ‘género’ un término psicológico y cultural. El género es un concepto más amplio que el sexo, ya que no se limita a las diferencias visibles, sino que se puede relacionar a fenómenos e instituciones (procesos, relaciones, reglas, etcétera), neutrales a nivel de género. Se centra en una estructura en la que los significados específicos están conectados a las diferencias entre mujeres o feminidad y hombres o masculinidad (Brouns, 1993: 13). En esta investigación se usa por una parte el término ‘sexo’ como el sexo biológico y la distinción física entre el hombre y la mujer. Por otra parte el concepto ‘género’ se usa para referirse a las relaciones y las diferencias sociales y culturales entre los dos sexos en cuanto a su participación laboral.

### 2.3. La participación laboral

El mercado laboral se caracteriza por un proceso continuo de cambios, debido a factores sociales, económicos, políticos y culturales. “El desarrollo de nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización del trabajo, los cambios en los sistemas de producción y la globalización de los mercados han ido transformando la realidad laboral y ocupacional.” (Sampedro, 2002).

Hay dos formas de participación laboral: la participación laboral bruta y la participación laboral neta. El primer término se refiere a la población activa<sup>2</sup> como porcentaje de la población. El segundo término se refiere a la población activa que trabaja por lo menos doce horas por semana (Souren, 2006). En este estudio la participación laboral se refiere a la forma de la participación laboral neta, es decir, a la tasa de la población activa durante 12 horas semanales mínimas.

#### 2.4. La diversidad de género en la participación laboral

A pesar de varias décadas de emancipación y medidas para reducir la desigualdad de género en el trabajo remunerado, todavía existen grandes diferencias en las posiciones laborales de mujeres y hombres. La política de emancipación en el ámbito del empleo y de los ingresos está dirigida a lograr la independencia económica de la población activa. La independencia económica tiene dos componentes: la independencia financiera y la independencia cuidada (Bruyn-Hundt, 1989). La independencia financiera se obtiene por suficientes ingresos. La independencia cuidada es la capacidad de cuidarse a sí mismo y a los demás que no son capaces de cuidar a sí mismos como los niños y los ancianos. (Benschop, 1996). Siguiendo a Candela Agulló (2007) “la sociedad necesita la diversidad de hombres y mujeres en todos los ámbitos profesionales, no sólo por motivos de justicia social e igualdad de oportunidades, sino también por motivos de eficacia y aprovechamiento de los recursos y capacidades ofrecidas por hombres y mujeres.” Teniendo esto en cuenta es sorprendente que todavía existan las desigualdades. Evidentemente es muy difícil satisfacer todas las necesidades e intereses de una sociedad. Hay muchos factores y aspectos que contribuyen a la continuidad de dicha participación laboral desigual, como veremos en el siguiente apartado.

#### 2.5. Aspectos que influyen en la participación laboral

La diversidad de género en la proporción de la participación en el mercado laboral depende de distintos aspectos: los rangos de edad, el nivel de estudios, la situación familiar, la segregación horizontal, la segregación vertical, el tipo de jornada, el tipo de contrato y la desigualdad salarial. Algunos de estos aspectos como la segregación horizontal, la segregación vertical, el tipo de jornada y la discriminación salarial requieren más explicación. En los siguientes apartados se comentan estos cuatro aspectos.

---

<sup>2</sup> La población activa se refiere a las personas que trabajan por lo menos 12 horas por semana y las personas que quieren y buscan trabajo. (CBS)

### 2.5.1. La segregación horizontal

Las desigualdades entre hombres y mujeres no solo se manifiestan en términos de participación o el dificultoso acceso al empleo, sino también en términos de segregación horizontal (Cebrián Lopez y Morero Raymundo, 2008). Wirth (2001) define la segregación horizontal como el desequilibrio en la representación de mujeres u hombres en ciertos sectores económicos y ocupaciones. Candela Agulló (2007) dice que “en una situación de segregación juegan un papel fundamental los procesos psicológicos de identidad, estereotipos y roles de género, determinando las relaciones entre hombres y mujeres y sus oportunidades de desarrollo profesional.”

### 2.5.2. La segregación vertical

El fenómeno de segregación vertical es una forma de categorización profesional, en la que sobre todo los hombres desempeñan los cargos altos como puestos de gerencia. Morrison et al. (1992: 13) definen la segregación vertical como “tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”. La segregación vertical desfavorece a las mujeres y es más bien conocida como ‘el techo de cristal’. Albert López-Ibor et al. (2004) definen este fenómeno como ‘el incremento de los obstáculos para el acceso de las mujeres a las categorías más elevadas de la jerarquía profesional.’ Además hay muchos autores que dicen que las mujeres son responsables de su elección de no hacer carrera, porque las mujeres son simplemente menos ambiciosas.

### 2.5.3. El tipo de jornada

Principalmente hay dos tipos de jornada: la jornada a tiempo completo y la jornada a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial es reconocido internacionalmente como una medida de combinar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, lo que facilita la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. (Bleijenbergh, de Bruijn y Bussemaker, 2004). De la III Encuesta Europea de Condiciones del Trabajo se desprende que el empleo a tiempo parcial se caracteriza por tareas más monótonas, con menos oportunidades para aprender y desarrollar habilidades, y menor remuneración. También la temporalidad es más alta en los empleos a tiempo parcial que a tiempo completo. Teniendo en cuenta estas características del trabajo a tiempo parcial uno puede preguntarse cómo este tipo de jornada está distribuido entre hombres y mujeres en España y Holanda.

#### 2.5.4. La desigualdad salarial

Hay muchas publicaciones en las que se discute el tema de las diferencias salariales. Una pregunta que muchos investigadores se plantean es si la brecha salarial es una forma de discriminación. Heckman (1998) define la discriminación salarial en contra de la mujer como “aquella situación en la que una mujer es tratada de diferente forma que un hombre en cuanto a su remuneración como consecuencia de su sexo, siempre y cuando no existan causas objetivas que determinen que el sexo del trabajador o de la trabajadora ejerza ningún tipo de efecto directo sobre su productividad.” Esta definición ya implica que no se deben perder de vista ciertos factores que no se puedan atribuir directamente a la discriminación salarial. Factores contribuyentes son la alta tasa de trabajar a tiempo parcial de las mujeres, la segregación horizontal en la que las mujeres trabajan en sectores con salarios más bajos, las diferentes trayectorias laborales de hombres y mujeres (la teoría del capital humano, 4.1.1), desigualdades en cuanto a la continuidad (Cebrián Lopez y Morero Raymundo, 2008) y por último el hecho de que hay más mujeres que necesitan compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y atender a los niños.

Todos los aspectos mencionados en este capítulo están relacionados con y afectan a la distribución de la participación laboral entre hombres y mujeres. En los siguientes capítulos se encuentra un análisis de España y Holanda en cuanto a su evolución de la participación laboral, seguido por un análisis estadístico de cada aspecto.



### **3. Las teorías sobre las desigualdades por género en el mercado laboral**

En la literatura científica se encuentran varias teorías que tratan de aclarar la desigualdad de género en la participación laboral. Por una parte se observa una tendencia de teorías económicas que se derivan de la disciplina económica. Por otra parte hay una tendencia de perspectivas feministas desde los estudios de género. En el apartado 3.1. se encuentran las teorías económicas, seguidas por las teorías feministas en 3.2. Las teorías puedan ayudar a la explicación de las actitudes de los estudiantes en la investigación empírica.

#### 3.1. Teorías económicas

Se pueden dividir las teorías económicas en dos subteorías: la teoría del capital humano y la perspectiva de la demanda.

##### 3.1.1. La teoría del capital humano

Becker (1964) desarrolló la teoría del capital humano, basándose en las diferencias en capital humano entre hombres y mujeres para explicar las desigualdades en el mercado laboral. Bañuls, Rodríguez y Jiménez (2007) definen el capital humano como ‘la cantidad de conocimientos útiles y valiosos acumulados por los individuos en el proceso de educación y formación’, que afecta su productividad en el mercado laboral. En este caso una educación superior llevaría a una alta productividad. Según Mincer y Polachek (1974) se puede decir que en cuanto a la teoría del capital humano, las expectativas de hombres y mujeres son distintas por lo que unos y otras realizan distintas inversiones en capital humano lo cual determina la situación laboral de ambos, es decir, distintas ocupaciones y salarios para hombres y mujeres. La teoría defiende que se puede atribuir la peor posición de la mujer en el mercado laboral a su menor productividad motivada por su escasa inversión en el capital humano. Esta escasa inversión en el capital humano se debe a las frecuentes interrupciones en su vida laboral (sobre todo por el cuidado de los niños).

Sin embargo hay muchas críticas en cuanto a esta teoría., por ejemplo en por aumento del nivel educativo de las mujeres (véase 4.2.2. y 5.2.2.), que sobrepasa el nivel conseguido por los hombres en tanto España como Holanda. Otra crítica según Reskin y Padavic (1994) es que “una mayor experiencia y educación no son sinónimos de mayor productividad.” Según ellos la desigualdad tiene que ver más bien con las preferencias de los empresarios. Sin

embargo también hay partidarios de la teoría, incorporándola para explicar la segregación horizontal (England, 1982) y la desigualdad salarial (de la Rica y Ugidos, 1995).

### 3.1.2. La perspectiva de la demanda

Otra tendencia dentro de las teorías económicas es la perspectiva de la demanda. Esa teoría se basa en los prejuicios de los empresarios (Becker, 1964). Según esta perspectiva hay tres causas de discriminación: los prejuicios de los empresarios, los prejuicios de los trabajadores que no quieren trabajar con personas del grupo no deseado y los clientes de una organización o empresa que no están dispuestos a adquirir bienes o servicios producidos por el grupo discriminado (Becker, 1964). Sin embargo también hay críticas a esta teoría. Según Peñas (2002) no resulta convincente explicar ‘discriminación’ a base de prejuicios. Jacobsen (1994) añade como crítica que esta teoría no se sostiene en una situación de equilibrio de mercado competitivo a largo plazo, diciendo que: “los empresarios que no discriminan y contratan a personas del grupo discriminado reducirán costes al pagar salarios inferiores, lo cual implica que las empresas discriminadoras quedarían excluidas de empresas competitivas no discriminadoras” (Jacobsen, 1994).

### 3.2. Las teorías feministas

La tendencia femenina dice que la problemática laboral de las mujeres se basa en determinados estereotipos dominantes en la sociedad, incorporando tareas propias de hombres y mujeres (la segregación horizontal). Todas las empresas tienen su propia cultura con los códigos específicos de conducta, valores y normas. Una explicación común para la representación insuficiente de las mujeres en puestos de dirección son los estereotipos de género que forman parte de la cultura corporativa (van Haegendoren et al., 1998). Según Anker (1997), “las preferencias tanto por parte de la oferta como por parte de la demanda están influidas por los valores culturales y sociales adquiridos que, a menudo, entrañan una discriminación en contra de las mujeres, y por los estereotipos que clasifican las profesiones y puestos de trabajo en ‘masculinas’ y ‘femeninas’.” Las características masculinas estereotipadas obtienen una calificación superior en comparación con las características femeninas estereotipadas. Un encuestado de una investigación británica lo expresa como “there’s no overt discrimination, but the template for the ideal doesn’t wear a skirt (Rubin, 1997: 31).

## 4. La participación laboral en España

### 4.1. La evolución de la participación femenina en el mercado laboral

Durante la dictadura de Franco (hasta 1975) se puede observar una notable división entre hombres y mujeres en el mercado laboral. No había servicios de apoyo para las familias y la tasa de participación femenina en el mercado laboral era muy baja. Por esta razón el papel central de las mujeres era el hogar y de los hombres el trabajo remunerado (Artazcoza et al, 2004). Después de este periodo de dictadura España vivió bajo una gran crisis económica con efectos desastrosos en el campo laboral. Como consecuencia del ‘boom de natalidad’<sup>3</sup> en los años sesenta se observa un gran aumento de la población activa a principios de los años ochenta. Sin embargo la oferta era más grande que la demanda, por lo cual una de cada cuatro mujeres estaba parada (Cebrián Lopez y Moreno Raymundo, 2008). Con la introducción de la ley contra la discriminación sexual y la ley de protección del empleo en 1975 y la ley de igualdad salarial en 1979 se produjeron cambios en la participación femenina en el mercado laboral (Candela Agulló, 2007). La tasa de empleo entre mujeres aumentó y desde 1985 el estado de bienestar recuperó paulatinamente. La entrada de España en la Comunidad Europea en 1986 y el establecimiento de flexibilización de las plantillas por el Estatuto de los Trabajadores en 1984 la tasa de paro entre los hombres se redujo a un 11.8% y de las mujeres hasta 23.5% (Cebrián Lopez y Moreno Raymundo, 2008). En 1991 el mercado laboral volvió a sufrir nuevamente por los efectos de una crisis económica. Aunque la pérdida de trabajos femeninos fue menor que la de trabajos masculinos, la tasa de paro de este grupo se situaba en el 31.4% en 1994, o sea, una de cada tres mujeres estaba desempleada (Cebrián Lopez y Moreno Raymundo, 2008). Durante la etapa de 1994 hasta 2007 se observa una expansión económica que favoreció el mercado laboral. La tasa de empleo se aumentó a un 67% y la mitad de los empleos estaba ocupado por mujeres (Cebrián Lopez y Moreno Raymundo, 2008). Sin embargo, no toda de la incorporación femenina se convirtió en empleo, “convirtiendo el desempleo femenino español en uno de los más importantes de la Unión Europea” (Camarero y Milán, 2007). Desde 2008 la economía mundial se encontró nuevamente en una recesión económica. Las empresas no pudieron conseguir más créditos, lo cual tuvo grandes efectos para el campo laboral. La tasa de desempleados aumentó mucho en estos últimos años y todavía sigue aumentándose. En 2013 la tasa de paro se situó en un

---

<sup>3</sup> Boom de natalidad en España: las generaciones de los nacidos en España entre mediados de la década de los cincuenta y mediados de los setenta (Ortiz, 2004).

26.4%, es decir, más de un cuarto de la población activa. Al contrario de las crisis económicas anteriores, durante la recesión económica actual ambos sexos sufren el paro de grado similar (INE).

#### 4.2. Aspectos contribuyentes a la distribución del empleo

Después de esta imagen global de la evolución de la participación laboral en España los siguientes apartados se enfocan en los aspectos contribuyentes a la distribución del empleo: los rangos de edad, el nivel educativo, la situación familiar, las ramas de actividad, la categorización profesional, el tipo de jornada, el tipo de contrato y las diferencias salariales.

##### 4.2.1. Rangos de edad

En la Tabla 1 se pueden ver las tasas de ocupación, de paro y de inactivos de cada rango de edad entre los hombres en 2004 y 2013. Cuando se comparan los porcentajes de 2013 con los de 2004, es muy notable que la tasa de paro casi se ha triplicado en cada tramo de edad.

Año	Sexo	edad	ocupados (%)	paro (%)	Inactivos(%)
2004	Hombres	16-19	22,8	26,6	50,6
		20-24	58,3	16,5	25,2
		25-54	86,1	7	6,9
		55-65	25,9	5,8	68,3
2013	Hombres	16-19	5,1	72,6	22,3
		20-24	29,3	52,7	18
		25-54	70,2	24,1	5,7
		55-65	22,9	19,4	57,7

**Tabla 1: Tasas de (des)empleo por hombres en 2004 y 2013 en España**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del INE

Cuando se comparan los porcentajes de paro de 2013 con 2004 entre las mujeres, se observa que la tasa de paro entre ellas no se ha triplicado sino duplicado. La principal razón por este aumento de los desempleados es la crisis económica.

Por otro lado la tasa de ocupación entre las mujeres en 2013 (Tabla 2) todavía es más baja en cada tramo de edad que la tasa de paro entre los hombres en 2013 (Tabla 1). Hidalgo et al. (2007) explica dichas diferencias como “consecuencia de la maternidad y por las posteriores dificultades de reincorporarse de nuevo a la actividad laboral.”

Año	Sexo	edad	ocupados (%)	paro (%)	Inactivos(%)
2004	mujeres	16-19	12,2	37,5	50,3
		20-24	44,4	24,1	31,5
		25-54	58,8	13,8	27,4
		55-65	9,5	9	81,5
2013	mujeres	16-19	3,5	76,6	19,9
		20-24	27,9	51	21,1
		25-54	60,4	25,7	13,9
		55-65	14,3	18,9	66,8

**Tabla 2: Tasas de (des)empleo por mujeres en 2004 y 2013 en España**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del INE

Otra observación notable es la disminución de las mujeres ocupadas en el rango de edad de 20-24. En 2004 el 44,4% de las mujeres en este rango de edad estaban ocupadas, mientras que en 2013 esta tasa de ocupación se situó en sólo un 27,9% (Tabla 2). Esta disminución tiene que ver con un aumento de las mujeres que siguen estudios superiores (explicado en 4.2.2.)

#### 4.2.2. Nivel educativo

Desde 2002 hasta 2012 se observa un aumento de la población con estudios universitarios (Tabla 3). Cada región en España muestra un incremento de los estudiantes en la educación superior.

