

CALIDAD DEL EMPLEO E IGUALDAD DE GÉNERO. UNA PROPUESTA DE MEDICIÓN Y APLICACIÓN EN ESPAÑA

Laura PÉREZ-ORTIZ
Ángeles SÁNCHEZ-DÍEZ
Ana I. VIÑAS-APAOLAZA

Resumen:

El artículo resalta la necesidad de elaborar un indicador de calidad del empleo diferenciado por género, enmarcado en el concepto de trabajo decente (OIT) y en los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) 8 y 5 (ONU), recuperando la idea de que es un derecho, según lo establecido en Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y culturales. Ello responde a las diferentes problemáticas a las que se enfrentan mujeres y hombres en el mercado laboral y a las distintas necesidades que presentan en materia de políticas socioeconómicas. Se hace una estimación del índice para España, observando las diferencias entre la calidad del empleo por sexo.

Clasificación JEL: J08, J20, J70, Z10

Palabras clave: Trabajo decente, calidad del empleo, Objetivos de Desarrollo Sostenible, igualdad de género, derecho económico, mercado de trabajo en España

Abstract:

This paper highlights the need to elaborate a quality indicator of employment differentiated by gender, framed in the concept of decent work (ILO) and in 8 and 5 Sustainable Development Goals (SDGs) (UN), remembering the idea that it is a right, as established in the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. This responds to the different problems faced by women and men in the labour market and to the different needs they present in terms of socio-economic policies. An estimate index is made for Spain, where it is possible to observe differences between the quality of employment by sex.

Keywords: Decent work, job quality, Sustainable Development Goals, gender equality, economic right, Labour market in Spain.

1. Introducción

Desde los años ochenta del pasado siglo, las políticas económicas han estado centradas en los ajustes macroeconómicos y la desregulación de los mercados de trabajo y las relaciones laborales. Una tendencia que se ha acentuado, sobre todo, a raíz de la crisis iniciada en 2007. En el contexto de la recesión y en los países desarrollados, se ha unido la preferencia por los objetivos de estabilización macroeconómica a la incansable necesidad de incrementar los niveles de competitividad por el proceso de intensificación de la globalización desde los años ochenta. Las medidas recesivas de control de la inflación y del déficit público han dejado en un segundo plano el objetivo político del empleo, tanto en su vertiente cuantitativa, como, especialmente, en la cualitativa.

---* Laura Pérez Ortiz (laura.ortiz@uam.es) Depart. de Estructura Económica y Economía del Desarrollo (Universidad Autónoma de Madrid), Ángeles Sánchez Díez (angeles.sanchez@uam.es) Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo (Universidad Autónoma de Madrid), Ana I. Viñas Apaolaza (anaisabel.vinas@universidadeuropea.es) Facultad de Ciencias Sociales (Universidad Europea), Madrid, España.

La consecuencia generalizada de los cambios económicos globales y de las políticas aplicadas ha sido una precarización de las condiciones laborales, llevando a un empeoramiento de la calidad del trabajo y a un aumento de la desigualdad en el mercado laboral, que ha afectado en especial a las mujeres. Una situación que se manifiesta a nivel internacional, pero resulta claramente llamativa en una región como la Unión Europea (UE), cuyo modelo social ha sido, y aún es, el referente a seguir en materia de igualdad, bienestar y calidad de vida (Vaughan-Whitehead, 2014).

Como respuesta a los retos que se plantean, algunos organismos internacionales están tratando de retomar los objetivos de trabajo decente e igualdad. En 2015, la Organización de Naciones Unidas (ONU), a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incorpora estos elementos entre sus fines para 2030, plasmadas en el objetivo 8 sobre “Trabajo decente y crecimiento” y el objetivo 5 de “Igualdad de género”.

No es casualidad que, en ese mismo año, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzara la Iniciativa del Futuro del Trabajo, como foro de reflexión para conmemorar el centenario del organismo en 2019. Desde entonces, se ha debatido en ámbitos económicos, sociales, políticos y académicos sobre cuatro temas, de los cuales el segundo agrupa las cuestiones que se tratan en el escrito: “trabajo decente para todos”.

Tampoco la Comisión Europea es ajena a la recuperación del interés en la calidad del empleo y la igualdad. Tras la interrupción por la recesión económica de la Estrategia *Europa 2020*, y su consiguiente fracaso, las instituciones de la Unión proclamaron conjuntamente, en 2017, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, con tres vertientes principales: igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo, condiciones de trabajo justas y protección e inclusión social.

En cuanto a la consideración de la mujer en los mercados de trabajo, la peor calidad del empleo a la que se enfrentan ha quedado patente en diferentes ámbitos que determinan la igualdad en mundo laboral: en el acceso y el mantenimiento del empleo, la calidad del empleo y la retribución.

Así, la preocupación institucional por colocar el trabajo decente con perspectiva de género en la agenda política internacional ha sido relevante en las últimas décadas, incluso más allá de la UE. La Plataforma de Beijing ponía de manifiesto que había una mayor presencia de las mujeres en el ámbito laboral, tanto formal e informal, aunque con un nivel de precariedad, por lo general, superior al de los hombres. La menor calidad del empleo femenino se deriva, entre otras razones, por la existencia de barreras jurídicas y consuetudinarias que les dificultan, cuando no les impiden, el acceso a la propiedad de los factores productivos, la financiación y la tecnología, a la vez que mantienen importantes diferencias salariales (Consejo Económico y Social, 2010). Adicionalmente, permanece la desigualdad de ingresos según sexo (Naciones Unidas, 2018).

Ante esta realidad, la preocupación por la calidad del empleo con perspectiva de género es un elemento que debe ser central en las agendas políticas a nivel nacional e internacional.

El principal objetivo de este trabajo es poner de manifiesto la necesidad de elaborar un indicador de calidad del empleo diseñado con enfoque de género. Ello responde a las

diferentes problemáticas a las que se enfrentan mujeres y hombres en el mercado de trabajo y, por consiguiente, a las distintas necesidades en materia de políticas socioeconómicas que presentan. Con la creación de este nuevo indicador, se pretende poner en práctica una metodología de seguimiento y evaluación, usando datos fiables, que aporte al debate para que los ODS lleguen a ser instrumentos útiles para la resolución de problemas, en este caso sobre el trabajo decente y la igualdad de género. Complementariamente, el indicador y sus resultados, en este caso calculados para España, tratan de dar respuesta a las preguntas que plantea la OIT (2011, 2012) en materia de género a la hora de formular políticas de empleo.

1. La preocupación internacional por el trabajo decente con perspectiva de género

El trabajo decente con perspectiva de género es un concepto relativamente reciente que se nutre del campo de los derechos humanos, los movimientos feministas y las preocupaciones por la calidad del empleo, confluyendo en los actuales ODS.

Desde el marco de los Derechos Humanos, en 1948 la Declaración de los Derechos Humanos plasmó por primera vez la igualdad entre sexos como un derecho internacional. Posteriormente, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1966 (en vigor desde 1976), buscaba desarrollar la Carta de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1966), comprometiendo a los Estados que lo han ratificado.

El Pacto recoge, en su artículo 3, el compromiso de los Estados para “*asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales*”, así como el derecho a trabajar (artículo 6), a tener condiciones de trabajo equitativas (artículo 7), a la libertad sindical (artículo 8) y el derecho a la seguridad social (artículo 9).

Por su parte, las reivindicaciones feministas que comenzaron con la lucha por conseguir derechos civiles, como por ejemplo el derecho al voto, pronto se extendieron a la lucha por los derechos económicos. Los años sesenta se caracterizaron, en términos generales y con importantes excepciones si se realiza un análisis mundial, por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. No obstante, este avance en términos de “cantidad” dejó de lado la “calidad”, que aún no era un elemento presente en la agenda política.

Desde entonces se han dado grandes avances a la hora de posicionar la igualdad desde la perspectiva de género en la esfera internacional. La Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en México en 1975, facilitó la creación del Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la promoción de la mujer y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, posteriormente fusionados en ONU Mujeres. Tuvieron lugar dos conferencias (en Copenhague, en 1980 y en Nairobi, en 1985) hasta celebrarse la 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, en 1995, la cual marcó un punto de inflexión en la lucha por la igualdad. En primer lugar, se caracterizó por la alta participación del tejido asociativo y del movimiento feminista y, en segundo lugar, se logró la transversalidad de las políticas de género con una perspectiva transversal en todas las políticas públicas (*gender mainstreaming*).

La Plataforma de Acción de Beijing definió la relación entre la economía y la mujer como uno de sus 12 ámbitos de actuación para el logro de la igualdad plena entre hombres y mujeres y, particularmente, los asuntos referidos al mercado de trabajo (Conferencia Mundial de la Mujer, 1995).

Recogiendo el espíritu de Beijing, ONU Mujeres tiene entre sus directrices trabajar a favor del empoderamiento económico de las mujeres, partiendo de la base de que la menor participación en cantidad y calidad del empleo femenino produce una discriminación que condiciona el acceso a los recursos económicos, a la vez que limita su plena participación en los ámbitos económicos, sociales y políticos.

Por su parte, a partir de 1999 se empieza a utilizar el concepto de “trabajo decente” para referirse a aquel que garantiza los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social (OIT, 1999). La noción se formalizó en junio de 2008 en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Precisamente los dos principios que conforman el pilar de esta Declaración son el trabajo decente y la eliminación de la discriminación en el mercado laboral.

Más recientemente, la OIT ha reforzado su compromiso con el trabajo decente lanzando en 2015 la Iniciativa del Futuro del Trabajo. Las transformaciones ligadas al cambio tecnológico sucedidas a nivel mundial, en especial con los procesos de automatización, robotización y digitalización, están generando cambios en los mercados de trabajo y las instituciones laborales. La precarización del trabajo y el debilitamiento de las instituciones laborales, como respuesta (no justificada) a estos procesos tecnológicos, es una evidencia del alejamiento que sufre el objetivo del trabajo decente¹.

Asimismo, a lo largo de su historia, la OIT ha introducido la perspectiva de género en sus aportaciones plasmando expresamente la necesidad de la igualdad de género en algunos de sus convenios, tales como el pionero Convenio 100, sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000).

La OIT aprobó el Plan de acción sobre Igualdad de Género 2010-2015 recogiendo el espíritu de trabajar a favor de la idea de género explicitado en 1999 a través de la circular 664, así como la recomendación “Relativa a igualdad de género como eje del trabajo decente” de 2009. Un compromiso que ha continuado con la Iniciativa del Futuro del

¹ Frente al trabajo decente resurge un empleo precario. A la informalidad y al subempleo, se unen multitud de formas de trabajo temporal, a tiempo parcial y autoempleo de carácter involuntario, así como modos de trabajo controlados por terceros (Eurofound, 2015). Categorías de empleo definido como atípico por la propia OIT (2016).

Trabajo, reflejando una especial visibilidad de los problemas y amenazas a las que se enfrentan las mujeres ante las nuevas condiciones laborales que se ofrecen².

Tanto la igualdad con perspectiva de género como el trabajo decente confluyen en los ODS, vigentes desde 2015 (Naciones Unidas, 2015). Incluyen temas que habían estado ausentes o habían aparecido de forma colateral en objetivos previos, como el trabajo decente (objetivo 8). Este objetivo específico se concreta en metas a alcanzar, que se han focalizado en promover políticas encaminadas a la creación de puestos de trabajo decentes (meta 8.3), un entorno de trabajo seguro y sin riesgos, con expresa referencia a la mujeres migrantes (meta 8.8) así como una meta que expresamente se refiere al trabajo decente con perspectiva de género: lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (meta 8.5).

Los ODS incorporan a los países desarrollados en mayor medida, superando la vieja visión de agentes puramente financiadores de la ayuda oficial al desarrollo. En el presente, las transformaciones del mundo del trabajo poseen un carácter global, de manera que los países desarrollados y no desarrollados enfrentan problemas semejantes, aunque sus impactos sean diferenciados (Bensusán, 2016). En este marco, el cumplimiento de los ODS toma una importancia considerable también en la UE donde, a pesar de las políticas implementadas, los retos en materia de trabajo decente para mujeres y para hombres son aún enormes.

Por lo tanto, los ODS permiten dar cabida a los esfuerzos parciales encaminados a favorecer el entorno laboral tanto de hombres como de mujeres en un ámbito de dignidad desarrollados en los campos de los derechos humanos, el trabajo decente y las reivindicaciones feministas que se han venido registrando.

2. La importancia de la medición de la calidad del empleo con perspectiva de género. Construcción de un indicador sintético

Los indicadores son esenciales para la toma de decisiones y la evaluación de los propósitos perseguidos. Los actuales ODS requieren de indicadores de seguimiento que faciliten la dotación de recursos por parte de los gobiernos, empresas y sociedad civil para la implementación de dichos objetivos, así como la posibilidad de realizar las evaluaciones pertinentes en su desempeño y la rendición de cuentas. De hecho, los indicadores cumplen una función activa para mejorar la formulación y el diseño, dado que permiten conocer la realidad (López y Gentile, 2008) y, además, evaluar programas y realizar su seguimiento (Horn, 1993).