País	Región	2002	2012
España	Total	58,1	79,7
	Noroeste	54,8	78,1
	Noreste	58,9	86,8
	Centro	51,2	67,4
	Este	49	82,9
	Sur	48,5	68,4

**Tabla 3: Tasa de estudiantes de educación superior (ISCED 5-6) en % de la población entre 20-24**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

Según la investigación de Cebrián Lopez y Morero Raymundo (2008) sobre la situación laboral y salarial de las mujeres en España, todos los perfiles (estudios y edad) de los hombres muestran una continuidad en el mercado laboral, mientras que los perfiles de las mujeres varían según su nivel de estudios. Camarero y Milán (2007) dice que “a medida que aumenta el nivel de formación, hay una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral y también mayores posibilidades de encontrar trabajo.” En Tabla 4 se encuentra la tasa de empleo según niveles de educación en 2012. Por un lado, las tasas aumentan sensiblemente con la cualificación (a pesar del sexo). Por otro lado son los hombres los que tienen la tasa de

empleo más alta en cada nivel de estudios, lo cual causa una brecha entre los dos géneros. Esta distinción la explican Cebrián Lopez y Morero Raymundo (2008) por la maternidad y el cuidado de los hijos (Cebrián Lopez y Morero Raymundo, 2008).

País	Sexo	Nivel	Tasa de empleo (%)
España	Hombres	0-2	55,6
		3-4	64,4
		5-6	78,6
	Mujeres	0-2	40
		3-4	55
		5-6	71,5
	Brecha	0-2	15,6
		3-4	9,4
		5-6	7,1

**Tabla 4: Tasa de empleo según niveles de educación en 2012**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

Notas:

Nivel (0-2): preescolar, primaria y 1º etapa de educación secundaria

Nivel (3-4): 2º etapa de educación secundaria, y post-secundaria no superior

Nivel (5-6): 1º y 2º ciclo de educación superior, y doctorado

La pregunta surge de si esta brecha sólo tiene que ver con la elección personal de la mujer para cuidarse de los niños o si se trata más bien de una falta de elección libre y quizás una forma de discriminación.

En Tabla 5 se puede ver que hay más mujeres entre 30-34 años en la educación superior, mientras que la Tabla 6 muestra que la tasa de paro de las mujeres entre 25 – 49 es más alta (16,6%) que la de los hombres (13,8%) en este rango de edad. Según Camarero y Milán (2007) esta brecha se refiere al fenómeno de discriminación, ya que aunque las mujeres están más preparadas que los hombres, eso no resulta en mejores empleos de las mujeres.

País	Hombres	Mujeres
España	35	45,3

**Tabla 5: Población de 30 – 34 años con educación superior (%) en 2012**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

País	Sexo	Edad	La educación superior
España	Hombres	15-24	38
		25-49	13,8
		50-59	8,4
		60-64	8,1
	Mujeres	15-24	40,8
		25-49	16,6
		50-59	9,2
		60-64	6,1

**Tabla 6: Tasa de paro (%) según niveles de educación y grupos de edad en 2012**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

#### 4.2.3. Situación familiar

La situación familiar es un aspecto muy importante en cuanto a la distribución del trabajo entre hombres y mujeres. Con el paso de los años el número de hijos nacidos por mujer ha aumentado nuevamente (Tabla 7).

País	1991	2001	2011
España	1,33	1,24	1,36

**Tabla 7: Tasa de fertilidad en 1991, 2001 y 2011**

(número de hijos nacidos vivos por mujer)

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

Este aumento sugiere que la tasa de empleo también disminuye porque sea la mujer, sea el hombre, necesita más tiempo para cuidarse de los niños. Otra opción es que los niños van a una guardería infantil. Sin embargo, según Cebrián Lopez y Morero Raymundo (2008) se puede decir que “las mujeres que quieren tener hijos restringen su actividad laboral para dedicar más tiempo a la crianza.” La tabla 8 muestra que la mayoría de tanto los hombres como las mujeres que se hacen cargo del cuidado de los niños tienen como principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial que los servicios de cuidado de los niños son muy caros.

Sexo	Razon	Promedio	Ocupados	Parados	Inactivos
Hombres	Falta de servicio de cuidado de los niños	16,2	12,8	20,9	11,7
	Servicios muy caros	60,4	34,9	58,5	78,6
	Servicios sin calidad	1	...	...	2,9
	Otras razones	19,1	52,3	13,5	6,9
	No sabe	3,4	...	7,2	...
Mujeres	Falta de servicio de cuidado de los niños	17,1	19,9	16,2	15,6
	Servicios muy caros	59,4	53,3	65,7	62,1
	Servicios sin calidad	1,9	1,9	1,5	2
	Otras razones	20,6	24,2	15,2	19,4
	No sabe	1	0,7	1,4	1

**Tabla 8: Personas que se hacen cargo del cuidado de los niños por sexo, principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial y situación laboral en España en 2010.**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del INE

#### 4.2.4. Ramas de actividades profesionales

Como hemos observado anteriormente, el nivel de estudios y de cualificación es más alto entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo, la distribución del empleo en términos de ramas de actividades profesionales todavía no corresponde con la del nivel de educación. Las mujeres trabajan principalmente en el sector de servicios, mientras que los hombres también tienen una tasa bastante alta en la industria (Tabla 9).

País	Sexo	Servicios	Industria	Agricultura
España	Hombres	65,8	28,4	5,8
	Mujeres	89,4	8,2	2,4

**Tabla 9: Ocupados según ramas de actividad en 2012**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

Hay una tendencia que sugiere que dicha brecha ocupacional es más una elección voluntaria. Por ejemplo Cebrián Lopez y Morero Raymundo (2008) explican la alta tasa de ocupación femenina en el sector de servicios como las mejores oportunidades y posibilidades para ejercer trabajos con horarios y jornadas más flexibles y más atractivos para las mujeres que para los hombres.

#### 4.2.5. La categorización profesional

La situación profesional también se caracteriza por una clara brecha de género en España. La Tabla 10 muestra que los porcentajes de todos los cargos altos tienen un mayor porcentaje



entre los hombres que entre las mujeres, implicando que el último grupo todavía se encuentra con mucha dificultad al intentar romper el techo cristal (véase 2.5.2.).

Ocupación	Hombres	Mujeres
Empleado (con jefes y sin subordinados)	62,5	76,5
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	8	4,8
Mando intermedio	6,8	4,9
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	9,1	4,7
Director de empresa grande o media	1,2	0,4
Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	12,2	8,6
No sabe	0,3	0,2

**Tabla 10: Ocupados según tipo de puesto laboral en España en 2012**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del INE

#### 4.2.6. Tipo de jornada

Analizando las proporciones del trabajo a tiempo parcial se puede ver que la tasa de los hombres que trabajan a tiempo parcial ha aumentado mucho (Tabla 11). Sin embargo, comparándola con la tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres se observa que las mujeres tienen un grado más alto de trabajar a tiempo parcial (Tabla 12).

Países	Años		
España	2002	2007	2012
	2,6	4,1	6,6

**Tabla 11: Hombres empleados a tiempo parcial: 2002, 2007, 2012**  
(% del empleo total)

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

Países	Años		
España	2002	2007	2012
	16,8	22,8	24,5

**Tabla 12: Mujeres empleadas a tiempo parcial: 2002, 2007, 2012**  
(% del empleo total)

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

También en este caso existe una explicación lógica de que la mujer trabaja a tiempo parcial para combinar el trabajo con el cuidado de los niños. Nuevamente hay que preguntarse si compaginar las tareas laborales y las del hogar se basa en una elección voluntaria o una elección forzada. En la siguiente tabla se pueden observar las razones principales por que las mujeres y también los hombres trabajan a tiempo parcial en 2012.

Sexo	Razon	Total (16-64)	de 16 a 24	de 25 a 49	de 25 a 64
Hombres	Desconoce el motivo	0,3	0,4	...	0,3
	Enfermedad o incapacidad propia	1,5	0,4	...	1,8
	Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,6	0,2	...	2
	Otras obligaciones familiares o personales	1,1	0,6	0,1	1,2
	No poder encontrar trabajo de jornada completa	65,9	55,9	74,7	68,3
	No querer trabajo de jornada completa	4,2	4	3,9	4,2
	Otros motivos	15,8	7,2	6	17,8
	Seguir cursos de enseñanza o formación	9,6	31,4	15,2	4,5
Mujeres	Desconoce el motivo	0,3	0,4	0,1	0,3
	Enfermedad o incapacidad propia	1	0,2	...	1,1
	Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	14,8	0,9	4,5	16,3
	Otras obligaciones familiares o personales	6,6	0,6	2,6	7,3
	No poder encontrar trabajo de jornada completa	56,3	58,5	67,2	56,1
	No querer trabajo de jornada completa	7,7	5,6	1,6	7,9
	Otros motivos	9	4,9	5,6	9,4
	Seguir cursos de enseñanza o formación	4,3	29	18,3	1,7

**Tabla 13: Razones del trabajo parcial (%) según grupos de edad en España en 2012**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del INE

La mayoría de tanto las mujeres como los hombres dicen que trabajan a tiempo parcial porque no pueden encontrar trabajo de jornada completa (Tabla 13). Otra razón importante para el grupo de 16 a 24 es que están matriculados en cursos de enseñanza o formación, una razón lógica visto el aumento de las personas en la educación superior (Tabla 3). Los resultados de esta tabla muestran que trabajar a tiempo parcial en España es principalmente una decisión forzada por falta de trabajo a tiempo completo, sobre todo entre las mujeres.

#### 4.2.7. Tipo de contrato

Uno de los elementos más negativos que caracterizan el empleo en España son los contratos temporales que conllevan mucha inestabilidad e inseguridad. Aunque la proporción de empleados con un contrato temporal ha disminuido con el tiempo, también en 2012 un cuarto de las mujeres ocupadas disponían de un contrato temporal (Tabla 14), “lo que da mayor inestabilidad y precariedad a su inserción en el mercado laboral.” (Camarero y Milán., 2007).

País	Sexo	1983	1993	2003	2012
España	hombres	.	29,5	30	22,3
	mujeres	.	37,4	34,6	25,1

**Tabla 14: Proporción de empleados con un contrato temporal entre 1983 y 2012**

(% del total de empleados entre 15-64)

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

#### 4.2.8. Las diferencias salariales

Como mencionado en 2.5.4. es muy difícil definir la brecha salarial como ‘discriminación salarial’. Los aspectos mostrados en los apartados anteriores (4.2.1. – 4.2.7) afectan la distribución de los ingresos entre hombres y mujeres. En Tabla 15 se encuentra la brecha salarial por sector. Como se puede ver principalmente en la industria y la construcción hay una alta brecha salarial, aunque las tasas no están ajustadas a las características individuales. En este caso la segregación horizontal (véase 2.5.1.) tiene mucha influencia en dicha brecha.

País	Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como emplea)	Industria, construcción y servicios (excepto: Administración Pública)	Administración Pública y defensa
España	15,3	16,2	10,1

**Tabla 15: Brecha salarial (%) de género (no ajustada a las características individuales) en salarios por hora según sectores de actividad económica en 2011**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

Además la brecha salarial ha aumentado en España (Tabla 16), un fenómeno extraño, teniendo en cuenta los movimientos feministas que luchan contra la brecha salarial. Sin conocer exactamente los factores que contribuyen a la desigualdad de la distribución de los ingresos es innegable que este incremento requiere atención. Por eso este fenómeno forma la base de la investigación presente: ¿Cuál es la opinión de los estudiantes sobre este problema social?

País	2006	2012
España	5.6	8.1

**Tabla 16: Desigualdades en la distribución de la renta entre hombres y mujeres (%) en 2006 y 2012**

(distribución de los ingresos en cuantiles)

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

## **5. La participación laboral en Holanda**

### **5.1. La evolución de la participación femenina en el mercado laboral**

Desde 1992 la tasa de empleo de las mujeres ha aumentado en Holanda, mientras que la distribución de trabajo entre hombres y mujeres sigue siendo claramente tradicional. Son principalmente las mujeres las que cuidan de los niños y los hombres que ejercen trabajos remunerados. Aunque la participación de las mujeres ha aumentado de nuevo en 1995, Holanda está atrasado en comparación con el desarrollo de los demás miembros de la Unión Europea. La razón de este retraso es el hecho de que una gran proporción de las mujeres desempeñan pequeños trabajos a tiempo parcial en los que no tienen independencia económica ni perspectivas de promoción. Según la política de emancipación lograr independencia social y económica de las mujeres es de gran importancia. "Igualmente importante es el uso del potencial socio- económico de las mujeres en la economía nacional, la redistribución del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres y la redistribución de las responsabilidades dentro de la unidad familiar" (Eleveld y Versantvoort, 2011: 288). Cinco años después, hay otra vez un aumento en el número de mujeres ocupadas. Sin embargo, las mujeres todavía ganan relativamente menos que los hombres y por lo tanto dependen del mantenedor. En 2007 la tasa de participación femenina en el mercado laboral y la tasa de altos cargos de mujeres era más baja en Holanda en comparación con el resto de la Unión Europea (Eleveld y Versantvoort, 2011: 288). Durante los años posteriores Holanda también se encontraba en una crisis económica. Aunque la participación de las mujeres en los últimos 30 años ha aumentado (Tabla 18), la tasa de paro ha aumentado mucho durante los últimos diez años. Como resultado de la encuesta de la Oficina de Planificación Social y Cultural, los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado y las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico. Cuantitativamente hay más mujeres que tienen empleos remunerados, pero cualitativamente el mercado laboral sigue caracterizándose por una segregación de género.

### **5.2. Aspectos contibuyentes a la distribución del empleo**

Después de este breve resumen de la situación holandesa, en los siguientes apartados se presentan los distintos aspectos que afectan las diferencias y las desigualdades en el mercado laboral.

### 5.2.1. Rangos de edad

Analizando la situación del mercado laboral por rangos de edad en 2013 se puede concluir que en cada tramo de edad la tasa de ocupación de hombres es más alta que la de las mujeres (Tabla 17 en Tabla 18). Sin embargo, comparando las tasas de 2013 con las de 2003 se puede ver que hay un aumento de las mujeres ocupadas, mientras que los hombres muestran una disminución en la tasa de empleo. Esta disminución de la tasa de empleo en 2013 fue acompañada por un aumento de la tasa de desempleo (no sólo entre los hombres, sino también entre las mujeres).

Año	Sexo	Edad	ocupados (%)	paro (%)	Inactivos(%)
2003	Hombres	15-25	44,3	10,6	46,1
		25-35	88,2	5	6,8
		35-45	90,2	3,8	6
		45-55	87,2	3,5	9,3
		55-65	51,9	3,8	4,3
2013	Hombres	15-25	36,1	15	48,9
		25-35	82,4	9	8,6
		35-45	86,3	6,8	6,9
		45-55	85,8	6,2	8
		55-65	66,9	8	25,1

**Tabla 17: Tasas de (des)empleo por hombres en 2003 y 2013 en Holanda**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del CBS

Año	Sexo	Edad	ocupados (%)	paro (%)	Inactivos (%)
2003	Mujeres	15-25	39,9	10,6	49,5
		25-35	71,4	5,7	22,9
		35-45	64,3	6,1	29,6
		45-55	57,2	5,2	37,6
		55-65	22,7	3,8	73,5
2013	Mujeres	15-25	35,1	16,8	48,1
		25-35	75,8	7,2	17
		35-45	73,6	7,1	19,3
		45-55	69,1	7,5	23,4
		55-65	43	7,5	49,5

**Tabla 18: Tasas de (des)empleo por mujeres en 2003 y 2013 en Holanda**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del CBS

### 5.2.2. Nivel educativo

Desde 2002 hasta 2012 se observa un aumento de la población con estudios universitarios (Tabla 19). Cada región en Holanda muestra un incremento de los estudiantes en la educación superior.

País	Región	2002	2012
Holanda	Total	53,3	75,6
	Norte	52,3	70,4
	Oeste	41,9	61
	Este	56,5	67,9
	Sur	48,7	61,9

**Tabla 19: Tasa de estudiantes de educación superior (ISCED 5-6) en % de la población entre 20-24**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

La mayor participación laboral de las mujeres se deriva parcialmente del aumento del nivel de educación de las mujeres. Cada vez más mujeres siguen una educación superior (CBS, 2012), y la tasa de empleo entre las mujeres educadas es considerablemente más alta que entre las mujeres con un menor nivel educativo (Tabla 20). Sin embargo, la tabla muestra también que la tasa de empleo de los hombres es más alta en cada nivel educativo. Este hecho puede implicar que haya una discrepancia entre la presencia de conocimientos y habilidades entre las mujeres y sus oportunidades laborales (Gesthuizen et al., 2002).