Desde la perspectiva de las autoras es necesario medir la calidad del empleo de forma diferenciada por sexo, dado que existen múltiples argumentaciones teóricas y evidencias empíricas que ponen de manifiesto la segmentación del mercado de trabajo por razón de género, bien en cuanto a la segregación ocupacional (desde las teorías de capital humano,

² Véase *Las mujeres y el futuro del trabajo Beijing + 20*, y años siguientes (OIT). También instituciones como la Comisión Europea (2018), el Parlamento Europeo (2016) y la OCDE (2017), comparten este diagnóstico que prevé un impacto más negativo para las mujeres en el futuro del trabajo.

las institucionalistas de mercados duales, o las teorías feministas que ahondan en la consideración del trabajo no remunerado y de cuidados, Gálvez y Rodríguez, 2011), a la brecha de género (Rubery y Koukiadaki, 2016) o al tiempo de trabajo (Altuzarra et al., 2018 y Durán, 2012).

El indicador sintético sobre calidad del empleo diferenciado tiene por objeto ayudar a visibilizar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado, atendiendo a los criterios de trabajo decente y calidad del empleo que habitualmente se utilizan de forma generaliza y contemplan situaciones más propias del trabajo predominantemente masculino³. Con ello, se pretende avanzar en el estudio y medición de las interacciones entre metas de los ODS, que a la vez sea fácil de comprender y útil para el diseño y evaluación de las políticas públicas.

El carácter multidimensional del trabajo decente queda puesto de manifiesto desde los primeros estudios relacionados con el tema⁴.

La distinción entre las dimensiones adoptadas por la perspectiva de la OIT (trabajo decente) y la de la UE (calidad del empleo), ha dado lugar a dos orientaciones en la construcción de indicadores: una más empleada en países en desarrollo y, la segunda, específica del ámbito de la UE, con una aplicación más orientada a países de alto nivel de desarrollo.

Sin embargo, el acercamiento a esta calidad del empleo se ha llevado a cabo desde dos configuraciones bien diferenciadas. Por un lado, los estudios que tratan de incorporar las medidas subjetivas, mediante encuestas individuales, con análisis de sistemas de ecuaciones estructurales (Díaz-Chao et al., 2015), análisis multivariantes (Muñoz de Bustillo et al., 2011), o de distancia (Somarriba Arechavala et al., 2013), a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo, tanto la Europea como la del Ministerio de Trabajo en España⁵, obteniendo como resultados indicadores de satisfacción con o en el empleo, en algunos casos para España únicamente (Dueñas et al., 2009).

Por otro lado, se han construido múltiples indicadores que pretenden medir, de manera objetiva, la calidad del empleo a través de indicadores multidimensionales como el aquí realizado, utilizando técnicas de análisis factorial o similar (Davoine, et al., 2008) y de índices sintéticos (Ruesga et al., 2011). En esta línea, destaca el *Job Quality Index* (JQI) de ETUI (Leschke y Watt, 2008 y Leschke et al. 2012) también desagregado por sexo en su última versión (Piasna, 2017) en la mayoría de las variables.

Otros indicadores se construyen a partir de microdatos obtenidos de la Encuesta Europea de Condiciones de Vida (que ha ido añadiendo nuevas preguntas en los últimos años, lo

³ Profundizar en la visión segmentada del mercado de trabajo desde la perspectiva de género, conllevaría la reconsideración de algunas de las dimensiones y la creación de nuevos indicadores (contemplando diferencias por sectores, muy masculinizados o muy feminizados algunos, y categorías ocupacionales), cuestión que trasciende el objetivo fundamental de este trabajo.

⁴ Una exhaustiva revisión de los trabajos previos se puede consultar en Burchell et al. (2014), Díaz-Chao et al. (2015) y en CIPD (2018).

⁵ El último año de publicación de esta encuesta fue 2010.

que ha permitido incorporar nuevas variables a los índices generados) o de la Muestra Continua de Vidas Laborales (Arranz et al., 2018, sólo para España), lo que dificulta su comparabilidad temporal, en el primer caso o internacional, en el segundo.

En general, solo alguno de los índices construidos se ha hecho desagregando la información por sexo (Piasna, 2017), con perspectiva de género (de Andrés, 2018, en una comparación de países europeos, Somarriba et al., 2013, y Ficapal-Cusí et al., 2018, para el caso español) o con la intención de contrastar la desigualdad de género (Cloutier et al., 2009, para la provincia de Quebec, Canadá).

3. Propuesta metodológica de creación de un índice sintético para medir la calidad del empleo por género

La multitud de dimensiones que contempla la calidad del empleo, junto a la ausencia de un indicador único homogéneo y estandarizado, dificultan su análisis. Junto a estos problemas, la exigencia añadida de disponer de información desagregada por sexo, así como el aún escaso desarrollo de instrumentos de seguimiento de los ODS, y ante la imposibilidad de encontrar una solución que afrontase todas estas dificultades, se ha considerado necesario elaborar un indicador propio.

La propuesta aquí planteada, que continúa la metodología usada en investigaciones previas (Ruesga et al. 2011), trata de construir un indicador multidimensional sintético y relativo de calidad del empleo desde la perspectiva de género, con el fin de contribuir a la consecución de los ODS (ONU, 2015) de generación de estadísticas e indicadores. En este sentido, “el desglose de los datos por género es esencial para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres” (PNUD, 2016:9).

El potencial de análisis del índice creado se fundamenta en varias ventajas. En primer lugar, permite observar las brechas de género. No obstante, las brechas tienen el peligro de medir únicamente equidad, ya sea en un nivel más elevado de empleo o actividad, o en uno de desempleo, por ejemplo. Por ello, el índice posibilita analizar por separado la evolución de la calidad del empleo por sexo, evitando así una interpretación errónea en los casos en los que la disminución de la brecha derive del empeoramiento de la calidad del empleo masculino y no de la mejora del femenino.

Por su parte, es posible estudiar tanto las brechas como la evolución de forma aislada de las múltiples dimensiones que conforman el concepto de calidad del empleo, a través de los seis subíndices diseñados. De forma adicional, se pueden comparar países en múltiples periodos temporales, años concretos o etapas relevantes, sirviendo además de método de seguimiento de la calidad del empleo, al poder incorporar en el futuro estadísticas de las variables según estén disponibles.