País	Sexo	Nivel	Tasa de empleo (%)
Holanda	Hombres	0-2	74,1
		3-4	82,8
		5-6	89,1
	Mujeres	0-2	51,9
		3-4	75,6
		5-6	84,9
	Brecha	0-2	22,2
		3-4	7,2
		5-6	4,2

**Tabla 20: Tasa de empleo según niveles de educación en 2012**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

Notas:

Nivel (0-2): preescolar, primaria y 1° etapa de educación secundaria

Nivel (3-4): 2° etapa de educación secundaria, y post-secundaria no superior

Nivel (5-6): 1° y 2° ciclo de educación superior, y doctorado

Sin embargo, hay que preguntarse si esta brecha de empleo corresponde a una forma de discriminación. Mientras que la tasa de empleo según el nivel de educación en 2012 es más alta entre los hombres que entre las mujeres, también la tasa de paro de los hombres es más alta que la de las mujeres (Tabla 21). Mejor dicho, aunque los hombres tienen una tasa de empleo más alta, siguiendo a Tabla 21 se puede concluir que los hombres sufren más de esta situación económica que las mujeres. Aparentemente, el número de mujeres en busca de trabajo remunerado es más bajo.

País	Sexo	Edad	La educación superior
Holanda	Hombres	15-24	5,4
		25-49	3,2
		50-59	3,1
		60-64	3,3
	Mujeres	15-24	4,9
		25-49	2,7
		50-59	3
		60-64	4,3

**Tabla 21: Tasa de paro (%) entre hombres y mujeres que tienen un nivel educativo superior en 2012**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

### 5.2.3. Situación familiar

La situación familiar en Holanda se caracterizó en 2011 por 1.76 hijo nacido (vivo) por cada mujer (Tabla 22). Esta tasa es un aumento en comparación con años anteriores.

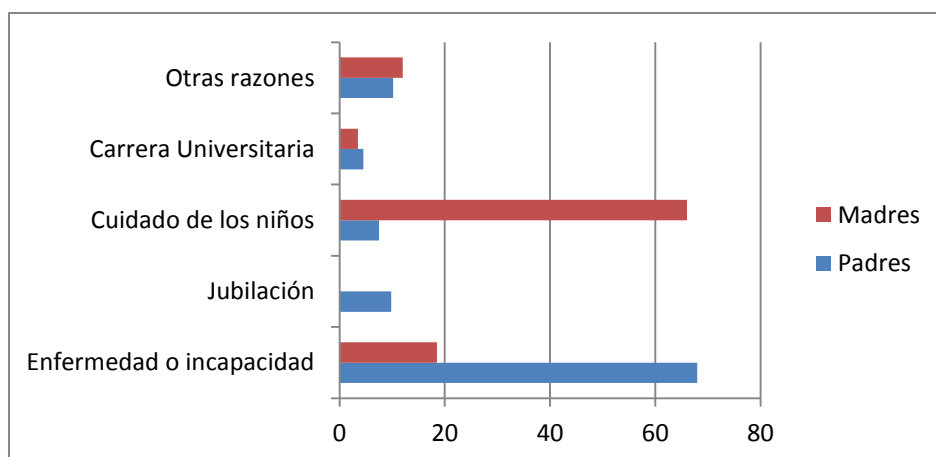
País	1991	2001	2011
Holanda	1,61	1,71	1,76

**Tabla 22: Tasa de fertilidad en 1991, 2001 y 2011**

(número de hijos nacidos vivos por mujer)

Fuente: Elaboración a partir de los datos del CBS

Otra observación notable es que el número de horas semanales de trabajo entre las madres aumenta con la edad de los hijos (CBS). Sin embargo, la principal razón para no trabajar entre las mujeres es el cuidado de los niños, mientras que la principal razón de los hombres es enfermedad o incapacidad (Tabla 23).



**Tabla 23: Razones de los padres para no trabajar (%) entre 2007 y 2009**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del CBS.

#### 5.2.4. Ramas de actividades profesionales

También en Holanda se observa el fenómeno de segregación horizontal (véase 2.5.1). La mayoría de las mujeres desempeñan ocupaciones específicas. Especialmente el sector sanitario es típico para las mujeres: ocho de cada diez trabajadores en este sector son mujeres (van den Brakel, 2012). Además en el sector educativo la tasa de mujeres es relativamente alta. En todos los demás sectores las mujeres están subrepresentadas, especialmente en la agricultura y la industria donde las mujeres representan un 3,6% y un 24,7% de la plantilla (Tabla 24).

País	Sexo	Servicios	Industria	Agricultura
Holanda	Hombres	71,7	24,7	3,6
	Mujeres	92,5	6	1,5

**Tabla 24: Ocupados según ramas de actividad en 2012 (en porcentajes)**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

#### 5.2.5. La categorización profesional

Además de la segregación horizontal existe la segregación vertical (véase 2.5.2.). También en Holanda se puede hablar de segregación vertical. En los puestos de gerencia las mujeres están subrepresentadas. De todos los cargos altos solamente un 29% está desempeñada por mujeres (van den Brakel, 2012). Esta proporción es más baja que la proporción de mujeres de la población activa. El sector sanitario es el único sector en el que hay más mujeres que hombres directivos (60%), (CBS).



### 5.2.6. Tipo de jornada

Una observación interesante sobre Holanda es que mientras que la participación laboral (comparada con el resto de la UE) es relativamente alta, el número de horas trabajadas es muy bajo. Esto es principalmente debido a la alta tasa de trabajadoras a tiempo parcial en Holanda. En la literatura se encuentran muchos artículos sobre el trabajo a tiempo parcial. Explicaciones por el aumento de los empleados a tiempo parcial son la flexibilidad y la posibilidad de combinar el trabajo remunerado con el hogar (van Eldik, 2010).

Las Tablas 25 y 26 muestran que hay una brecha notable entre la cantidad de mujeres empleadas a tiempo parcial y la tasa de empleo a tiempo parcial de los hombres: mientras que en el caso de ambos sexos se ha producido un aumento del trabajo a tiempo parcial, una gran mayoría de los ocupados a tiempo parcial son mujeres.

Países	Años		
Holanda	2002	2007	2012
	73,1	75	77

**Tabla 25: Mujeres empleadas a tiempo parcial: 2002, 2007, 2012**  
(% del empleo total)

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

Países	Años		
Holanda	2002	2007	2012
	21,2	23,6	26,4

**Tabla 26: Hombres empleados a tiempo parcial: 2002, 2007, 2012**  
(% del empleo total)

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

### 5.2.7. Tipo de contrato

El trabajo temporal no siempre es un paso que se presenta predominantemente al principio de la carrera. Hoy en día hay cada vez más personas (tanto hombres como mujeres) que tienen un contrato temporal en la fase intermedia de su carrera (Smits y de Vries, 2013). En los últimos treinta años la proporción de empleados con un contrato temporal ha aumentado mucho, tanto entre hombres como mujeres (Tabla 27). Este aumento va aparejado con la crisis económica en la que muchas empresas no ofrecen más contratos completos, lo cual causa mucha inseguridad e inestabilidad.

País	Sexo	1983	1993	2003	2012
Holanda	Hombres	4	6,8	12,6	18,2
	Mujeres	9,3	14,4	16,5	20,5

**Tabla 27: Proporción de empleados con un contrato temporal entre 1983 y 2012**

(% del total de empleados entre 15-64)

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

### 5.2.8. Las diferencias salariales

Aunque la participación laboral de las mujeres ha aumentado mucho en los últimos treinta años, sigue existiendo una brecha salarial de género. En la Tabla 28 se puede ver que principalmente en el sector de la industria y la construcción la brecha era bastante alta en 2011.

País	Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como emplea)	Industria, construcción y servicios (excepto: Administración Pública)	Administración Pública y defensa
Holanda	18	17,9	11,8

**Tabla 28: Brecha salarial (%) de género (no ajustada a las características individuales) en salarios por hora según sectores de actividad económica en 2011**

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

Sin embargo, la comparación entre los años 2006 y 2012 indica que la tasa de desigualdades en la distribución de los ingresos ha disminuido (Tabla 29). Probablemente esto no sólo se debe al aumento de la participación femenina en el mercado laboral, sino también al aumento de las mujeres que ocupan cargos más altos, y por la tanto mejor remunerados, que antes.

País	2006	2012
Holanda	3.9	3.7

**Tabla 29: Desigualdades en la distribución de la renta ente hombres y mujeres (%) en 2006 y 2012**

(distribución de los ingresos en cuantiles<sup>4</sup>)

Fuente: Elaboración a partir de los datos del Eurostat

<sup>4</sup> Término estadística para el impacto diferente (significativa) que tienen los determinantes de los salarios y sus brechas por género en distintos puntos de la de la distribución (Machado y Mata, 2005)

## 6. Un análisis comparativo entre España y Holanda

Esta enumeración de estadísticas de cada país en cuanto a distintos aspectos de la participación laboral y las diferencias de género facilita la comparación entre los dos países. Es innegable que en ambos países la proporción de mujeres en el mercado laboral ha aumentado significativamente. Teniendo en cuenta el nivel educativo se puede decir que cuanto más alto el nivel educativo, cuanto más alta es la tasa de empleo en cada país. Sin embargo, aunque en los dos países hay más mujeres con una educación superior que hombres, la tasa de empleo es más alta entre los hombres que entre las mujeres. Por lo tanto todavía se puede hablar de una brecha de género en cuanto a la participación laboral. Surge la pregunta de si esta brecha es una forma de discriminación. Siguiendo las estadísticas de la segregación horizontal, ambos países muestran una distribución de sectores típicamente femeninos y masculinos (Tabla 9 y Tabla 24). En cuanto a la segregación vertical se observa una diferencia entre España y Holanda. En España todavía es muy difícil para las mujeres romper el techo de cristal, mientras que en Holanda se encuentran cada vez más mujeres que desempeñan cargos altos. Otra diferencia notable es la proporción del empleo a tiempo parcial. En Holanda la tasa de mujeres que trabajan a tiempo parcial es más alta que en España. En España la principal razón para trabajar a tiempo parcial es una necesidad porque las mujeres no pueden encontrar trabajo a tiempo completo (Tabla 13). En Holanda es más bien una elección voluntaria, para compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico (véase 5.2.6.). Al mismo tiempo se mantiene el problema de que muchas mujeres en Holanda no son independientes económicamente (véase 2.3.), lo que también implica una desigualdad en cuanto a las perspectivas de carrera. (Merens y Hermans, 2009; Keuzenkamp et al, 2009). Por último hemos visto que ambos países conocen una brecha salarial ya que en general las mujeres ganan menos que los hombres. Todavía hay una clara desigualdad en la distribución de los ingresos, aunque no se pueda atribuir simplemente a ‘discriminación salarial’.

## 7. Metodología

### 7.1. Introducción

Aunque la desigualdad de género ha disminuido con el tiempo, todavía hay países donde existe una brecha muy fuerte entre hombres y mujeres. También en nuestra cultura occidental se encuentran roles específicamente masculinos o femeninos. España y Holanda son dos países bastante distintos al respecto. Según las estadísticas sobre la posición de hombres y mujeres en el mercado laboral en ambos países parecen existir formas de discriminación. En la investigación bibliográfica se encuentra una comparación extendida entre los dos países. Es una introducción a la investigación empírica en la que la pregunta central es si se puede calificar la desigualdad de hombres y mujeres en el mercado laboral en España y Holanda como una forma de discriminación o como una elección voluntaria tanto de los empleados como de los empresarios.

### 7.2. Objetivos

#### 7.2.1. Hacer el inventario de un problema social

El primer objetivo de esta investigación es esbozar una imagen sobre la situación actual en cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres en el campo laboral a la luz de la crisis económica en Holanda y España. Una comparación de las teorías del capítulo 3 y las estadísticas del capítulo 4 y 5 con los resultados del cuestionario puede crear claridad sobre dicho problema social.

#### 7.2.2. Medir las actitudes hacia la participación femenina en el mercado laboral

El segundo objetivo es medir las actitudes hacia la participación femenina en el mercado laboral. En la literatura se encuentran muchos datos y una gran cantidad de estadísticas en cuanto al tema de la participación de la mujer en el mercado laboral. Sin embargo ninguna investigación trata las actitudes frente al fenómeno, que posiblemente sean más importantes: *“The key is not how women and men differ, but how people think they differ”* (Hood y Koberg 1994, p. 161). Por lo tanto he creado una encuesta para estudiantes españoles y holandeses para medir las actitudes e ideas hacia la participación laboral en ambos países.

### 7.3. Ámbito Poblacional

El grupo meta de esta investigación es un grupo de estudiantes españoles y holandeses. Hay algunos motivos por los que me enfoco en este grupo de la población. En primer lugar hay motivos prácticos, porque en la sociedad de hoy en día con las nuevas tecnologías es muy fácil localizar a estudiantes. Casi todos los estudiantes tienen acceso al Internet, por lo cual se pueden recoger rápidamente muchas encuestas rellenas. Además los estudiantes están más dispuestos a participar porque muchos de ellos también tienen que hacer investigaciones empíricas. En segundo lugar los estudiantes son un grupo homogéneo de un nivel educativo superior, lo cual significa que pueden pensar y evaluar problemas sociales y éticos. Por eso parece ser muy interesante medir la conciencia y la imagen en cuanto a la participación femenina en el mercado laboral a la luz de la recesión económica actual entre los estudiantes. Por último este grupo poblacional es la generación del futuro. Crear conciencia y lograr comprensión de la imagen de esta generación con respecto al problema social, podría resultar en medidas que reduzcan la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, dando un impulso positivo a la economía nacional.

### 7.4. Justificación del cuestionario

Para poder medir dicho segundo objetivo (véase 7.2.2.) es necesario hacer una investigación cuantitativa en la que el grupo meta tiene que mostrar su opinión. Un método de investigación para medir opiniones es una encuesta que consiste en varios planteamientos con distintas escalas, es decir, la escala Likert (Hox, 2005). McIver y Carmines (1981) definen la escala Likert como un conjunto de elementos, compuesto por el mismo número de planteamientos favorables y desfavorables relacionados al tema central, que se le ofrece a un grupo de informantes. Los encuestados tienen que responder a cada planteamiento en términos de su propio de acuerdo o desacuerdo.

Según Spector (1992) hay cuatro características de una escala Likert apropiada y adecuada. Primero, la escala tiene que consistir en varios elementos o planteamientos para que el cuestionario esté seguro y válido. En segundo lugar, cada planteamiento debe medir un aspecto de una mediación cuantitativa, como en este caso las actitudes favorables y desfavorables frente al tema de la participación laboral. En tercer lugar, no hay una respuesta 'correcta', lo que difiere de una prueba de opción múltiple. Por eso no se puede utilizar la escala Likert para medir el conocimiento ni capacidades. Por último, cada elemento es un

planteamiento y los encuestados tienen que dar una evaluación sobre cada afirmación. Esto implica que los informantes necesitan indicar cuál de las respuestas reflejan mejor su opinión.

### 7.5. Operacionalización

Un cuestionario basado en la escala Likert suele tener como punto de partida una hipótesis central. En este caso formulamos la siguiente hipótesis, basada en la información estadística presentada anteriormente:

*En Holanda las actitudes hacia la participación laboral explicarán que la desigualdad de género se basa en una elección voluntaria en la que la mujer hace una elección consciente para trabajar a tiempo parcial. En España las actitudes hacia la participación laboral sugieren más bien que la desigualdad de género no se basa en una elección voluntaria, sino en una elección forzada en la que principalmente las mujeres tienen mucha dificultad para encontrar trabajo.*

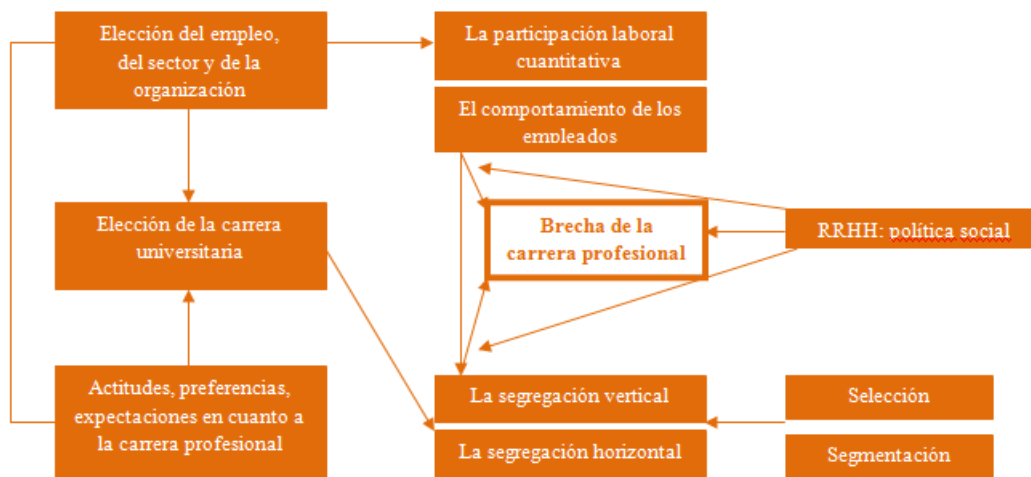
Para examinar esta hipótesis es necesario hacer una distinción entre la variable dependiente y las variables independientes: aspectos que están relacionados y que se influyen de tal manera que se mantiene una alta fiabilidad y validez (Hox, 2005).