La metodología utilizada se inspira, por un lado, en las dimensiones en los indicadores de Laeken de la UE (Comisión Europa, 2001 y 2003) y la metodología seguida por la ONU (2015) para construir indicadores de calidad del empleo-trabajo decente. Asimismo, la desagregación de los índices para mujeres y hombres se basa en la desarrollada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en su Índice de Desarrollo Humano (IDH) de género, donde calcula por separado dicho índice para ambos sexos.

En la construcción de este indicador sintético, se parte de aunar las diferentes dimensiones o categorías, de manera que los elementos relacionados con la calidad del empleo (o ausencia de calidad) se integran en distintos índices parciales, a los que se añade un índice global que agrupa a todos ellos, separando en cada caso entre mujeres y hombres⁶. La utilidad de un único indicador multidimensional permite conjugar diferentes fuentes estadísticas, así como facilitar la comparación entre los países pertenecientes a un mismo entorno (Castaño et al., 2011).

A pesar de la existencia de argumentos en contra del escaso beneficio que genera un único índice sintético de calidad del empleo⁷, este tipo de indicadores está proliferando en las estadísticas de todo el mundo, gracias a la utilidad para el seguimiento y la evaluación de las políticas, como es el caso de los ODS.

El primer paso, común en otros trabajos realizados es categorizar las dimensiones (ONU, 2015). El segundo paso consiste en incluir, en cada una de las categorías, los indicadores que la representan, calculando mediante una ponderación en cada indicador un peso específico dentro del índice de calidad al que pertenece.

Tanto las dimensiones como las variables incorporadas en cada índice (tabla 1) se han seleccionado siguiendo los criterios de Laeken y la ONU como se ha mencionado con anterioridad. En cada índice, las variables añadidas intentan visualizar, actuando conjuntamente, esa dimensión de la calidad del empleo⁸, realizando una propuesta a partir de la información que estaría disponible en la Unión Europea y siendo conscientes de que, de aplicarlo a otra región, alguno de los componentes del indicador podría variar.

Así mismo, se han seleccionado los signos con los que dichas variables se incorporan a sus respectivos índices. Partiendo de la literatura revisada, aquéllas que señalan calidad en el empleo o que se considera que tienen un impacto positivo en el índice al que pertenecen, se incorporan con signo positivo; mientras que en aquellas otras con una previsible relación inversa con la calidad del empleo o con un efecto negativo en la dimensión del índice del que forman parte, se emplea un signo negativo.

⁶ Si bien la distinción por sexo en las estadísticas socio-económicas es una decisión ya consensuada, en el presente ejercicio tanto la selección de variables como la interpretación de los datos incorporan un enfoque de género, tratando de plasmar las diferentes realidades de mujeres y hombres en el mercado laboral. La fórmula de crear de manera separada índices multidimensionales y sintéticos según género, la lleva aplicando el PNUD en su elaboración de los Informes de Desarrollo Humano para mujeres y hombres desde el correspondiente al año 2014 (PNUD, 2014).

⁷ Para profundizar en los argumentos a favor y en contra, así como para las consideraciones metodológicas sobre su creación, véase Muñoz de Bustillo et. al (2011).

⁸ Una de las dimensiones de Laeken señala la seguridad, salud e higiene como elementos básicos de la calidad del empleo. Trabajos previos (Ruesga et. al. 2011), incorporaban un “Índice estandarizado de accidentes de trabajo graves”). Sin embargo, desde el año 2008 se produce un cambio metodológico que imposibilita construir una serie completa para todo el periodo.

Tabla 1. Componentes de los índices de calidad parciales: Explicación	Unidad medida	Influencia	Peso F (1) %	Peso M (1) %
CAL1: ÍNDICE DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN			1997-2017	
Diferencia tasa actividad masculina y femenina (valores absolutos)	p.p.	-	13	12
Diferencia tasa empleo masculina y femenina (valores absolutos)	p.p.	-	12	11
Diferencia tasa paro masculina y femenina (valores absolutos)	p.p.	-	13	12
Brecha salarial entre hombres y mujeres: salario mujeres en % del de hombres	%	-	10	9
% mujeres en ISCO1/total grupo 1	%	+	11	10
Diferencia tasa empleo a tiempo parcial femenina y masculina (valores absolutos)	p.p.	-	7	7
Diferencia la tasa de temporalidad femenina y masculina (valores absolutos)	p.p.	-	12	11
Tasa desempleo mujeres (hombres) menores de 25 años	%	-	11	13
Tasa empleo de trabajadoras (trabajadores) mayores de 50 a 64 años	%	+	11	15
CAL2: ÍNDICE DE CALIDAD INTRÍNSECA DEL PUESTO DE TRABAJO				
Número de horas trabajadas a la semana (total) por mujeres (hombres)	nº horas	+	46	72
Salario medio anual de mujeres (hombres)	\$ 2017, PPA	+	54	28
CAL3: ÍNDICE DE CALIDAD DE TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN				
Número horas trabajadas a la semana (total) por mujeres (hombres)	nº horas	-	17	26
Tasa empleo a tiempo parcial las mujeres (hombres)	%	+	14	36
Tasa empleo a tiempo parcial involuntario mujeres (hombres)	%	-	15	9
% mujeres (hombres) con jornadas largas en empleo principal	%	-	24	8
% mujeres (hombres) con empleo flexible: fines de semana	%	-	13	10
% mujeres (hombres) con más de un empleo	%	-	16	11
CAL4: ÍNDICE DE CALIDAD DE ACCESO, ESTABILIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO				
Tasa actividad de mujeres (hombres)	%	+	11	14
Tasa desempleo de mujeres (hombres)	%	-	11	9
Tasa temporalidad de mujeres (hombres)	%	-	8	7
% ocupadas (ocupados) por cuenta propia sin personas empleadas a su cargo	%	-	12	6
Tasa empleo a tiempo parcial de mujeres (hombres)	%	-	8	21
Tasa empleo tiempo parcial involuntario de las mujeres (hombres)	%	-	8	5
Tasa de empleo de trabajadoras (trabajadores) de 15 a 24 años	%	+	7	6
Tasa empleo total de mujeres (hombres)	%	+	11	10
Tasa empleo de trabajadoras (trabajadores) mayores de 50 a 64 años	%	+	9	10
Tasa desempleo de larga duración (12 meses) de mujeres (hombres)	%	-	7	6

Tasa desempleo de muy larga duración (24 meses) de mujeres (hombres)	%	-	8	6
CAL5: ÍNDICE DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS/ES				
Tasa afiliación sindical de mujeres (hombres)	%	+	55	57
Porcentaje de cobertura (ajustada) de la negociación colectiva (mujeres y hombres)	%	+	45	43
CAL6: ÍNDICE DE FORMACIÓN				
Tasa empleo trabajadoras (trabajadores) con estudios primarios	%	-	25	19
Tasa empleo trabajadoras (trabajadores) con estudios secundarios	%	+	28	37
Tasa empleo trabajadoras (trabajadores) con estudios superiores	%	+	29	26
Adultas (adultos) que participan en acciones de educación y formación	%	+	18	17

(1) F: mujeres; M: hombres. Fuente: LFS (Eurostat), salvo “Salario medio anual” extraído de la OCDE y ponderado por la SES (Eurostat); y los datos del índice CAL5, de Visser (2016) e ILOstat.