#### 7.5.1. La variable dependiente

La variable dependiente es el aspecto que está influenciado (Hox, 2005). En este caso las actitudes de los estudiantes forman la variable dependiente. Para medir dichas actitudes es necesario entender el concepto de una actitud. Según Kothandapani (1971) y Ostrom (1969) una actitud está basada en tres componentes relacionados: un componente afectivo que incorpora sentimientos sobre el objeto, un componente cognitivo que incorpora ideas y pensamientos sobre el objeto y un componente de la conducta. En otras palabras, los sentimientos (creados por características personales, las experiencias, el ambiente, etcétera) afectan a las ideas y pensamientos de una persona y estas ideas y pensamientos afectan a la conducta. Por eso hay que tener en cuenta que las actitudes de los estudiantes se basan en una gran cantidad de características y experiencias personales. Por una parte esto hace la investigación muy interesante, porque cada persona vive en su propia cultura con sus propias normas y valores. Por otra parte no me enfoco en la explicación de las actitudes, sino en la descripción de actitudes y en aspectos o elecciones sociales que afectan a la actitud.

### 7.5.2. Las variables independientes

Los aspectos sociales que ejercen influencia sobre las actitudes de los estudiantes son las variables independientes (Hox, 2005). En esta investigación las variables independientes principales son ‘país’ y ‘sexo’. La variable ‘país’ está dividida en ‘España’ y ‘Holanda’ y la variable ‘sexo’ consiste en ‘hombre’ y ‘mujer’. Sin embargo también hay otros factores que pueden influenciar en la desigualdad de género en la participación laboral (Figura 1). Por eso se clasifican estos factores también como variables independientes.



**Figura 1: Factores que influyen la brecha de la carrera profesional**

Fuente: Traducción a partir del esquema de Sels y Theunissen (2006)

A base de los datos de la figura 1 y el análisis estadístico se incluyen otras nueve variables independientes: el motivo de la elección de dichos estudios, los planes para el futuro, las preferencias del empleado, las preferencias del empleador, la situación económica, el tipo de contrato, los sectores del trabajo (la segregación vertical), la categorización profesional (la segregación vertical) y la distribución salarial. En los siguientes apartados me enfoco en cada variable independiente.

#### 7.5.2.1. Motivo de la especialidad de estudios

Según Candela Agulló (2007) los hombres y las mujeres eligen estudios diferentes, que posteriormente les llevarán a profesiones diferentes. En otras palabras, la elección de los estudios influencia la participación laboral en general y en sectores específicos. Por esta razón es interesante saber si hay diferencias entre hombres y mujeres para elegir dichos estudios. Los primeros dos planteamientos contienen motivos por qué los participantes iniciaron sus estudios.

#### 7.5.2.2. Los planes para el futuro

Naturalmente cada persona tiene sus objetivos personales para el futuro, pero para poder dar un consejo sobre un posible aumento de la participación laboral es necesario formarse una imagen de los planes generales. Por eso he planteado tres posibilidades de planes en un futuro. La hipótesis es que sobre todo en España la mayoría de las mujeres prefiere trabajar a tiempo parcial en el futuro, lo cual ejerce mucha influencia en la distribución de la participación laboral entre hombres y mujeres surge de la pregunta si se puede hablar de discriminación o de preferencias personales.

#### 7.5.2.3. Preferencias del empleado

Preguntas fundamentales para hacer un estudio detallado de las actitudes frente a la participación laboral entre distintos estudiantes son: ¿Cuáles son sus preferencias y prioridades con respecto al trabajo? Según Recio (1997: 67) una categoría está más interesada en ganar dinero y otra valora más disponer tiempo libre. Por lo tanto se encuentran cuatro planteamientos en cuanto a las prioridades para crear una imagen clara sobre las necesidades y las preferencias de los estudiantes en cuanto a la distribución del tiempo.

#### 7.5.2.4. Preferencias del empleador

No es sólo necesario investigar las preferencias de los futuros empleados, sino también sus expectativas en cuanto a las preferencias de los empleadores. Como dicho anteriormente, los estereotipos y prejuicios son omnipresentes pero muchas veces son imágenes deformadas de la realidad. Holliday et al. (2010) hablan sobre el fenómeno de ‘naturalización’, lo cual refiere a fenómenos que parecen tan normales que nadie se sorprende. Esto puede causar una brecha entre las preferencias reales del empleador y las expectativas del futuro empleado, lo cual influye la actitud hacia la participación laboral.

#### 7.5.2.5. La situación económica

Es innegable que la crisis económica es un factor muy influyente en la tasa de empleo y la participación laboral en la sociedad contemporánea. En ambos países la tasa de paro sigue aumentándose (veáse 3.1. y 4.1.) y por eso no es solamente interesante estudiar el comportamiento de los estudiantes con respecto a esta situación económica, sino también formular consejos para cubrir las necesidades de los estudiantes españoles y holandeses.



#### 7.5.2.6. Tipo de jornada

Todavía son principalmente las mujeres las que trabajan a tiempo parcial en Holanda y España (veáse 4.2.6. y 5.2.6.). Por eso sería interesante saber lo que opina la generación del futuro sobre trabajar a tiempo parcial y completo (tanto hombres como mujeres) y qué tipo de contrato tiene una marcada preferencia.

#### 7.5.2.7. Sectores de trabajo

En la literatura se encuentran muchos artículos sobre trabajos específicamente masculinos o femeninos (veáse 2.5.1.) Iglesias Fernández y Llorente Heras (2008) mostró en su estudio empírico que cuanto mayor es el nivel de estudios, mayor es la probabilidad de ubicarse en un sector neutro (no masculino ni femenino). La pregunta es si esta distribución laboral es una forma de discriminación o más bien de preferencias personales. Por lo tanto he formado algunas planteamientos para medir las actitudes frente a estos distintos sectores específicamente masculinos o femeninos y sectores más neutrales.

#### 7.5.2.8. La categorización profesional

En la encuesta se encuentran dos planteamientos con respecto a la categorización profesional. La teoría del capital humano (veáse a 3.1.1.) se basa en la asunción de que el hombre tiene más conocimientos, competencias y habilidades que una mujer, lo cual explicaría la posición más alta del hombre con respecto a la mujer. Wainerman (1996) dice que las mujeres y los hombres con un mismo nivel de educación ocupan distintas posiciones: las mujeres tienen funciones más bajas que los hombres. Este fenómeno se llama el techo de cristal (veáse 2.5.2.) y es un aspecto fundamental para poder medir las actitudes hacia la desigualdad de género.

#### 7.5.2.9. La distribución salarial

La distribución salarial entre hombres y mujeres es un tema muy discutible. Según Blanco y Gutierrez (1996) “aquellos que han efectuado inversiones más elevadas en formar su capacidad productiva durante su juventud no sólo obtendrán después recompensas laborales más elevadas, sino que sus curvas de ingresos en relación con la edad crecerán más rápidamente que las de aquellos que han invertido menos en su formación laboral.” Sin embargo hay otros factores que influyen en la cantidad de ingresos, como en este momento la crisis económica. Por lo tanto he formulado un planteamiento sobre la relación entre el nivel

de estudios y la cantidad de ingresos en la sociedad contemporánea. Además hay dos planteamientos en cuanto a la brecha salarial entre hombres y mujeres (Tabla 16 y Tabla 29). En la literatura se encuentran muchos artículos críticos que se enfocan en la pregunta de si dicha brecha salarial es una forma de discriminación. Todos estos artículos y teorías se basan en datos y estadísticas, mientras que desde una perspectiva personal las actitudes con respecto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres son igual de importantes.

## 8. Resultados

Para medir la fiabilidad de la investigación se usó un ‘análisis de fiabilidad’ (reliability analysis). Cuando el ‘Cronbach’s Alpha’ corresponde a 0,7 o más se puede decir que las variables miden el mismo concepto. Sin embargo, parece que no todas las variables miden el mismo concepto. El ‘Cronbach’s Alpha’ corresponde a 0,65 (Tabla 30), lo cual significa que hay que analizarlas de modo independiente.

Cronbach's Alpha	N of Items
0,65	30

Tabla 30: Cronbach’s Alpha de todas las variables independientes.

Para poder concluir si las respuestas se basan en diferencias significativas se usó principalmente un t-test. Con el t-test se mide si los diferentes promedios entre España y Holanda son significativos y al igual que los diferentes promedios entre hombres y mujeres son significativos. Sin embargo, también hay que saber si hay diferencias significativas entre por ejemplo un hombre español y un hombre holandés. Por eso se usó un análisis de la varianza (con dos variables independientes y una variable dependiente). Parece que hay una diferencia entre los resultados de los encuestados en casi todos los ítems. En los siguientes apartados se enfoca en los resultados de cada categoría, incorporando una tabla por cada planteamiento de la encuesta con todos los promedios, la desviación típica y el número de encuestados por país y por sexo y después una descripción de los resultados significativos por medio del t-test y el análisis de la varianza.

## 8.1. Motivo de la especialidad de estudios

Planteamiento 1	País	Sexo	Mean	Df	N
Elegí mi carrera principalmente por las salidas al mercado laboral	España	Hombre	2,16	1,35	38
		Mujer	2,37	1,14	41
		Total	2,27	1,24	79
	Holanda	Hombre	3,20	0,95	41
		Mujer	2,59	1,12	37
		Total	2,93	1,07	81
	Total	Hombre	2,72	1,26	82
		Mujer	2,47	1,13	78
		Total	2,60	1,20	160

Tabla 31: Resultados del planteamiento ‘elegí mi carrera principalmente por las salidas al mercado laboral’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

En Tabla 31 se encuentran los resultados del T-test y del análisis de la varianza en cuanto al primer planteamiento sobre elegir una carrera por las salidas al mercado laboral. La indicación amarilla se refiere a los promedios notables del análisis de la varianza. Parece que el hombre holandés tiene una actitud bastante neutral en cuanto al mercado laboral como razón principal para elegir sus estudios, mientras que el hombre español está en desacuerdo con este planteamiento ( $F = 5,126$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,025$ ). Desde el T-test se deriva que no se puede hablar de diferencias significativas en cuanto al primer planteamiento, lo cual significa que no se puede sacar conclusiones sobre diferencias entre España y Holanda ni entre hombres y mujeres.

Planteamiento 2	País	Sexo	Mean	Df	N
Elegí mi carrera principalmente porque me parecía interesante	España	Hombre	4,42	0,72	38
		Mujer	4,68	0,52	41
		Total	4,56	0,64	79
	Holanda	Hombre	4,55	0,50	41
		Mujer	4,46	0,69	37
		Total	4,51	0,59	81
	Total	Hombre	4,49	0,61	82
		Mujer	4,58	0,61	78
		Total	4,53	0,61	160

Tabla 32: Resultados del planteamiento ‘Elegí mi carrera principalmente porque me parecía interesante’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

En cuanto al segundo planteamiento (Tabla 32) no se puede sacar ninguna conclusión significativa sobre las respuestas de los encuestados masculinos y femeninos de España y Holanda. Todos los promedios de las respuestas están entre ‘neutral’ y ‘de acuerdo’, lo cual implica una actitud bastante positiva hacia este motivo para la elección de estudios.

Planteamiento 3	País	Sexo	Mean	Df	N
El grupo de estudiantes de mi carrera consiste principalmente en personas del mismo sexo.	España	Hombre	2,47	1,22	38
		Mujer	2,71	1,35	41
		Total	2,59	1,29	79
	Holanda	Hombre	3,39	1,35	41
		Mujer	3,65	1,48	37
		Total	3,51	1,41	81
	Total	Hombre	2,96	1,37	82
		Mujer	3,15	1,48	78
		Total	3,06	1,42	160

Tabla 33: Resultados del planteamiento ‘el grupo de estudiantes de mi carrera consiste principalmente en personas del mismo sexo’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

Tabla 33 muestra los resultados del planteamiento si el grupo de estudiantes de su carrera consiste principalmente en personas del mismo sexo. La indicación verde se refiere a los promedios notables entre los dos países por medio del t-test. Parece que los holandeses elijen más veces una carrera consistiendo principalmente de personas del mismo sexo que los españoles ( $t = -4,274$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,000$ ). Sin embargo, cuando se compara las dos variables independientes (país y sexo) por medio de un análisis de la varianza no hay diferencias significativas, lo cual significa que solamente los dos países difieren significativamente en sus respuestas.

## 8.2. Los planes para el futuro

En cuanto a los planteamientos sobre los planes para el futuro también hay algunos resultados notables.

Planteamiento 4	País	Sexo	Mean	Df	N
En un futuro me veo trabajando en un sector ajustado a mis estudios	España	Hombre	3,13	0,96	38
		Mujer	3,46	1,05	41
		Total	3,30	1,02	79
	Holanda	Hombre	3,41	1,02	41
		Mujer	3,89	1,02	37
		Total	3,63	1,04	81
	Total	Hombre	3,28	0,99	82
		Mujer	3,67	1,05	78
		Total	3,47	1,04	160

Tabla 34: Resultados del planteamiento ‘En un futuro me veo trabajando en un sector ajustado a mis estudios’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’), standard deviation (df) y total de encuestados (N).

En Tabla 34 la indicación verde se refiere a los promedios notables entre España y Holanda por medio del t-test y la indicación azul se refiere a los promedios notables entre los dos sexos por medio del t-test. Parece que los holandeses más frecuentemente piensan trabajar en un sector ajustado a los estudios en el futuro que los españoles ( $t = -2,001$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,047$ ). También hay una diferencia significativa entre hombres y mujeres: hay más mujeres que creen que van a trabajar en el sector ajustado a su carrera ( $t = -2,383$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,018$ ). En cuanto al análisis de la varianza no hay diferencias significativas.

Planteamiento 5	País	Sexo	Mean	Df	N
En un futuro me veo trabajando a tiempo parcial para cuidar de mis niños.	España	Hombre	2,68	1,04	38
		Mujer	2,32	1,13	41
		Total	2,49	1,10	79
	Holanda	Hombre	1,89	0,95	41
		Mujer	3,38	1,16	37
		Total	2,57	1,28	81
	Total	Hombre	2,26	1,06	82
		Mujer	2,82	1,26	78
		Total	2,53	1,19	160

Tabla 35: Resultados del planteamiento ‘En un futuro me veo trabajando a tiempo parcial para cuidar de mis niños’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’), standard deviation (df) y el total de encuestados (N)

Tabla 35 muestra los resultados de las respuestas al planteamiento sobre la preferencia de trabajar a tiempo parcial para cuidar de los niños en el futuro, donde las indicaciones amarillas se refieren a los promedios notables del análisis de la varianza. Parece que las mujeres holandesas más frecuentemente piensan trabajar a tiempo parcial para cuidar de los niños, seguido por los hombres españoles, mientras que las mujeres españolas y los hombres holandeses están significativamente más en desacuerdo con este planteamiento ( $F = 30,1$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,000$ ). Otro resultado significativo, mostrando por los promedios de color azul, es que las mujeres tienen generalmente una actitud más neutral sobre trabajar a tiempo parcial para cuidar de los niños, mientras que los hombres están más en desacuerdo. ( $t = -3,073$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,002$ ).

Planteamiento 6	País	Sexo	Mean	Df	N
En un futuro me veo cuidando de mis niños a tiempo completo (sin trabajar).	España	Hombre	2,21	1,21	38
		Mujer	1,41	0,67	41
		Total	1,80	1,04	79
	Holanda	Hombre	1,77	0,89	41
		Mujer	2,43	0,93	37
		Total	2,07	0,96	81
	Total	Hombre	1,98	1,67	82
		Mujer	1,90	0,95	78
		Total	1,94	1,00	160

Tabla 36: Resultados del planteamiento 'En un futuro me veo cuidando de mis niños a tiempo completo (sin trabajar)' (clasificado por el promedio (mean) donde '1' se refiere a 'muy en desacuerdo' y 5 se refiere a 'muy de acuerdo', standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

En cuanto al último planteamiento sobre los planes para el futuro (Tabla 36) los promedios amarillos muestran que las mujeres españolas están más en desacuerdo con el pensamiento de cuidar de los niños a tiempo completo que las mujeres holandesas ( $F = 24,0$   $df = 1$ ,  $p = 0,000$ ).

### 8.3.Preferencias del empleado

En las siguientes cuatro tablas se encuentran los resultados del T-test y del análisis de la varianza en cuanto a la variable ‘preferencias del empleado’.

Planteamiento 7	País	Sexo	Mean	Df	N
Prefiero un empleo con seguridad (un contrato indefinido), a un empleo ajustado a mis estudios.	España	Hombre	3,18	1,14	38
		Mujer	2,90	1,09	41
		Total	3,04	1,11	79
	Holanda	Hombre	2,84	0,99	41
		Mujer	3,19	1,18	37
		Total	3,00	1,08	81
	Total	Hombre	3,00	1,06	82
		Mujer	3,04	1,13	78
		Total	3,02	1,10	160

Tabla 37: Resultados del planteamiento ‘prefiero un empleo con seguridad (un contrato indefinido), a un empleo ajustado a mis estudios’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

En cuanto al planteamiento 7 sobre la preferencia de tener un contrato indefinido a un empleo ajustado a sus estudios se puede ver que los promedios de todos los encuestados están cerca de ‘3’, o sea ‘neutral’ (Tabla 37). Por lo tanto no se puede hablar de diferencias significativas desde el T-test, ni desde el análisis de la varianza.