El **índice de igualdad y no discriminación (CAL1)**, trata de medir dos elementos. Primero, la igualdad a partir de las brechas de género tanto de las principales variables del mercado laboral (actividad, desempleo, ocupación, temporalidad, parcialidad), como en las diferencias salariales y de segregación ocupacional. Segundo, las discriminaciones por razones de edad. Cuando los indicadores hagan referencia a las diferencias entre ambos sexos, se han de tener en cuenta los valores en términos absolutos, de manera pretendan cuantificar la igualdad en el mercado de trabajo⁹; matizado por la discriminación debido a la edad, elemento que distingue ambos índices (mujeres y hombres). La construcción del índice considerando todos estos aspectos permite medir la igualdad (las brechas) incorporando elementos de no discriminación por edad, desde la perspectiva de las mujeres (comparando en el tiempo y entre países) y la de los hombres, de forma aislada.

Por su parte, el **índice de calidad intrínseca del puesto de trabajo (CAL2)**, pretende recoger las condiciones generales del empleo, tanto en su vertiente de tiempo (horas trabajadas) como de remuneración (salario medio, referido a empleo a tiempo completo)¹⁰. Conviene recordar que la percepción de la calidad que mide el índice es la de la persona trabajadora, por lo tanto, un aumento de las horas conlleva una mayor renta, por lo que se valora en términos positivos (más horas de trabajo, mayor renta, mayor calidad; y

⁹ Este sistema no invalida los resultados del índice, puesto que las diferencias se incorporan con distinta ponderación en el índice de mujeres que en el de hombres, dando lugar a pesos diferentes entre ambos para cada uno de los años o periodos. Además, es posible ver la evolución del indicador, por separado según sexo, para un país o conjunto de ellos. Por último, sirve para posicionar y comparar países, también dividiendo entre hombres y mujeres. No obstante, en el análisis de la calidad del empleo, CAL1 se acompaña de los demás índices.

¹⁰ En este caso, al no facilitarse de forma separada los salarios, se ha optado por ponderar los salarios anuales del total de la población por el salario de hombres y mujeres según la Encuesta de Estructura Salarial (*SES-Structure of Earnings Survey*) de Eurostat (tomando para los primeros años, 1997-2006, la proporción que indica la SES-2006; la de la SES-2010 para el periodo 2006-2010 y la SES-2014 para el resto de años).

viceversa¹¹). Desde el enfoque de género, se ha querido recoger y resaltar el fenómeno extendido de la subpresencia de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado, tanto en número de horas como en ingresos. Así, al igual que en trabajos previos (Ruesga et. al, 2011), este índice CAL2 muestra que más horas trabajando a mayor salario es positivo y menos horas a menor salario, negativo.

El **índice de calidad de tiempo de trabajo y conciliación (CAL3)**, incluye datos sobre horas trabajadas durante la semana¹², trabajo a tiempo parcial involuntario (subempleo por insuficiencia de horas), flexibilidad del tiempo de trabajo (con trabajo durante los fines de semana o trabajos con largas jornadas) y compaginar diversos empleos en el mercado laboral, intentando recoger la calidad del empleo en cuanto a tiempo de trabajo. Esta perspectiva se asocia con la conciliación de la vida familiar y laboral, por lo que la flexibilidad del tiempo de trabajo no se contempla desde el prisma empresarial (una mayor flexibilidad permite una mejor adecuación del proceso productivo en función de las necesidades coyunturales), de manera que un mayor tiempo destinado al trabajo significa un menor nivel de calidad de dicho empleo.

Para identificar la calidad en el **acceso, estabilidad y permanencia en el empleo**, el **subíndice CAL4** recoge información sobre estabilidad del empleo (temporalidad), la flexibilidad (tiempo parcial) y seguridad del puesto de trabajo (personas trabajando por cuenta propia) y el acceso y permanencia en el mercado de trabajo (tasas de desempleo, de desempleo de larga y muy larga duración). La temporalidad no se contempla como flexibilidad externa, sino como una mayor inestabilidad en el puesto de trabajo, lo mismo que el trabajo a tiempo parcial. Las dificultades de las personas jóvenes para acceder al mercado de trabajo, así como la permanencia para las personas de más edad, también quedan recogidas en este índice.

El **índice de negociación colectiva y participación (CAL5)**, incorpora la participación de las y los trabajadores en las relaciones laborales, a través de tasas de afiliación y tasas de cobertura de la negociación colectiva. Sin embargo, los datos de cobertura de la negociación que se han utilizado se refieren a hombres y mujeres, al no poder diferenciarse la cobertura por sexo en el conjunto de la economía. En cuanto a la afiliación a sindicatos, es deseable tener los datos separados por sexo, cuestión que no es posible en la gran

¹¹ Desde un enfoque microeconómico, a partir de un número de horas trabajadas, se podría observar una relación de U invertida: la demanda de horas de trabajo se reduciría (y, por extensión, podría disminuir la calidad en el empleo); al tiempo que la demanda de horas de ocio aumentaría. Este argumento queda recogido precisamente en el índice CAL3, en el que la variable horas trabajadas se incorpora con signo negativo, dado que se detraen horas de ocio (en este caso destinadas a conciliación) a las personas trabajadoras.

¹² Dada la relación inversa entre horas de trabajo y el índice CAL3, para evitar interpretaciones erróneas ligadas a los límites mínimos de tiempo trabajo asociados a conciliación y calidad en el empleo, se corrige el efecto general incluyendo con signo negativo variables de empleo a tiempo parcial involuntario.

mayoría de países, al menos fuera de la UE¹³, lo que exige incorporar la tasa de afiliación conjunta¹⁴.