Planteamiento 8	País	Sexo	Mean	Df	N
Prefiero un empleo con menos ingresos, pero con más tiempo para la familia y mis amigos.	España	Hombre	3,76	0,97	38
		Mujer	3,39	0,80	41
		Total	3,57	0,90	79
	Holanda	Hombre	3,07	1,00	41
		Mujer	3,73	0,87	37
		Total	3,37	1,04	81
	Total	Hombre	3,39	1,09	82
		Mujer	3,55	0,85	78
		Total	2,47	0,98	160

Tabla 38: Resultados del planteamiento ‘prefiero un empleo con menos ingresos, pero con más tiempo para la familia y mis amigos’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

En Tabla 38, los promedios amarillos muestran una diferencia significativa entre las respuestas de los hombres holandeses y los hombres españoles por medio del análisis de la varianza. Parece que los hombres españoles tienden más a preferir la familia al trabajo que los



hombres holandeses ( $F = 11,08$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,001$ ). Sin embargo no hay diferencias significativas entre los dos países en general ni entre los dos sexos en general.

Planteamiento 9	País	Sexo	Mean	Df	N
<b>Prefiero un empleo donde gane mucho y tenga que hacer horas extras, en lugar de un empleo donde gane menos y donde pueda irme a casa a las 7 de la tarde.</b>	España	Hombre	2,55	1,37	38
		Mujer	2,20	0,93	41
		Total	2,37	1,17	79
	Holanda	Hombre	3,20	1,00	41
		Mujer	2,65	1,16	37
		Total	2,95	1,17	81
	Total	Hombre	2,90	1,22	82
		Mujer	2,41	1,06	78
		Total	2,66	1,17	160

Tabla 39: Resultados del planteamiento ‘prefiero un empleo donde gane mucho y tenga que hacer horas extras, en lugar de un empleo donde gane menos y donde pueda irme a casa a las 7 de la tarde’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N)

Planteamiento 9 hace referencia a la preferencia de ganar mucho y hacer horas extras que ganar menos y poder irse a casa a tiempo. Tabla 39 muestra por medio de las indicaciones verdes que los españoles están significativamente más en desacuerdo con la preferencia de ganar mucho que tener más tiempo libre ( $t = -3,246$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,001$ ). En cuanto al género los hombres tienen una actitud más neutral y las mujeres están más en desacuerdo con este planteamiento, mostrado por los promedios de color azul ( $t = 2,712$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,007$ ).

Planteamiento 10	País	Sexo	Mean	Df	N
<b>Prefiero un empleo con un buen ambiente y menos ingresos, a un empleo en el que gane mucho pero tenga compañeros de trabajo con los que no me lleve bien.</b>	España	Hombre	3,71	1,06	38
		Mujer	3,83	1,07	41
		Total	3,77	1,06	79
	Holanda	Hombre	3,66	0,83	41
		Mujer	4,16	0,69	37
		Total	3,89	0,81	81
	Total	Hombre	3,68	0,94	82
		Mujer	3,99	0,91	78
		Total	3,83	0,94	160

Tabla 40: Resultados del planteamiento ‘prefiero un empleo con un buen ambiente y menos ingresos, a un empleo en el que gane mucho pero tenga compañeros de trabajo con los que no me lleve bien’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N)

Los promedios de color azul en Tabla 40 muestran los resultados significativos del planteamiento sobre preferir un buen ambiente y menos ingresos en lugar de ganar mucho y tener compañeros con los que no se lleve bien. Parece que las mujeres están significativamente más de acuerdo con esta idea que los hombres ( $t = -2,068$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,040$ ).

Planteamiento 11	País	Sexo	Mean	Df	N
Durante la búsqueda de un trabajo, tengo mucha iniciativa (p.e. llamando a una organización en lugar de mandar un e-mail).	España	Hombre	2,79	1,19	38
		Mujer	3,46	0,98	41
		Total	3,14	1,13	79
	Holanda	Hombre	3,66	0,89	41
		Mujer	3,32	0,88	37
		Total	3,51	0,89	81
	Total	Hombre	3,26	1,12	82
		Mujer	3,40	0,93	78
		Total	3,33	1,03	160

Tabla 41: Resultados del planteamiento ‘durante la búsqueda de un trabajo, tengo mucha iniciativa (p.e. llamando a una organización en lugar de mandar un e-mail)’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N)

En cuanto a planteamiento 11 sobre tener mucha iniciativa durante la búsqueda de un trabajo, los promedios verdes afirman que los holandeses están más de acuerdo tener iniciativa que los españoles ( $t = -2,280$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,024$ ). Desde el análisis de la varianza se deriva que los hombres holandeses piensan tener más iniciativa durante la búsqueda de un trabajo que los hombres españoles ( $F = 10,36$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,002$ ).

#### 8.4. Preferencias del empleador

En Tabla 42, 43 y 44 se presentan los resultados de la encuesta en cuanto a los planteamientos sobre las preferencias del empleador.

Planteamiento 12	País	Sexo	Mean	Df	N
Durante una entrevista el sexo del solicitante afecta a la decisión de si es contratado o no	España	Hombre	3,42	0,92	38
		Mujer	3,15	1,06	41
		Total	3,28	0,99	79
	Holanda	Hombre	2,68	0,98	41
		Mujer	3,11	1,02	37
		Total	2,88	1,02	81
	Total	Hombre	3,02	1,02	82
		Mujer	3,13	1,04	78
		Total	3,08	1,03	160

Tabla 42: Resultados del planteamiento ‘Durante una entrevista el sexo del solicitante afecta a la decisión de si es contratado o no’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N)

Los promedios amarillos en Tabla 42 muestran que en cuanto al planteamiento que el sexo del solicitante afecta a la decisión si es contratado o no los hombres españoles están más de acuerdo que los hombres holandeses ( $F = 4,907$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,028$ ). Además desde el t-test se deriva por las indicaciones verdes que los españoles están más en desacuerdo con esta idea que los holandeses ( $t = 2,521$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,013$ ).

Planteamiento 13	País	Sexo	Mean	Df	N
Es más probable que un empleador de la educación elija a mujeres en lugar de hombres.	España	Hombre	3,03	1,15	38
		Mujer	3,07	0,99	41
		Total	3,05	1,06	79
	Holanda	Hombre	2,75	0,89	41
		Mujer	2,51	0,87	37
		Total	2,64	0,89	81
	Total	Hombre	2,88	1,02	82
		Mujer	2,81	0,97	78
		Total	2,84	0,99	160

Tabla 41: Resultados del planteamiento ‘Es más probable que un empleador de la educación elija a mujeres en lugar de hombres’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N)

En cuanto al segundo planteamiento sobre las preferencias del empleador (Tabla 43) es notable que los holandeses están más en desacuerdo con la idea que un empleador de la educación elija a mujeres en lugar de hombres que los españoles ( $t = 2,649$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,009$ ). Sin embargo este planteamiento no muestra diferencias significativas entre las dos variables (país y sexo) por medio del análisis de la varianza.

Planteamiento 14	País	Sexo	Mean	Df	N
Es más probable que un empleador de la industria automovilística elija a mujeres en lugar de hombres.	España	Hombre	2,42	0,76	38
		Mujer	2,34	1,09	41
		Total	2,38	0,94	79
	Holanda	Hombre	3,68	1,03	41
		Mujer	3,84	0,76	37
		Total	3,75	0,92	81
	Total	Hombre	3,10	1,11	82
		Mujer	3,05	1,21	78
		Total	3,08	1,15	160

Tabla 44: Resultados del planteamiento ‘es más probable que un empleador de la industria automovilística elija a mujeres en lugar de hombres’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

Por último cuando se mira a los resultados del planteamiento 14 se puede concluir que los holandeses están más de acuerdo con el planteamiento que es más probable que un empleador de la industria automovilística elija a mujeres en lugar de hombres ( $t = -9,373$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,000$ ). Un resultado muy notable teniendo en cuenta la industria automovilística como sector típico masculino.

#### 8.5.La situación económica

En este apartado se enfocan en los resultados de los planteamientos relacionados a la situación económica.

Planteamiento 15	País	Sexo	Mean	Df	N
En este periodo de crisis económica ya estoy feliz con un trabajo, aunque sea debajo de mi nivel educativo.	España	Hombre	2,79	1,19	38
		Mujer	2,93	1,19	41
		Total	2,86	1,19	79
	Holanda	Hombre	2,41	1,15	41
		Mujer	3,59	1,01	37
		Total	2,95	1,23	81
	Total	Hombre	2,59	1,17	82
		Mujer	3,24	1,15	78
		Total	2,91	1,20	160

Tabla 45: Resultados del planteamiento ‘En este periodo de crisis económica ya estoy feliz con un trabajo, aunque sea debajo de mi nivel educativo.’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

El primer planteamiento con respecto a la situación económica dice que en este periodo de crisis económica ya está feliz con un trabajo, aunque sea debajo de su nivel educativo. Los

promedios de color azul en Tabla 45 muestran los resultados significativos del t-test. Parece que los hombres están en general menos felices con un trabajo debajo de su nivel educativo en esta situación económica que las mujeres ( $t = -3,574$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,000$ ). Además, al comparar las dos variables independientes por medio del análisis de la varianza, resulta que las mujeres holandesas muestran más una tendencia de ya estar felices con un trabajo (aunque sea debajo de su nivel educativo) en esta crisis económica, que las mujeres españolas ( $F = 8,418$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,004$ ).

Planteamiento 16	País	Sexo	Mean	Df	N
En este periodo de crisis económica prefiero seguir estudiando el mayor tiempo posible, ya que no puedo encontrar trabajo.	España	Hombre	3,58	1,08	38
		Mujer	3,54	1,16	41
		Total	3,56	1,12	79
	Holanda	Hombre	2,48	1,15	41
		Mujer	3,00	1,11	37
		Total	2,72	1,15	81
	Total	Hombre	2,99	1,24	82
		Mujer	3,28	1,16	78
		Total	3,13	1,21	160

Tabla 46: Resultados del planteamiento 'En este periodo de crisis económica prefiero seguir estudiando el mayor tiempo posible, ya que no puedo encontrar trabajo' (clasificado por el promedio (mean) donde '1' se refiere a 'muy en desacuerdo' y 5 se refiere a 'muy de acuerdo', standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

En cuanto al planteamiento sobre preferir seguir estudiando el mayor tiempo posible en esta situación económica se puede concluir por los promedios verdes en Tabla 46 que los españoles tienen más una tendencia de estudiar el mayor tiempo posible porque no pueden encontrar trabajo, que los holandeses ( $t = 4,681$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,000$ ). En cuanto a los sexos dentro de los dos países no hay diferencias significativas en las respuestas de los encuestados.

Planteamiento 17	País	Sexo	Mean	Df	N
En este periodo de crisis económica las mujeres sufren más que los hombres.	España	Hombre	2,58	1,00	38
		Mujer	3,00	0,95	41
		Total	2,80	0,99	79
	Holanda	Hombre	2,00	0,78	41
		Mujer	2,59	0,83	37
		Total	2,27	0,85	81
	Total	Hombre	2,27	0,93	82
		Mujer	2,81	0,91	78
		Total	2,53	0,96	160

Tabla 47: Resultados del planteamiento ‘En este periodo de crisis económica las mujeres sufren más que los hombres’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

Por último es muy notable que desde el planteamiento que las mujeres sufren más que los hombres se derivan diferencias significativas tanto entre los dos países (las indicaciones verdes) como entre los dos sexos (las indicaciones azules). Tabla 47 muestra que los españoles están más neutrales sobre el planteamiento diciendo que las mujeres sufren más de la crisis económica que los hombres, mientras que los holandeses están más en desacuerdo con esta idea ( $t = 3,601$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,000$ ) y la misma actitud que los españoles tienen las mujeres en general hacia la desigualdad en esta situación económica, mientras que la actitud de los hombres es igual a la de los holandeses ( $t = -3,700$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,000$ ).

## 8.6. Tipo de jornada

En cuanto al tipo de jornada también hay tres planteamientos con los resultados presentados en las siguientes tres tablas.

Planteamiento 18	País	Sexo	Mean	Df	N
Trabajar a tiempo parcial es más para las mujeres que para los hombres.	España	Hombre	2,13	0,96	38
		Mujer	2,12	1,03	41
		Total	2,13	0,99	79
	Holanda	Hombre	3,03	1,21	41
		Mujer	2,68	1,13	37
		Total	2,56	1,18	81
	Total	Hombre	2,61	1,18	82
		Mujer	2,38	1,11	78
		Total	2,50	1,15	160

Tabla 48: Resultados del planteamiento ‘trabajar a tiempo parcial es más para las mujeres que para los hombres’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

Según planteamiento 18 trabajar a tiempo parcial es más para las mujeres que para los hombres. Desde el t-test se deriva que los españoles están más en desacuerdo con esta idea que los holandeses ( $t = -4,274$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,000$ ), mostrado en Tabla 48 por los promedios de color verde. Sin embargo no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en general, ni entre las dos variables independientes (país y sexo) por medio del análisis de la varianza.

Planteamiento 19	País	Sexo	Mean	Df	N
Prefiero trabajar a tiempo completo en vez de a tiempo parcial.	España	Hombre	3,21	0,99	38
		Mujer	3,63	0,97	41
		Total	3,43	0,99	79
	Holanda	Hombre	4,18	0,87	41
		Mujer	3,32	1,18	37
		Total	3,79	1,10	81
	Total	Hombre	3,73	1,04	82
		Mujer	3,49	1,08	78
		Total	3,61	1,06	160

Tabla 49: Resultados del planteamiento ‘Prefiero trabajar a tiempo completo en vez de a tiempo parcial’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

En cuanto al segundo planteamiento sobre el tipo de jornada (Tabla 49) parece que los holandeses quieren trabajar a tiempo completo más que los españoles ( $t = -2,163$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,032$ ). Además un resultado notable del análisis de la varianza (marcado en amarillo) es que los hombres holandeses quieren trabajar a tiempo completo, mientras que los hombres españoles tienen una actitud más neutral sobre este planteamiento ( $F = 16,287$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,000$ ).

Planteamiento 20	País	Sexo	Mean	Df	N
Cuando tenga hijos, prefiero no trabajar para que mis hijos no tengan que ir a una guardería infantil.	España	Hombre	2,84	1,10	38
		Mujer	1,85	1,06	41
		Total	2,33	1,19	79
	Holanda	Hombre	2,20	0,85	41
		Mujer	2,35	1,13	37
		Total	2,27	0,99	81
	Total	Hombre	2,50	1,02	82
		Mujer	2,09	1,12	78
		Total	2,30	1,09	160

Tabla 50: Resultados del planteamiento ‘Cuando tenga hijos, prefiero no trabajar para que mis hijos no tengan que ir a una guardería infantil.’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N)

El último planteamiento sobre el tipo de jornada hace referencia a la preferencia de no trabajar cuando tenga hijos, para que los hijos no tengan que ir a una guardería infantil. Como se puede ver en Tabla 50 por los promedios de color azul, las mujeres están más en desacuerdo con esta idea que los hombres. ( $t = 2,424$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,016$ ). Además se observa que de los cuatro grupos, el hombre español tiene una actitud más neutral y la mujer española está más en desacuerdo con la idea de no trabajar para cuidar de los niños ( $F = 11,93$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,001$ ).



## 8.7.Sectores de trabajo

Los sectores de trabajo hacen referencia a sectores en los que principalmente hombres o mujeres trabajan. Las siguientes tablas muestran los resultados de cinco planteamientos relacionados a esta ‘segregación horizontal’ (véase 2.5.1.).

Planteamiento 21	País	Sexo	Mean	Df	N
En una situación ideal el hombre es para ganar dinero y la mujer para el hogar.	España	Hombre	1,39	0,82	38
		Mujer	1,22	0,73	41
		Total	1,30	0,77	79
	Holanda	Hombre	2,73	1,17	41
		Mujer	1,68	0,85	37
		Total	2,25	1,16	81
	Total	Hombre	2,11	1,22	82
		Mujer	1,44	0,82	78
		Total	1,78	1,09	160

Tabla 51: Resultados del planteamiento ‘En una situación ideal el hombre es para ganar dinero y la mujer para el hogar’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

En cuanto al primer planteamiento sobre los sectores de trabajo se observa una diferencia significativa desde el análisis de la varianza, marcando en amarillo en Tabla 49. Parece que los hombres españoles están muy en desacuerdo con la idea de que los hombres son para ganar dinero y las mujeres para el hogar, mientras que los hombres holandeses tienen una opinión más neutral sobre este planteamiento ( $F = 9,108$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,003$ ).