Por último, la **calidad de la formación en el empleo (CAL6)** incluye, para ambos grupos, la tasa de empleo de las personas trabajadoras según el nivel de formación alcanzado y la proporción de personas adultas que continúan formándose a lo largo de su vida laboral. La variable de tasa de empleo con estudios primarios entra con signo negativo, dado que cuanto más elevada sea la tasa de este grupo (más personas empleadas con este nivel educativo), más posibilidades de que el nivel formativo y la calidad del empleo sea más baja (menor salario, estabilidad, etc.), por esa menor educación. Hay que tener en cuenta que ya a finales de los años noventa la Estrategia Europea de Empleo (EEE) consideraba la educación secundaria como clave para lograr la meta de “*más y mejores empleos*”.

Una vez que se dispone de los datos se propone re-escalar las variables entre 0 y 100, en el periodo considerado y para el conjunto de países analizados, de manera que el menor valor de entre todos los países y para el conjunto del periodo se equipara a 0 y el mayor, a 100.

$$XF = \frac{v_{itf} - \min(v_{i1997-2017})}{\max(v_{i1997-2017}) - \min(1997 - 2017)}$$

Así, la variable X para las mujeres (f) se re-escala a partir del valor de la variable i en el año t menos el mínimo valor que esa variable toma en el periodo ya sea para hombres y mujeres, todo ello, respecto a la diferencia entre el valor máximo y mínimo que toma la variable (para mujeres y hombres) en el conjunto del periodo. Lo mismo se realiza en el caso de los hombres.

Cuando los datos incidan de manera negativa en la calidad del empleo, la transformación se hace de manera inversa (restando de 100 el mayor valor y equiparando a 0 el menor).

$$XF = 100 - \frac{v_{itf} - \min(v_{i1997-2017})}{\max(v_{i1997-2017}) - \min(v_{i1997-2017})}$$

De esta forma, los datos que configuran los subíndices se mueven entre 0-100. La lectura de resultados, como en otros indicadores similares (Ruesga et al., 2011 y Piasna, 2017), se realiza desde la perspectiva de las personas empleadas en el mercado laboral remunerado¹⁵,

¹³ La base de datos Visser (2016) permite la obtención de datos de afiliación sindical separados por sexos para la gran mayoría de los países de la UE.

¹⁴ Esta falta de datos es una de las razones esgrimidas para no incluir la desagregación por sexos en este indicador en otros índices (Piasna, 2017). Sin embargo, creemos que resulta absolutamente necesario incluir esta dimensión en la calidad del empleo y se ha realizado un esfuerzo por perfilar una cierta diferencia entre la situación de mujeres y de hombres.

¹⁵ Un paso relevante en el análisis de la calidad del empleo por género sería la incorporación de variables que definiesen el trabajo no remunerado. Sin embargo, las limitadas estadísticas disponibles dificultan avanzar en

de manera que indica siempre que cuanto mayor es el índice, mayor es la calidad del empleo en esa dimensión.

Cada una de las variables que componen cada subíndice, se pondera en función de la importancia relativa que tiene en el conjunto del subíndice para mujeres y para hombres de forma separada. Para ello, dentro de cada índice, se agregan las variables ponderando por su peso relativo, extraído a partir de la inversa de la desviación típica (1/desviación típica y re-escalando de nuevo los pesos entre 0 y 100)¹⁶:

$$p_v = \frac{1}{\text{desv. típica}_v} \rightarrow w_a = \frac{p_a}{(p_a+p_b+p_c\dots)}$$

Siendo a, b, c... cada una de las variables que componen el subíndice, de forma separada para mujeres y para hombres.

En definitiva, los pesos de las variables que conforman cada índice, diferenciados por sexo, vienen definidos por la fórmula anterior, tratando de observar las diferencias relativas entre países, señalando especialmente a los que más destacan respecto al resto. Así, cuando en una variable hay uniformidad entre todos los países considerados, es decir, cuanto menor es la desviación típica entre los países, mayor será el peso de esa variable en el indicador (Castaño et al., 2011). Por tanto, se dará más peso a aquellos países que sobresalen dentro de ese entorno uniforme.

Los pesos obtenidos son, de esta forma, específicos para mujeres y hombres y para cada año. A modo de ejemplo, en la tabla 1 se especifican los pesos medios de cada variable para mujeres y hombres durante la media del periodo escogido, aunque en la construcción del indicador se han elaborado año a año.

Una vez diseñados cada uno de los subíndices, se obtiene el índice sintético relativo de calidad global para mujeres y para hombres como la media aritmética de los seis subíndices previos. Este indicador de calidad total (**CALT**) sintético, multidimensional y relativo, recoge, en un solo valor, la posición de cada país respecto a la calidad de su empleo según el sexo, en cada uno de los años analizados.

4. Un análisis para España

A partir de la metodología anteriormente señalada, calculamos el índice de calidad del empleo para España en el periodo 2000-2017 con los datos de Eurostat y estableciendo las ponderaciones de cada una de las variables, que se han incluido en las dos últimas columnas

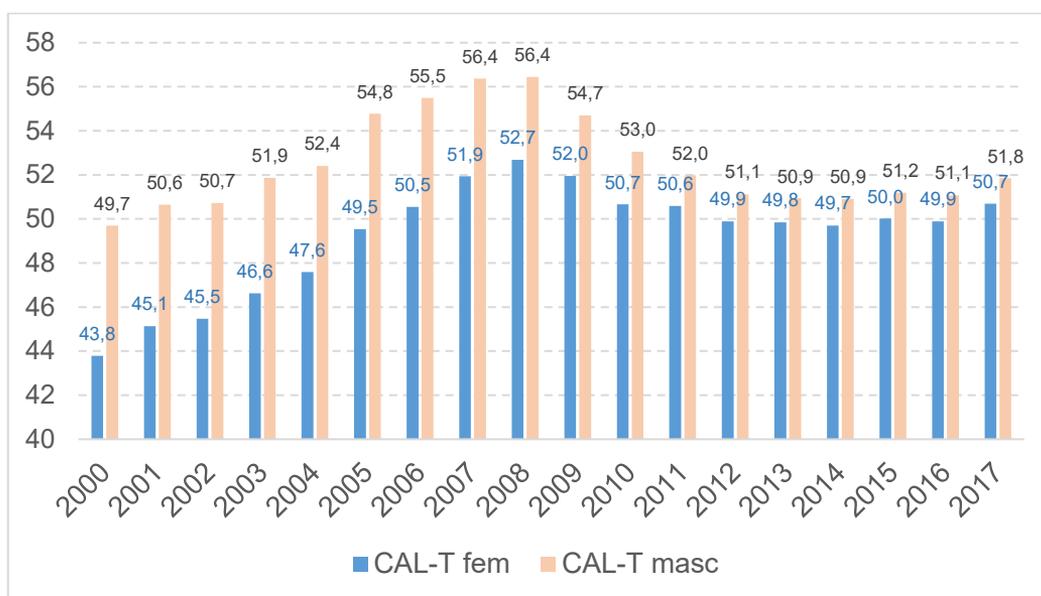
este campo. De la misma forma, no es posible desagregar los datos extraídos según empleo asalariado o independiente, otra de las líneas de interés en el estudio del trabajo decente.

¹⁶ El uso de esta fórmula de ponderación, basada en las diferencias, evita la asignación de pesos arbitrarios o subjetivos.

de la tabla 1, y se corresponden con la importancia de cada variable en el conjunto de países la UE¹⁷.

Estos datos muestran que el mercado de trabajo español se caracterizó por una mejoría en términos de calidad del empleo hasta el estallido de la crisis económica de 2008-2009, momento en el que se produjo un fuerte deterioro de las condiciones de trabajo para el conjunto de la población. Si se compara la calidad del empleo según sexo, se observa la peor situación de las mujeres frente a los hombres en todo el periodo, aunque con una importante mejoría tanto en términos de la situación de las mujeres como de cierre de la brecha existente entre ambos sexos. No obstante, no se han conseguido recuperar los niveles de calidad pre-crisis. De hecho, la calidad del empleo se sitúa en niveles similares a los de 2005-2006 para las mujeres y de 2002-2003 para los hombres (gráfico 1).

Gráfico 1. Índice de calidad del empleo en España. 2000-2017



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat, OCDE, OIT y Visser (2016).

Se puede profundizar el análisis a través de cada uno de los subíndices que componen el índice de calidad del empleo (Tabla 2). En materia de igualdad, no discriminación y ética (CAL1) existe una fuerte disparidad entre hombres y mujeres, pese a la caída de las diferencias tras la crisis. En este caso, la reducción de la brecha deriva del empeoramiento del colectivo masculino, debido a que la crisis afectó con severidad a actividades

¹⁷ Cada subíndice se construye, siguiendo la metodología anteriormente señalada, de forma comparada con el conjunto de países de la UE analizados y para el periodo uniforme considerado (2000-2017), aunque alguno de ellos puede calcularse desde el año 1997.

económicas masculinizadas, lo que se tradujo en una fuerte destrucción de puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres.

Al analizar las condiciones generales del puesto de trabajo (CAL2), se observa nuevamente la fuerte segregación por sexo, en tanto que las mujeres ocupan en mayor medida figuras contractuales con un menor número de horas y sueldos más bajos. En este caso, se registra un deterioro de la situación para ambos sexos.

La gran excepción respecto a la peor situación de las mujeres en términos de calidad del empleo se refiere a la conciliación de la vida familiar y laboral (CAL3), dado que es en este único subíndice donde las mujeres tienen un indicador mayor al de los hombres. No obstante, hay que matizar este análisis con una interpretación micro, vinculada a si la reducción de la jornada de trabajo entre las mujeres es debido a una mayor responsabilidad de las mismas respecto a la hora de articular mecanismos de conciliación o es simplemente la asunción de un rol social establecido. Dar respuesta a ello, está fuera del objetivo y el alcance de este artículo.

La crisis de 2008-2009 supuso un cambio de tendencia en indicadores de calidad del empleo relacionados con el acceso, la estabilidad y la permanencia (CAL4). Frente a la tendencia favorable observada entre 2000 y 2007, la situación post-crisis pone de manifiesto que la cierta mejoría de los indicadores del mercado de trabajo ha venido acompañada de un fuerte deterioro de la calidad del empleo, por ejemplo, en referencia a una mayor inestabilidad en el puesto de trabajo: se ha dado un fuerte incremento de la temporalidad.

Se ha producido un constante deterioro de la cobertura a través de la negociación colectiva y la afiliación (CAL5) para todos los trabajadores desde 2000, siempre con una menor afiliación y cobertura en el caso de las mujeres.

Por último, las buenas noticias en materia de calidad del empleo se refieren a la mejoría en los niveles de formación en el empleo (CAL6), que además es más relevante para las mujeres. La brecha en materia de formación está próxima a cerrarse, debido a la importante mejoría de la formación en el empleo de las mujeres.

Tabla 2. Índice de calidad del empleo para España

	CAL1		CAL2		CAL3		CAL4		CAL5		CAL6	
	Mujeres	Hombres										
2000	42,22	50,54	48,45	76,86	57,49	26,96	33,17	46,17	51,45	53,92	29,91	43,72
2007	56,87	64,88	47,25	74,89	59,31	30,54	50,09	58,51	48,56	51,22	49,51	58,21
2017	66,75	68,65	46,86	69,84	58,5	31,9	41,79	45,31	46,09	48,73	44,16	46,62

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat, OCDE, OIT y Visser (2016).

5. Conclusiones

Este artículo plantea la oportunidad de disponer de un indicador sintético que nos aproxime al estudio de la calidad del empleo de forma diferenciada entre mujeres y hombres, dada la segmentación existente en el mercado de trabajo. Además, se enmarca en el hecho de considerar la calidad del empleo en derecho económico, y la necesidad de tener

instrumentos de medición que nos permitan cuantificar el logro en los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), particularmente los ODS 5 y 8.

Para ello, y tras una revisión de las aportaciones de otros autores y siendo la metodología de Ruesga et al. (2011), se diseña un indicador sintético con 6 categorías que engloban las dimensiones establecidas por las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea, relativas a la igualdad y no discriminación, las condiciones intrínsecas del empleo, el tiempo de trabajo y conciliación, el acceso, estabilidad y permanencia en el trabajo, la negociación colectiva y participación trabajadoras/es y la formación.

Se propone calcular este indicador sintético de manera diferenciada para mujeres y hombres, con el objeto de conocer las realidades diferentes de ambos colectivos. De esta forma, se puede disponer de información cuantitativa agregada que facilite el diseño de las políticas públicas específicas atendiendo a las desigualdades de género en el mercado de trabajo.