Planteamiento 22	País	Sexo	Mean	Df	N
Trabajar en el sector sanitario es típico de las mujeres.	España	Hombre	1,82	0,93	38
		Mujer	2,00	1,05	41
		Total	1,91	0,99	79
	Holanda	Hombre	2,73	1,21	41
		Mujer	2,27	1,04	37
		Total	2,52	1,15	81
	Total	Hombre	2,30	1,17	82
		Mujer	2,13	1,05	78
		Total	2,12	1,11	160

Tabla 53: Resultados del planteamiento ‘Trabajar en el sector sanitario es típico de las mujeres’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

El segundo planteamiento de esta categoría dice que trabajar en el sector sanitario es típico de las mujeres. En Tabla 52 se puede ver por las indicaciones verdes que en comparación con los holandeses los españoles están menos de acuerdo con el planteamiento que trabajar en el sector sanitario es típico de las mujeres ( $t = -3,572$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,000$ ). En cuanto al análisis de la varianza no hay diferencias significativas.

Planteamiento 23	País	Sexo	Mean	Df	N
Trabajar en la construcción es típico de los hombres.	España	Hombre	3,24	1,26	38
		Mujer	3,17	1,16	41
		Total	3,20	1,20	79
	Holanda	Hombre	3,68	1,78	41
		Mujer	3,30	1,05	37
		Total	3,51	1,13	81
	Total	Hombre	3,48	1,23	82
		Mujer	3,23	1,10	78
		Total	3,36	1,17	160

Tabla 53: Resultados del planteamiento ‘Trabajar en la construcción es típico de los hombres’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N)

Tabla 53 muestra los resultados del planteamiento que trabajar en la construcción es típico de los hombres. Es muy notable que hay ningunas diferencias significativas de los promedios de las respuestas. Todos de los encuestados tienen una actitud neutral o están de acuerdo con el planteamiento que la construcción es un trabajo típico de los hombres.

Planteamiento 24	País	Sexo	Mean	Df	N
Trabajar de receptionista y secretaria son típicamente femeninos.	España	Hombre	2,76	1,23	38
		Mujer	2,71	1,15	41
		Total	2,73	1,17	79
	Holanda	Hombre	3,57	1,23	41
		Mujer	2,89	1,05	37
		Total	3,26	1,19	81
	Total	Hombre	3,20	1,28	82
		Mujer	2,79	1,09	78
		Total	3,00	1,21	160

Tabla 54: Resultados del planteamiento ‘Trabajar de receptionista y secretaria son típicamente femeninos’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N)

En Tabla 54 se presentan los resultados del t-test, marcado en verde y azul, en cuanto al planteamiento que trabajar de receptionista y secretaria son típicamente femeninos. Parece que los holandeses tienen una actitud más neutral hacia este planteamiento que los españoles

( $t = -2808$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,006$ ). Además se observa que las mujeres están más en desacuerdo con este planteamiento que los hombres ( $t = 2,118$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,036$ ).

Planteamiento 25	País	Sexo	Mean	Df	N
El trabajo de medico de cabecera es típicamente masculino.	España	Hombre	2,45	1,13	38
		Mujer	2,10	1,32	41
		Total	2,27	1,24	79
	Holanda	Hombre	2,68	1,29	41
		Mujer	1,49	0,56	37
		Total	2,14	1,18	81
	Total	Hombre	2,57	1,21	82
		Mujer	1,81	1,07	78
		Total	2,20	1,21	160

Tabla 55: Resultados del planteamiento 'El trabajo de medico de cabecera es típicamente masculino' (clasificado por el promedio (mean) donde '1' se refiere a 'muy en desacuerdo' y 5 se refiere a 'muy de acuerdo', standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

Tabla 55 trata del planteamiento que el trabajo de medico de cabecera es típicamente masculino. Por medio del análisis de la varianza, mostrado por las indicaciones amarillas, se puede concluir que la mujer holandesa está significativamente más en desacuerdo con esta idea que la mujer española ( $F = 5,557$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,026$ ). Además los promedios de color azul muestran que las mujeres están en general más en desacuerdo con el planteamiento que un médico de cabecera es típicamente masculino en comparación con los hombres ( $t = 4,216$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,000$ ).

### 8.8.La categorización profesional

La categorización profesional es lo mismo como 'segregación vertical' (véase 2.5.2.) y las siguientes dos planteamientos hacen referencia a esta variable independiente.

Planteamiento 26	País	Sexo	Mean	Df	N
Los hombres desarrollan un mayor capital humano (experiencia, competencias y habilidades) que las mujeres.	España	Hombre	1,66	0,91	38
		Mujer	1,54	1,05	41
		Total	1,59	0,98	79
	Holanda	Hombre	2,09	0,89	41
		Mujer	1,46	0,69	37
		Total	1,80	0,86	81
	Total	Hombre	1,89	0,92	82
		Mujer	1,50	0,89	78
		Total	1,70	0,92	160

Tabla 56: Resultados del planteamiento ‘Los hombres desarrollan un mayor capital humano (experiencia, competencias y habilidades) que las mujeres’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N)

Una observación general de planteamiento 26 es que todos los encuestados están en desacuerdo o muy en desacuerdo. Las indicaciones de color azul en Tabla 56 muestran los promedios notables entre hombres y mujeres por medio del t-test. Parece que las mujeres están más en desacuerdo con la idea que los hombres desarrollan un mayor capital humano que las mujeres ( $t = 2,725$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,007$ ).

Planteamiento 27	País	Sexo	Mean	Df	N
Los hombres son más adecuados para funciones de gerencia.	España	Hombre	1,82	0,95	38
		Mujer	2,00	0,83	41
		Total	1,91	0,90	79
	Holanda	Hombre	2,73	1,20	41
		Mujer	2,27	0,65	37
		Total	2,52	1,15	81
	Total	Hombre	2,30	1,18	82
		Mujer	2,13	0,75	78
		Total	2,12	1,07	160

Tabla 57: Resultados del planteamiento ‘Los hombres son más adecuados para funciones de gerencia’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N)

En cuanto al planteamiento que los hombres son más adecuados para funciones de gerencia se observan distintos resultados significativos (Tabla 57). Desde el t-test los promedios notables están marcados en verde para la diferencia significativa entre los dos países y en azul para los dos sexos. Analizando el nivel de ‘país’ se encuentra que los españoles están más en desacuerdo con este planteamiento que los holandeses ( $t = -3,460$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,001$ ). Además resulta que las mujeres están más en desacuerdo con la idea que los hombres serían

más adecuados para funciones de gerencia ( $t = 5,236$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,000$ ). En cuanto a los niveles de ‘país’ y ‘sexo’ juntos (marcado en amarillo) parece que los hombres en Holanda tienen una actitud más neutral sobre el segundo planteamiento, mientras que los hombres españoles están claramente en desacuerdo con esta idea ( $F = 7,729$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,006$ ).

### 8.9.La distribución salarial

En las últimas tres tablas del capítulo ‘Resultados’ se encuentran las observaciones de los planteamientos que corresponden con la distribución salarial.

Planteamiento 28	País	Sexo	Mean	Df	N
Cuanto mayor es el nivel educativo, mayor sería el salario.	España	Hombre	2,92	1,28	38
		Mujer	3,34	1,11	41
		Total	3,14	1,21	79
	Holanda	Hombre	4,02	0,95	41
		Mujer	3,97	0,90	37
		Total	4,00	0,92	81
	Total	Hombre	3,51	1,24	82
		Mujer	3,64	1,06	78
		Total	3,58	1,15	160

Tabla 58: Resultados del planteamiento ‘Cuanto mayor es el nivel educativo, mayor sería el salario’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

Los promedios de color verde en Tabla 58 muestran que mientras que los holandeses están de acuerdo con el planteamiento que cuanto mayor es su nivel de estudios mayor sería el salario, los españoles tienen una actitud más neutral hacia esta idea ( $t = 5,079$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,000$ ). Aunque no hay diferencias significativas del análisis de la varianza sí se puede ver que por ejemplo el hombre holandés está de acuerdo con este planteamiento tradicional, mientras que el hombre español tiene una actitud más neutral.

Planteamiento 29	País	Sexo	Mean	Df	N
Es lógico que en general los hombres ganan más que las mujeres.	España	Hombre	1,42	0,76	38
		Mujer	1,39	0,89	41
		Total	1,41	0,83	79
	Holanda	Hombre	2,20	1,09	41
		Mujer	1,35	0,59	37
		Total	1,81	0,99	81
	Total	Hombre	1,84	1,02	82
		Mujer	1,37	0,76	78
		Total	1,61	0,93	160

Tabla 59: Resultados del planteamiento ‘Es lógico que en general los hombres ganan más que las mujeres’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

En cuanto al segundo planteamiento que es lógico que los hombres ganan más que las mujeres parece que tanto en el nivel de ‘país’ como en el nivel de ‘sexo’ se encuentra una diferencia significativa (Tabla 59): los españoles están más en desacuerdo con este planteamiento que los holandeses (marcado en verde) ( $t = -2,843$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,005$ ) y las mujeres están más en desacuerdo que los hombres (marcado en azul) ( $t = 3,284$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,001$ ). Cuando se comparan los promedios de los países con los promedios de los sexos, se observa que con respecto a planteamiento 29 el hombre español está más en desacuerdo con la idea de que es lógico que los hombres ganan más que las mujeres, que el hombre holandés (marcado en amarillo) ( $F = 9,006$ ,  $df = 1$ ,  $p = 0,003$ ).

Planteamiento 30	País	Sexo	Mean	Df	N
La brecha salarial entre hombres y mujeres es una forma de discriminación.	España	Hombre	4,13	1,04	38
		Mujer	4,61	0,89	41
		Total	4,38	0,99	79
	Holanda	Hombre	3,70	1,19	41
		Mujer	4,30	0,74	37
		Total	3,98	1,05	81
	Total	Hombre	3,90	1,14	82
		Mujer	4,46	0,83	78
		Total	4,18	1,04	160

Tabla 60: Resultados del planteamiento ‘La brecha salarial entre hombres y mujeres es una forma de discriminación’ (clasificado por el promedio (mean) donde ‘1’ se refiere a ‘muy en desacuerdo’ y 5 se refiere a ‘muy de acuerdo’, standard deviation (df) y el total de encuestados (N))

Por último se observa que también tanto los españoles en comparación con los holandeses ( $t = 2,506$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,013$ ) como las mujeres en comparación con los hombres ( $t = -3,528$ ,  $df = 158$ ,  $p = 0,001$ ) están más de acuerdo con el planteamiento de que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es una forma de discriminación (marcado en verde y azul en Tabla 60).

## 9. Conclusiones

A base del análisis de datos estadísticos y los resultados de la encuesta entre estudiantes españoles y holandeses se puede responder a la pregunta central de la investigación:

*¿Cómo difieren España y Holanda en cuanto a la participación laboral y cuál es la imagen de estudiantes españoles y holandeses sobre la desigualdad en el campo laboral a la luz de la crisis económica?*

Para poder formar una respuesta precisa es necesario repartirla en tres partes: la diferencia entre España y Holanda en cuanto a su participación en el mercado laboral, las cuatro actitudes específicas sobre la participación laboral y la tercera parte combina las primeras dos partes incorporando una explicación de las diferencias entre España y Holanda según los resultados de la investigación.

Es innegable que en ambos países la proporción de mujeres en el mercado laboral ha aumentado significativamente (véase 2.1., 4.2, 5.2.). Sin embargo, en ambos países todavía hay una brecha de género en cuanto a la participación laboral. Aunque en los dos países hay más mujeres con una educación superior que hombres, la tasa de empleo es más alta entre los hombres que entre las mujeres. Otra observación es que ambos países tienen sectores de trabajo que son típicamente femeninos y masculinos (Tabla 9 y Tabla 24). En cuanto a las diferencias se observa en primer lugar que en España todavía es muy difícil para mujeres romper el techo de cristal, mientras que en Holanda se encuentran cada vez más mujeres que desempeñan cargos altos. En segundo lugar la tasa de mujeres que trabajan a tiempo parcial es más alta en Holanda que en España. En España la principal razón de trabajar a tiempo parcial es una necesidad porque las mujeres no pueden encontrar trabajo a tiempo completo (Tabla 13), mientras que en Holanda es más una elección voluntaria para compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico (véase 5.2.6.). Por último ambos países conocen una brecha salarial en la que las mujeres ganan menos que los hombres, aunque esta tasa está más alta en España que en Holanda (Tabla 16 y Tabla 29).

A base de estas conclusiones la hipótesis es que en Holanda la desigualdad sea principalmente una elección voluntaria, mientras que la brecha entre hombres y mujeres en el mercado laboral en España parece ser más bien una elección ‘forzada’.



A base de los resultados de la investigación empírica sobre las actitudes de los estudiantes holandeses y españoles hacia la participación laboral se pueden clasificar cuatro actitudes específicas: aspiración para trabajar, aspiración para cuidar de los niños, optimismo frente al desarrollo económico pesimismo frente al desarrollo económico (Figura 2).



**Figura 2: Elaboración de una tipología de las actitudes principales.**

El estudiante español masculino se caracteriza como una persona que se enfoca en trabajar a tiempo parcial y también en disponer de suficiente espacio para el cuidado de los niños y el tiempo libre. Esta actitud no corresponde con la imagen tradicional y las estadísticas de 2012 en las que se encuentra que la principal razón de los hombres para trabajar a tiempo parcial es no encontrar trabajo de jornada completa (Tabla 13). En este caso se observa una gran diferencia entre la generación actualmente activa en el mercado laboral, y la generación que todavía está estudiando y va a trabajar. Esta actitud sí puede explicarse por las características colectivistas, en las que la familia y los amigos son factores muy importantes para los españoles (Hofstede, 1991). Además el hombre español tiene una actitud pesimista sobre la situación económica y la participación laboral.

El estudiante español femenino se caracteriza como una persona que tiene mucha aspiración para trabajar a tiempo completo. Dicha aspiración para trabajar podría resultar de una actitud frustrada con respecto a la imagen de la mujer como ama de casa a tiempo completo (2.1.). Al mismo tiempo, tal como el hombre español tiene una actitud pesimista frente a la situación económica y las perspectivas del trabajo. Dicha desconfianza de los españoles puede

explicarse por el alto grado de aversión a la incertidumbre, en la que las personas necesitan claridad y estructura para funcionar de forma óptima (Hofstede, 1991). Otra explicación para la actitud desconfiada es que durante esta recesión económica, ambos sexos sufren el paro de grado similar (INE).

El estudiante holandés femenino se caracteriza como una persona que prefiere trabajar a tiempo parcial. Esta actitud la explica van Eldik (2010) como la preferencia por la flexibilidad y la posibilidad de compaginar el trabajo remunerado con el hogar. Además se puede atribuir dicha actitud al alto grado de feminidad entre los holandeses (Hofstede, 1991), lo cual se caracteriza por modestia y una distribución equilibrada entre el trabajo y la vida privada. Al contrario de los españoles, la mujer holandesa tiene una visión más optimista en cuanto al mercado laboral y la situación económica.

Por último el estudiante holandés masculino tiene tal como la mujer española también mucha aspiración para trabajar a tiempo completo. Otra observación muy notable es que el estudiante holandés tiene una actitud muy conservadora y tradicional al reparto de papeles entre hombres y mujeres. Parece ser una actitud que contradice la alta feminidad de Holanda y la baja distancia al poder, pero al mismo tiempo defiende las características individualistas de Holanda, en las que los hombres muestran una preferencia por independencia. Además el hombre holandés tiene una imagen positiva sobre su participación en el mercado laboral en la situación actual de la economía. Esta actitud positiva de los holandeses difiere de la de los españoles, porque en Holanda las perspectivas sobre el desarrollo económico están más halaguñas que en España.

Esta tipología de cada grupo encuestado muestra claramente la diferencia entre una elección totalmente libre y una elección más forzada en cuanto a la participación al mercado laboral. Resulta que la mujer holandesa prefiere la opción de trabajar a tiempo parcial, lo cual significa que automáticamente hay una brecha entre la mujer y el hombre en cuanto a su participación y la distribución salarial. Por eso no se puede hablar de una forma de discriminación, ni de la teoría del capital humano o de unas diferencias basadas en estereotipos. Al contrario resulta que la mujer española tiene mucha ambición para trabajar a tiempo completo, mientras que las estadísticas muestran que la tasa de ocupación entre las mujeres es todavía más baja que entre los hombres españoles. Estos resultados afirman la última conclusión de la investigación, es decir una actitud más fuerte y negativa entre los españoles sobre la desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a su participación laboral.

Resumiendo se puede decir que los resultados de la investigación empírica afirman la hipótesis basada en el análisis estadístico: en Holanda la desigualdad se basa en gran parte por elecciones voluntarias y en España la desigualdad se basa más en elecciones no voluntarias. Parece que en España todavía hay muchas barreras sociales que limitan el desarrollo de la mujer en el mercado laboral. No cabe duda de que la situación económica y la participación laboral son fenómenos relacionados. La crisis económica causa mucha desconfianza entre los españoles, lo que sin duda tiene un efecto en la desigualdad de género con respecto a la participación laboral. Además hay que tener en cuenta la posibilidad de respuestas aceptables desde el punto de vista social. Por ejemplo la actitud de la mujer holandesa también puede ser romantizada al avergonzarse de su dependencia financiera (Bruyn-Hundt, 1989).

## 10. Discusión

Como dicho anteriormente es innegable que la situación económica tiene mucha influencia en los resultados de esta investigación. Por eso sería interesante investigar las actitudes hacia la participación laboral otra vez cuando la crisis económica se haya reducido. Otra idea para una investigación secundaria es investigar cuáles son las causas o los factores principales por la desigualdad de género en España y en Holanda. Desde mi punto de vista principalmente tiene que ver con la imagen tradicional y clásica sobre la distribución de trabajo y el hogar que todavía está presente en los dos países (entre la primera y la segunda generación). Otro factor pueden ser los prejuicios que inconscientemente juegan un papel en cada individuo, tanto desde la perspectiva del empleador como desde la perspectiva de la oferta (Anker, 1997). Para cambiar el punto de vista tanto económico como feminista es necesario ofrecer más oportunidades para mujeres de modo que puedan desarrollarse e invertir en su capital humano en igual medida que los hombres. Además hay que crear más consciencia sobre los prejuicios y los estereótipos de cada persona y cada cultura, de modo que haya más respeto entre hombres y mujeres, pero también entre el empresario y el empleado: *“The key is not how women and men differ, but how people think they differ”* (Hood y Koberg 1994, p.161).

## 11. Bibliografía

### Fuentes impresas

- Albert López-Ibor, R., Escot Mangas, L., y Fernández Cornejo, J. A. J. Saiz Briones. (2004). *Gender Discrimination in Promotion: The Case of Spanish Labor Market*. Documento de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid.
- Allen, A. T. (2008). *Women in twentieth-century Europe*. New York: Palgrave Macmillan.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del trabajo* 116. 343-369.
- Artazcoza, L., Escribà-Agüirc, V., y Cortès, I. (2004). Género, trabajos y salud en España. *Gac Sanit* 18. 24-35.
- Bañuls, A., Rodríguez, A., y Jiménez, M. (2007). El capital humano como factor estratégico para la competitividad del sector turístico. *Cuadernos de turismo* 19. 47 – 69.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: a theoretical analysis with special reference to education*. National Bureau for Economic Research. New York and London: Columbia University Press.
- Benschop, Y. (1996). *De mantel der gelijkheid: gender in organisaties*. Assen: Van Gorcum.
- Blanco, G., y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Revista española de investigaciones sociológicas* 76. 269-293.
- Bleijenbergh, I., Bruijn, J. De, y Bussemaker, M. (2004). European social citizenship and gender: discussions on the part-time work Directive. *European Journal of Industrial Relations*. 10 (3). 303-322.
- Bonet, M. A. R., Antonia, M., y Sajardo Moreno, A. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *Revista de economía pública, social y cooperativa* (50). 77-103.
- Brouns, M. L. M. (1993). *De homo economicus als winkeldochter: theorieën over arbeid, macht en sekse*. Amsterdam: Vrije Universiteit van Amsterdam.
- Bruyn-Hundt, M. (1989). *Economic independence of women in the Netherlands*. Amsterdam: University of Amsterdam.
- Camacho Peñalosa, E., García, M., Paz, M., Masero Moreno, I., Vázquez Cueto, M., y Zapata Reina, A. (2008). Posición de la mujer europea ante el mercado laboral. En: Hernández-Sancho, F., Molinos-Senante, M. y Sala Garrido, R. (eds) *Aspectos Matemáticos, Estadísticos e Informáticos Aplicados a la Economía y la Empresa*. Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena. 149-162.

- Camarero, S. P., y Milán, M. J. C. (2007). *La Discriminación Laboral de la Mujer: Una década a examen*. Castilla: Universidad de Castilla-La Mancha.
- Candela Agulló, C. (2007). *Motivaciones y expectativas profesionales. Análisis desde la perspectiva de género*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Cebrián López, I., y Moreno Raymundo, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos. *Economía industrial* 367. 121-137.
- Eagly, A. y Steffen, V. (1986). Gender stereotypes, occupational roles, and beliefs about part-time employees. *Psychology of Women Quarterly* 10. 252-262.
- England, P. (1982). The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation. *Journal of Human Resources*. 358-370.
- van Eldik, H. (2010). Parttime werk en gender in Europa: nog steeds divers?. *Tijdschrift voor Genderstudies* 13(4). 33-47.
- Eleveld, A., y Versantvoort, M. (2011). Gelijkheid of economische groei?. *Beleid en Maatschappij* 38 (3). 283-300.
- Friedan, B. (1983). *The Feminine Mystique*. New York: W. W. Norton y Company. Reprint.
- Gesthuizen, M. J. W., Scheepers, P. L. H., y Verloo, M. M. T. (2002). Steun voor seksdiscriminatie op de arbeidsmarkt in Nederland: individuele en maatschappelijke verklaringen. *Jaarboek Marktonderzoek Associatie*. 173-186.
- Gliem, J. A., y Gliem, R. R. (2003). *Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales*. Columbus: The Ohio State University.
- Van Haegendoren, M., Valgaeren, E., y Nielandt, B. (1998). *Vrouw en management*. Diepenbeek: Steunpunt Women's Studies.
- Heckman, J. (1998). Detecting Discrimination. *Journal of Economic Perspectives* 12 (2). 101-116.
- Hidalgo, A., Pérez, S., y Calderón, M. J. (2007). *La discriminación laboral de la mujer: una década a examen*. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Hofstede, G. (1980) *Cultures Consequences. International Differences in Work-related Values*. London: Sage.
- Hofstede, G. (1991) *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. H. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Tilburg: Sage.

- Holliday, A., Hyde, M., y Kullman, J. (2010). *Intercultural communication: An advanced resource book for students*. London: Routledge.
- Hood, J. N. y C. S. Koberg (1994). Patterns of Differential Assimilation and Acculturation for Women in Business Organizations. *Human Relations* 47(2). 159-181.
- Hox, J. (2005) Operationaliseren, betrouwbaarheid en validiteit. En: Hart, H. et al. (eds). *Onderzoeksmethoden*. Amsterdam: Boom. 149 – 177.
- Iglesias Fernández, C., y Llorente Heras, R. (2008). *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España*. Alcalá: Universidad de Alcalá.
- Infante, J. I. P. (2006). *Las estadísticas del mercado de trabajo en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- Jacobsen, J. P. (1994). Sex segregation at work: Trends and predictions. *The Social Science Journal* 31(2). 153-169.
- Keuzenkamp, S., Hillebrink, C., Portegijs, W., y Pouwels, B. (2009). *Deeltijd (g) een problem: Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijdbaan te vergroten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kothandapani, V. (1971). Validation of feeling, belief, and intention to act as three components of attitude and their contribution to prediction of contraceptive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology* 19(3). 321.
- Machado, J. A.; Mata, J. (2005). Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression. *Journal of Applied Econometrics* 20 (4). 445 – 465.
- Mangas, L. E., Cornejo, J. A. F., González, Á. H., Maderuelo, M. I., y Dubla, T. M. (2006). Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por comunidades autónomas. *Revista universitaria de ciencias del trabajo* (7). 321-368.
- Mincer, J., y Polachek, S. (1974). Family investments in human capital. *Journal of Political Economy* 82. 76-108.
- McIver, J.P. y Carmines, E.G. (1981). *Undimensional scaling*. London: Sage Publications.
- Merens, A. y Hermans, B. (2009). *Emancipatiemotor 2008*. Den Haag: SCP/CBS.
- Morrison, A.; White, R. y Van Velson, E. (1992). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women reach the Top of America's Largest Corporations?* Cambridge: Perseus Publishing.
- Myrdal, A. y Klein, V. (1956). *Women's Two Roles: Home and Work*. London: Routledge.
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. London: Temple Smith.

- Ortiz, L. P. (2004). *El envejecimiento de las sociedades: una aproximación desde la sociología*. Madrid: Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Ostrom, J. H., y Ostrom, J. H. (1969). *Osteology of Deinonychus antirrhopus, an unusual theropod from the Lower Cretaceous of Montana*. Connecticut: Peabody Museum of Natural History, Yale University.
- Peñas, I. L. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Revista española de investigaciones sociológicas*. 171-198.
- Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados: manual de economía laboral*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Reskin, B. F., y Padavic, I. (1994). Men and women at work. *Thousand Oaks*. CA: Pine Forge Press.
- Ribera, T. B., Pérez, C. M. D., Miguel, S. E., y Carañana, C. A. D. (2011). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. En: *XV Actas del Congreso de Ingeniería de Organización*. Cartagena. 986-995.
- De la Rica, S., y Ugidos, A. (1995). ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres? *Investigaciones económicas* 19(3). 395-414.
- Rubin, J. (1997). Gender, Equality and the Culture of Organizational Assessment. *Gender, Work and Organization* 4(1). 24-34.
- Sampredro, J.L. (2002). *El Mercado y la globalización*. Barcelona: Destino.
- Sels, L. Y Theunissen, G. (2006). *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen). Een kritisch essay over de sekse loonkloof*. Leuven: ACCO.
- Scott, J. W. (1986). Gender: a useful category of historical analysis. *The American historical review*. 1053-1075.
- Shadid, W. A. (1994). *Beeldvorming: de verborgen dimensie bij interculturele communicatie*. Tilburg: Tilburg University Press.
- Smits, W. en R. de Vries (2013). Veranderende beroepsloopbanen van mannen en vrouwen. *Sociaaleconomische trends* 3. 2-19.
- Sools, A., Engen, M. Van y Baerveldt, C. (2007). Gendered career-making practices: On 'doing ambition' or how managers discursively position themselves in a multinational corporation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 80 (3). 413-435.
- Souren, M. (2006). Zorgtaken en arbeidsparticipatie. *Sociaaleconomische trends* 5. 32-35.
- Spector, P. (1992). *Summated rating scale construction*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- van den Brakel, M. (2012). *Emancipatiemonitor 2012*. Sociaal en Cultureel Planbureau.



Valgaeren, E. (2001). *Loopbanen van vrouwen in management en ICT*. Limburg: Limburg Universitair Centrum.

van der Gun, D. A. (2008). *Vergrijzing en Participatieverhoging*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Wainerman, C. (1996). “¿Segregación o Discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades.” *Boletín Informativo Techint* 285. 59-75.

Wirth, L. (2001) *Breaking through the glass ceiling. Women in management*. Ginebra: International Labour Office (ILO).

#### Fuentes digitales

voor de Statistiek, C. B. (2008). Statistics Netherlands. *Disponible en: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication>*.

Instituto Nacional de Estadística (INE). *Disponible en: <http://www.ine.es/inebaseweb/libros.do>*.

Eurostat web-site, O. Governmental financial statistics. *Disponible en: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>*.

Hofstede, G.(2003). Cultural dimensions. *Disponible en: <http://www.geert-hofstede.com>*.

## Apéndice I: Modelo cultural de Hofstede: Una comparación entre Holanda y España

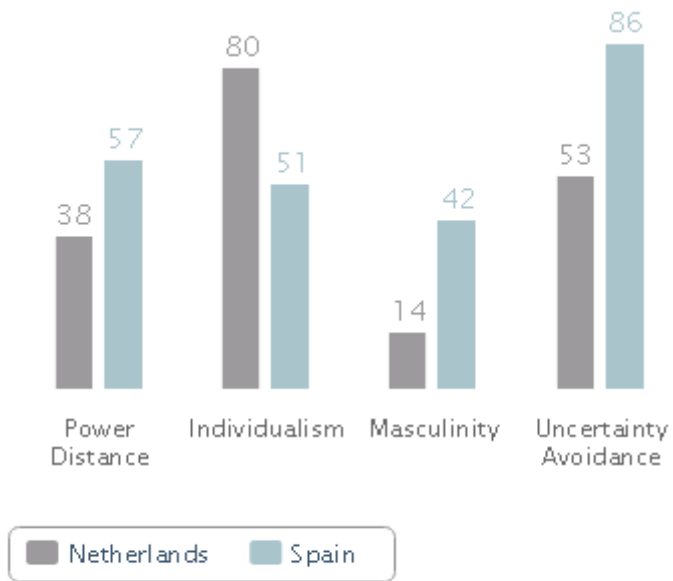


Figura 1: los índices de las cuatro dimensiones principales del modelo cultural de Hofstede: una comparación entre Holanda y España (Hofstede, 2003)

## Apéndice II: Cuestionario holandés

### Algemene vragen:

Leeftijd:

<18                    19-22                    23-26                    >26

Geslacht: man                    vrouw

Opleidingsnaam:

Opleidingsinstelling:

Kruis aan welke optie voor jou van toepassing is op onderstaande stellingen:

		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
1.	Ik heb mijn studie hoofdzakelijk gekozen omdat er voldoende arbeidsmogelijkheden zijn in deze sector.					
2.	Ik heb mijn studie hoofdzakelijk gekozen omdat het mij leuk en interessant leek.					
3.	In de opleiding die ik volg zitten voornamelijk studenten van hetzelfde geslacht.					
4.	In de toekomst zie ik mezelf werken in een sector waar ik nu deze opleiding voor volg.					
5.	In de toekomst zie ik mezelf part-time werken ivm de zorg voor mijn kinderen.					
6.	In de toekomst zie ik mezelf (tijdelijk) niet meer werken ivm zorg voor mijn kinderen.					
7.	Ik heb liever de zekerheid van een vaste baan waar ik kan blijven, dan een baan die aansluit op mijn universitaire opleiding.					
8.	Mijn voorkeur gaat uit naar een baan waarbij ik wellicht minder verdien maar wel genoeg tijd heb voor mijn familie en vrienden.					
9.	Ik heb liever een baan met					

	een goed salaris waar ik elke dag moet overwerken, dan een baan met een gemiddeld salaris waarbij ik om 17.00 naar huis kan.					
10.	Ik heb liever een baan waar een goede werksfeer is en ik minder verdien, dan een baan waar ik veel verdien maar waar ik geen prettige collega's heb .					
11.	Voor het zoeken van een baan neem ik veel initiatief (door bijvoorbeeld te bellen of langs te gaan in plaats van een email te versturen).					
12.	Bij het solliciteren op een baan beïnvloedt het geslacht van de sollicitant of deze wel of niet wordt aangenomen.					
13.	Een werkgever uit het onderwijs zal eerder voor vrouwen dan voor mannen kiezen.					
14.	Een werkgever uit de auto-industrie zal eerder voor mannen dan voor vrouwen kiezen.					
15.	In deze tijd van economische crisis ben ik al lang blij met een baan, ook al is dit beneden mijn opleidingsniveau.					
16.	In deze tijd van economische crisis blijf ik het liefst zo lang mogelijk door studeren, omdat ik toch geen baan kan vinden.					
17.	In deze tijd van economische crisis is het voor vrouwen lastiger om een baan te vinden dan voor mannen.					
18.	Part-time werken is meer voor vrouwen dan voor mannen.					
19.	Ik werk liever full-time dan part-time.					
20.	Als ik kinderen zou hebben					

	zou ik liever niet werken zodat mijn kind(eren) niet naar de kinderopvang hoeven.					
21.	De ideale situatie is dat de man geld verdient en de vrouw zorgt voor het huishouden.					
22.	Werken in de zorg is typisch voor vrouwen.					
23.	Werken in de bouw is typisch voor mannen.					
24.	Ik vind receptioniste of secretaresse typische banen voor vrouwen.					
25.	Ik vind huisarts een typisch beroep voor mannen.					
26.	Mannen bouwen gedurende hun leven een groter menselijk kapitaal (kennis, ervaring, vaardigheden) op dan vrouwen.					
27.	Mannen zijn meer geschikt voor managementfuncties dan vrouwen.					
28.	Hoe hoger je opleiding, hoe meer je zou moeten verdienen (ongeacht je geslacht).					
29.	Dat mannen over het algemeen meer verdienen dan vrouwen is logisch.					
30.	De ongelijke salariëring tussen mannen en vrouwen is een vorm van discriminatie.					

### Apéndice III: Cuestionario español

**Preguntas generales:**

Edad:

<18          19-22          23-26          >26

Sexo: hombre          mujer

Carrera universitaria:

Universidad:

Por favor, indica si estás de acuerdo o no con las siguientes afirmaciones marcando tu respuesta con una cruz (X).

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
31.	Elegí mi carrera principalmente por las salidas al mercado laboral.					
32.	Elegí mi carrera principalmente porque me parecía interesante.					
33.	El grupo de estudiantes de mi carrera consiste principalmente en personas del mismo sexo.					
34.	En un futuro me veo trabajando en un sector ajustado a mis estudios.					
35.	En un futuro me veo trabajando a tiempo parcial para cuidar de mis niños.					
36.	En un futuro me veo cuidando de mis niños a tiempo completo (sin trabajar).					
37.	Prefiero un empleo con seguridad (un contrato indefinido), a un empleo ajustado a mis estudios.					
38.	Prefiero un empleo con menos ingresos, pero con más tiempo para la familia y mis amigos.					
39.	Prefiero un empleo donde gane mucho y tenga que hacer horas extras, en lugar de un empleo donde gane menos y donde pueda irme a casa a las 7 de la tarde.					