6. Bibliografía

- Altuzarra Artola, A.; Gálvez Gálvez, C.; González Flores, A. M. (2018): "Diferencias de género en la distribución del tiempo de trabajo en las regiones españolas", *Revista Internacional de Sociología*, 76(3): e105. doi: 10.3989/ris.2018.76.3.16.161
- Andrés, V. de (2018): "La calidad del empleo en la UE con perspectiva de género. Una propuesta de medida por medio de un indicador sintético", *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 36, nº 3, pp. 851-872
- Arranz, J. M.; García-Serrano, C.; Hernanz, V. (2018): "Calidad del empleo: una propuesta de índice y su medición para el periodo 2005-2013", *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics*, nº 225-(2/2018), pp. 133-164. doi: 10.7866/HPE-RPE.18.2.5
- Bensusán, G. (2016): *Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo*. CEPAL, Santiago de Chile
- Burchell, B.; Sehnbruch, K.; Piasna, A.; Agloni, N. (2014): "The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates", *Cambridge Journal of Economics*, 38, pp. 459–477, doi:10.1093/cje/bet067
- Castaño, C.; Martín, J.; Martínez, J. L. (2011): "La brecha digital de género en España y Europa: medición con indicadores compuestos", *Reis*, nº 136, pp. 127-140. doi: 10.5477/cis/reis.136.127
- CIPD (2018): *Understanding and measuring job quality*, Research Report, Warwick Institute for Employment Research, London (Chartered Institute of Personnel and Development)
- Cloutier, L.; Bernard, P.; Tremblay, D-G. (2009): "Job quality and gender inequality: key changes in Québec over the last decade", *Studies in Social Justice*, Vol. 3, Issue 2, pp. 191-212
- Comisión Europea (2018): *Women in the digital age*. DG Communications Networks, Content and Technology

- Pérez, L., Sanchez, A., Viñas, A.I.(2020). *Regional and Sectoral Economic Studies* Vol. 20-1
- Conferencia Mundial de la Mujer (1995): *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Beijing
- Consejo Económico y Social (2010): *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
- Díaz-Chao, A.; Ficapal-Cusí, P.; Torrent-Sellens, J. (2015): “Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España”, *Revista Internacional de Sociología*, vol. 73 (1), e001, doi: /10.3989/ris.2013.03.25
- Davoine, L.; Erhel, C.; Guergoat-Lariviere, M. (2008): “Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond”, *International Labour Review*, vol. 147, n° 2-3, pp. 163-198
- Dueñas, D.; Iglesias, C.; Llorente, R. (2009): *La calidad del empleo en un contexto regional, con especial referencia a la Comunidad de Madrid*, Documentos Trabajo 05/2009, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Universidad de Alcalá
- Durán Heras, M. A. (2012): “Más allá del mercado: la respuesta de mujeres y hombres ante la crisis”, *Anuario de relaciones laborales en España*, n° 3, pp. 266-268
- Eurofound (2015): *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo
- Ficapal-Cusí, P.; Díaz-Chao, A.; Sainz-Ibáñez, M.; Torrent-Sellens, J. (2018): "Gender inequalities in job quality during the recession", *Employee Relations*, Vol. 40, n° 1, pp. 2-22, doi:/10.1108/ER-07-2016-0139
- Gálvez, L.; Rodríguez, P. (2011): “La desigualdad de género en las crisis económicas”, *Investigaciones Feministas*, n° 2, pp. 113-132
- Horn, R. V. (1993): *Statistical indicators for the economic and social sciences*. Cambridge, University Press, Hong Kong
- Leschke, J.; Watt, A. (2008): *Putting a number on job quality?*, Working Papers ETUI 2008.03, Bruselas
- Leschke, J.; Watt, A.; Finn, M. (2012): *Job quality in the crisis - an update of the Job Quality Index (JQI)*, Working Papers ETUI 2012.07, Bruselas
- López, M. T.; Gentile, N. (2008): *Sistema de indicadores económicos y sociales: la importancia del análisis integrado*, (No. 1037). Universidad Nacional de Mar del Plata, Fac. Ciencias Económicas y Sociales
- Muñoz de Bustillo, R.; Fernández-Macías, E.; Esteve, F.; Antón, J. I. (2011): “E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators”, *Socio-Economic Review*, Vol. 9, n. 3, pp. 447-475
- Naciones Unidas (1966): *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Naciones Unidas. Resolución 2200 A (XXI), 16-12-1966
- Naciones Unidas (2015): *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas

- Pérez, L., Sanchez, A., Viñas, A.I.(2020). *Regional and Sectoral Economic Studies* Vol. 20-1
- Naciones Unidas (2018): *Informe de seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas
- OCDE (2017): *Going Digital: The future of work for women*. Policy brief on the future of work
- OIT (1999): *Trabajo Decente. Memoria del Director General*. Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, OIT, Ginebra
- OIT (2011): *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo. Manual de recursos de información*. Departamento de Políticas de Empleo, Ginebra
- OIT (2012): *Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo*. Departamento de Políticas de Empleo, Ginebra
- OIT (2016): *El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas*, Ginebra
- OIT. *Las mujeres y el futuro del trabajo. Beijing + 20, y años siguientes*. Servicio de género, igualdad y diversidad. OIT
- Parlamento Europeo (2016): *The situation of workers in the collaborative economy. In depth analysis*, Employment and Social Affairs
- Piasna, A. (2017): “*Bad jobs*” recovery? *European Job Quality Index 2005-2015*, Working paper 2017.06, ETUI
- PNUD (2016): *Desarrollo humano para todas las personas, Informe sobre Desarrollo Humano 2016*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
- PNUD (2014): *Sostener el progreso humano. Reducir las vulnerabilidades y construir resiliencia, Informe sobre Desarrollo Humano 2014*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
- Rubery, J.; Koukiadaki, A. (2016): *Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence*, ILO, Ginebra
- Ruesga, S. M.; Pérez Ortiz, L.; Viñas Apaolaza, A. I. (2011), “Negociación colectiva y calidad del empleo en la Unión Europea”, *Revista de Economía Mundial*, nº 29, pp. 87-119.
- Somarriba Arechavala, N.; Merino Llorente, M. C.; Negro Macho, A. (2013): “La calidad del empleo en España: un análisis desde la perspectiva de género”, *Jornadas de Economía Laboral*, Universidad Autónoma de Madrid
- Vaughan-Whitehead, D. (2014): *¿Por qué el modelo social europeo sigue siendo relevante?* (https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_238279/lang--es/index.htm)
- Visser, J. (2016): *ICTWSS Data base*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. Versión 5.1., septiembre 2016 (<http://uva-aias.net/en/ictwss>)
- Journal RSES Web at Ideas REPEC: <https://ideas.repec.org/s/eea/ceeres.html>
- Blog of the publisher, EAAEDS: <https://euroamericanassociation.blogspot.com>