40.	Prefiero un empleo con un buen ambiente y menos ingresos, a un empleo en el que gane mucho pero tenga compañeros de trabajo con los que no me lleve bien.					
41.	Durante la búsqueda de un trabajo, tengo mucha iniciativa (p.e. llamando a una organización en lugar de mandar un e-mail).					
42.	Durante una entrevista el sexo del solicitante afecta a la decisión de si es contratado o no.					
43.	Es más probable que un empleador de la educación elija a mujeres en lugar de hombres.					
44.	Es más probable que un empleador de la industria automovilística elija a mujeres en lugar de hombres.					
45.	En este periodo de crisis económica ya estoy feliz con un trabajo, aunque sea debajo de mi nivel de educación.					
46.	En este periodo de crisis económica prefiero seguir estudiando el mayor tiempo posible, ya que no puedo encontrar trabajo.					
47.	En este periodo de crisis económica las mujeres sufren más que los hombres.					
48.	Trabajar a tiempo parcial es más para las mujeres que para los hombres.					
49.	Prefiero trabajar a tiempo completo en vez de a tiempo parcial.					
50.	Cuando tenga hijos, prefiero no trabajar para que mis hijos no tengan que ir a una guardería infantil.					
51.	En una 'situación ideal' el					

	hombre es para ganar dinero y la mujer para el hogar.					
52.	Trabajar en el sector sanitario es típico de las mujeres.					
53.	Trabajar en la construcción es típico de los hombres.					
54.	Trabajos de receptionista y secretaria son típicamente femeninos.					
55.	El trabajo de medico de cabecera es típicamente masculino.					
56.	Los hombres desarrollan un mayor capital humano (experiencia, competencias y habilidades) que las mujeres.					
57.	Los hombres son más adecuados para funciones de gerencia.					
58.	Cuanto mayor es el nivel de educación, mayor será el salario.					
59.	Es lógico que en general los hombres ganan más que las mujeres.					
60.	La brecha salarial entre hombres y mujeres es una forma de discriminación.					



## Apéndice IV: Elaboración de los resultados

### 1. Motivo de la especialidad de estudios

País:			Elegí mi carrera principalmente por las salidas al mercado laboral.					Total
			1	2	3	4	5	
España	Sexo:	Hombre	17 <sup>5</sup>	9	4	5	3	38
		Mujer	10	16 <sup>6</sup>	6	8	1	41
		Total	27 <sup>7</sup>	25	10	13	4	79
Holanda	Sexo:	Hombre	2	9	12	20	1	44
		Mujer	4	19	4	8	2	37
		Total	6	28	16	28	3	81

Tabla 1: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 1

País:			Elegí mi carrera principalmente porque me parecía interesante.				Total
			2	3	4	5	
España	Sexo:	Hombre	1	2	15	20	38
		Mujer	0	1	11	29	41
		Total	1	3	26	49	79
Holanda	Sexo:	Hombre	0	0	20	24	44
		Mujer	1	1	15	20	37
		Total	1	1	35	44	81

Tabla 2: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 2

País:			El grupo de estudiantes de mi carrera consiste principalmente en personas del mismo sexo.					Total
			1	2	3	4	5	
España	Sexo:	Hombre	8	17	2	9	2	38
		Mujer	7	17	4	7	6	41
		Total	15	34	6	16	8	79
Holanda	Sexo:	Hombre	4	11	4	14	11	44
		Mujer	6	3	3	11	14	37

<sup>5</sup> La indicación azul se refiere al número más grande de hombres que tienen la misma opinión con respecto al planteamiento.

<sup>6</sup> La indicación rosa se refiere al número más grande de mujeres que tienen la misma opinión con respecto al planteamiento.

<sup>7</sup> La indicación amarilla se refiere al número más grande de todas las personas encuestadas que tienen la misma opinión con respecto al planteamiento.

País:		El grupo de estudiantes de mi carrera consiste principalmente en personas del mismo sexo.					Total
		1	2	3	4	5	
España	Sexo: Hombre	8	17	2	9	2	38
	Mujer	7	17	4	7	6	41
	Total	15	34	6	16	8	79
Holanda	Sexo: Hombre	4	11	4	14	11	44
	Mujer	6	3	3	11	14	37
	Total	10	14	7	25	25	81

## 2. Los planes para el futuro

País:		En un futuro me veo trabajando en un sector ajustado a mis estudios.					Total
		1	2	3	4	5	
España	Sexo: Hombre	2	6	18	9	3	38
	Mujer	2	4	15	13	7	41
	Total	4	10	33	22	10	79
Holanda	Sexo: Hombre	2	8	7	24	3	44
	Mujer	0	5	6	14	12	37
	Total	2	13	13	38	15	81

Tabla 4: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 4

País:		En un futuro me veo trabajando a tiempo parcial para cuidar de mis niños.					Total
		1	2	3	4	5	
España	Sexo: Hombre	6	10	12	10	0	38
	Mujer	13	9	13	5	1	41
	Total	19	19	25	15	1	79
Holanda	Sexo: Hombre	17	19	5	2	1	44
	Mujer	3	6	7	16	5	37
	Total	20	25	12	18	6	81

Tabla 5: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 5

País:		En un futuro me veo cuidando de mis niños a tiempo completo (sin trabajar).					Total
		1	2	3	4	5	
España	Sexo: Hombre	17	2	14	4	1	38
	Mujer	28	9	4	0	0	41

Total	45	11	18 <sup>8</sup>	4	1	79
Holanda Sexo: Hombre	20	16	7	0	1	44
Mujer	6	14	12	5	0	37
Total	26	30	19	5	1	81

Tabla 6: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 6

### 3. Preferencias del empleado

País:	Prefiero un empleo con seguridad (un contrato indefinido), a un empleo ajustado a mis estudios.					Total
	1	2	3	4	5	
España Sexo: Hombre	4	5	13	12	4	38
Mujer	3	13	14	7	4	41
Total	7	18	27	19	8	79
Holanda Sexo: Hombre	3	16	10	15	0	44
Mujer	1	14	4	13	5	37
Total	4	30	14	28	5	81

Tabla 7: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 7

País:	Prefiero un empleo con menos ingresos, pero con más tiempo para la familia y mis amigos.					Total
	1	2	3	4	5	
España Sexo: Hombre	0	4	11	13	10	38
Mujer	1	3	18	17	2	41
Total	1	7	29	30	12	79
Holanda Sexo: Hombre	4	10	11	17	2	44
Mujer	0	4	8	19	6	37
Total	4	14	19	36	8	81

Tabla 8: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 8

País:	Prefiero un empleo donde gane mucho y tenga que hacer horas extras, en lugar de un empleo donde gane menos y donde pueda irme a casa a las 7 de la tarde.					Total
	1	2	3	4	5	
España Sexo: Hombre	11	10	6	7	4	38

<sup>8</sup> La indicación verde se refiere al número notable de los encuestados (en comparación con el número más grande) que tienen la misma opinión sobre el planteamiento.

	Mujer	9	19	10	2	1	41
	Total	20	29	16	9	5	79
Holanda	Sexo: Hombre	1	12	11	17	3	44
	Mujer	5	16	5	9	2	37
	Total	6	28	16	26	5	81

Tabla 9: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 9

País:		Prefiero un empleo con un buen ambiente y menos ingresos, a un empleo en el que gane mucho pero tenga compañeros de trabajo con los que no me lleve bien.					Total
		1	2	3	4	5	
España	Sexo: Hombre	1	5	7	16	9	38
	Mujer	2	3	6	19	11	41
	Total	3	8	13	35	20	79
Holanda	Sexo: Hombre	1	3	10	26	4	44
	Mujer	0	1	3	22	11	37
	Total	1	4	13	48	15	81

Tabla 10: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 10

País:		Durante la búsqueda de un trabajo, tengo mucha iniciativa (p.e. llamando a una organización en lugar de mandar un e-mail).					Total
		1	2	3	4	5	
España	Sexo: Hombre	6	11	8	11	2	38
	Mujer	2	4	12	19	4	41
	Total	8	15	20	30	6	79
Holanda	Sexo: Hombre		4	15	17	8	44
	Mujer		7	14	13	3	37
	Total		11	29	30	11	81

#### 4. Preferencias del empleador

País:	Durante una entrevista el sexo del solicitante afecta a la decisión de si es contratado o no.	Total
-------	---	-------

		1	2	3	4	5	
España	Sexo: Hombre	1	5	12	17	3	38
	Mujer	3	7	16	11	4	41
	Total	4	12	28	28	7	79
Holanda	Sexo: Hombre	4	17	13	9	1	44
	Mujer	1	12	8	14	2	37
	Total	5	29	21	23	3	81

Tabla 12: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 12

País:		Es más probable que un empleador de la educación elija a mujeres en lugar de hombres.					Total
		1	2	3	4	5	
España	Sexo: Hombre	3	11	10	10	4	38
	Mujer	3	7	17	12	2	41
	Total	6	18	27	22	6	79
Holanda	Sexo: Hombre	2	17	16	8	1	44
	Mujer	3	18	10	6	0	37
	Total	5	35	26	14	1	81

Tabla 13: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 13

País:		Es más probable que un empleador de la industria automovilística elija a mujeres en lugar de hombres.					Total
		1	2	3	4	5	
España	Sexo: Hombre	4	16	16	2	0	38
	Mujer	7	22	6	3	3	41
	Total	11	38	22	5	3	79
Holanda	Sexo: Hombre	1	6	8	20	9	44
	Mujer	0	3	5	24	5	37
	Total	1	9	13	44	14	81

Tabla 14: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 14

## 5. La situación económica

País:	En este periodo de crisis económica ya estoy feliz con un trabajo, aunque sea debajo de mi nivel de educación.	Total

			1	2	3	4	5	
España	Sexo:	Hombre	6	12	5	14	1	38
		Mujer	4	14	8	11	4	41
		Total	10	26	13	25	5	79
Holanda	Sexo:	Hombre	9	20	5	8	2	44
		Mujer	2	4	5	22	4	37
		Total	11	24	10	30	6	81

Tabla 15: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 15

País:	En este periodo de crisis económica prefiero seguir estudiando el mayor tiempo posible, ya que no puedo encontrar trabajo.					Total		
	1	2	3	4	5			
España	Sexo:	Hombre	0	10	3	18	7	38
		Mujer	3	6	5	20	7	41
		Total	3	16	8	38	14	79
Holanda	Sexo:	Hombre	9	17	8	8	2	44
		Mujer	2	13	8	11	3	37
		Total	11	30	16	19	5	81

Tabla 16: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 16

País:	En este periodo de crisis económica las mujeres sufren más que los hombres.					Total		
	1	2	3	4	5			
España	Sexo:	Hombre	4	17	9	7	1	38
		Mujer	3	8	17	12	1	41
		Total	7	25	26	19	2	79
Holanda	Sexo:	Hombre	12	21	10	1		44
		Mujer	3	14	15	5		37
		Total	15	35	25	6		81

Tabla 17: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 17

## 6. Tipo de jornada

País:	Trabajar a tiempo parcial es más para las mujeres que para los hombres.					Total
	1	2	3	4	5	

España	Sexo:	Hombre	12	12	11	3	0	38
		Mujer	13	15	9	3	1	41
		Total	25	27	20	6	1	79
Holanda	Sexo:	Hombre	7	8	8	19	2	44
		Mujer	5	15	5	11	1	37
		Total	12	23	13	30	3	81

Tabla 18: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 18

País:	Prefiero trabajar a tiempo completo en vez de a tiempo parcial.					Total		
	1	2	3	4	5			
España	Sexo:	Hombre	2	5	18	9	4	38
		Mujer	0	6	11	16	8	41
		Total	2	11	29	25	12	79
Holanda	Sexo:	Hombre	0	2	7	16	19	44
		Mujer	3	7	7	15	5	37
		Total	3	9	14	31	24	81

Tabla 19: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 19

País:	Cuando tenga hijos, prefiero no trabajar para que mis hijos no tengan que ir a una guardería infantil.					Total		
	1	2	3	4	5			
España	Sexo:	Hombre	5	10	10	12	1	38
		Mujer	19	15	2	4	1	41
		Total	24	25	12	16	2	79
Holanda	Sexo:	Hombre	8	23	9	4	0	44
		Mujer	9	15	5	7	1	37
		Total	17	38	14	11	1	81

Tabla 20: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 20

## 7. Sectores de trabajo

País:	En una situación ideal el hombre es para ganar dinero y la mujer para el hogar.	Total
-------	---	-------

			1	2	3	4	5	
España	Sexo:	Hombre	29	5	2	2	0	38
		Mujer	36	3	1	0	1	41
		Total	65	8	3	2	1	79
Holanda	Sexo:	Hombre	6	15	12	7	4	44
		Mujer	18	15	3	0	1	37
		Total	24	30	15	7	5	81

Tabla 21: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 21

País:			Trabajar en el sector sanitario es típico de las mujeres.					Total
			1	2	3	4	5	
España	Sexo:	Hombre	18	11	7	2	0	38
		Mujer	16	14	7	3	1	41
		Total	34	25	14	5	1	79
Holanda	Sexo:	Hombre	9	11	8	15	1	44
		Mujer	8	19	2	8	0	37
		Total	17	30	10	23	1	81

Tabla 22: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 22

País:			Trabajar en la construcción es típico de los hombres.					Total
			1	2	3	4	5	
España	Sexo:	Hombre	6	4	7	17	4	38
		Mujer	4	8	10	15	4	41
		Total	10	12	17	32	8	79
Holanda	Sexo:	Hombre	2	8	3	20	11	44
		Mujer	2	8	6	19	2	37
		Total	4	16	9	39	13	81

Tabla 23: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 23

País:			Trabajos de receptionista y secretaria son típicamente femeninos.					Total
			1	2	3	4	5	
España	Sexo:	Hombre	6	13	5	12	2	38
		Mujer	7	12	9	12	1	41
		Total	13	25	14	24	3	79
Holanda	Sexo:	Hombre	3	8	4	19	10	44
		Mujer	3	13	6	15	0	37



País:			Trabajos de receptionista y secretaria son típicamente femeninos.					Total
			1	2	3	4	5	
España	Sexo:	Hombre	6	13	5	12	2	38
		Mujer	7	12	9	12	1	41
		Total	13	25	14	24	3	79
Holanda	Sexo:	Hombre	3	8	4	19	10	44
		Mujer	3	13	6	15	0	37
		Total	6	21	10	34	10	81

Tabla 24: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 24

País:			El trabajo de medico de cabecera es típicamente masculino.					Total
			1	2	3	4	5	
España	Sexo:	Hombre	9	11	12	4	2	38
		Mujer	19	9	7	2	4	41
		Total	28	20	19	6	6	79
Holanda	Sexo:	Hombre	8	15	10	5	6	44
		Mujer	20	16	1	0	0	37
		Total	28	31	11	5	6	81

Tabla 25: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 25

## 8. Categorización profesional

País:			Los hombres desarrollan un mayor capital humano (experiencia, competencias y habilidades) que las mujeres.					Total
			1	2	3	4	5	
España	Sexo:	Hombre	22	9	5	2	0	38
		Mujer	30	4	5	0	2	41
		Total	52	13	10	2	2	79
Holanda	Sexo:	Hombre	11	22	7	4		44
		Mujer	23	12	1	1		37
		Total	34	34	8	5		81

Tabla 26: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 26

País:			Los hombres son más adecuados para funciones de gerencia.					Total
			1	2	3	4	5	
España	Sexo:	Hombre	20	11	4	3	0	38
		Mujer	32	5	3	0	1	41

	Total		52	16	7	3	1	79
Holanda	Sexo: Hombre		7	17	7	10	3	44
	Mujer		23	11	3	0	0	37
	Total		30	28	10	10	3	81

Tabla 27: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 27

## 9. La distribución salarial

País:			Cuanto mayor es el nivel de educación, mayor sería el salario.					Total
			1	2	3	4	5	
España	Sexo: Hombre		7	8	7	13	3	38
	Mujer		2	9	8	17	5	41
	Total		9	17	15	30	8	79
Holanda	Sexo: Hombre		1	3	4	22	14	44
	Mujer		1	2	3	22	9	37
	Total		2	5	7	44	23	81

Tabla 28: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 28

País:			Es lógico que en general los hombres ganen más que las mujeres.					Total
			1	2	3	4	5	
España	Sexo: Hombre		27	7	3	1	0	38
	Mujer		33	2	5	0	1	41
	Total		60	9	8	1	1	79
Holanda	Sexo: Hombre		12	20	4	7	1	44
	Mujer		26	9	2	0	0	37
	Total		38	29	6	7	1	81

Tabla 29: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 29

País:			La brecha salarial entre hombres y mujeres es una forma de discriminación.					Total
			1	2	3	4	5	
España	Sexo: Hombre		1	3	3	14	17	38
	Mujer		1	1	2	5	32	41
	Total		2	4	5	19	49	79
Holanda	Sexo: Hombre		3	4	9	15	13	44
	Mujer		0	1	3	17	16	37
	Total		3	5	12	32	29	81

Tabla 30: Resultados de la investigación a la participación laboral en España y Holanda del planteamiento 30