DOCUMENTOS DE TRABAJO

MUJER Y ECONOMÍA SOSTENIBLE: BALANCE Y PERSPECTIVAS

Reyes Maroto, Asunción Candela
Carlos Mulas-Granados

DT
01/2011

www.fundacionideas.es

fundación ideas

FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES
FONDATION EUROPÉENNE D'ÉTUDES PROGRESSISTES

Reyes Maroto Illera, investigadora senior del Área de Economía y Sostenibilidad de la Fundación IDEAS y profesora asociada de la Universidad Carlos III de Madrid.

Mª Asunción Candela Terrasa, ayudante de Investigación del Área de Economía y Sostenibilidad de la Fundación IDEAS.

Carlos Mulas-Granados, director general de la Fundación IDEAS y profesor titular de la Universidad Complutense de Madrid.

Los autores agradecen los comentarios y aportaciones de **Jesús Caldera Sánchez-Capitán, Irene Ramos Vielba** y **Marta Plaza García.**

Publicaciones de la Fundación IDEAS

Informes: son análisis de mayor extensión llevados a cabo por equipos de científicos y expertos en los que la Fundación IDEAS refleja su posición.

Documentos de Trabajo: son análisis más breves llevados a cabo por equipos de científicos y expertos en los que la Fundación IDEAS refleja su posición.

Documentos de Debate: son documentos elaborados por científicos y expertos de la Fundación IDEAS y colaboradores externos que no necesariamente reflejan las posiciones de la Fundación.

Artículos de Análisis: son artículos de opinión donde el autor libremente expone sus puntos de vista sobre un asunto concreto, sin reflejar las posiciones de la Fundación.

Editado por

Fundación IDEAS
Gobelas 31, 28023 Madrid
Telf. +34 915 820 091
Fax +34 915 820 090
www.fundacionideas.es

FEPS Foundation for European Progressive Studies
Rue Montoyer 40, 1000 - Bruxelles - Belgique
Tel. +32 2 234 69 00
Fax +32 2 280 03 83
www.feps-europe.eu

ISBN: 978-84-15018-62-9
Depósito legal: M-13391-2011

Índice

Resumen ejecutivo 5

1. Introducción 9

2. La actividad y la ocupación en el último periodo expansivo:
efectos de la incorporación de la mujer 11

3. Diferencias territoriales en la participación de la mujer
en la actividad económica y laboral 28

4. La incidencia de la crisis económica en la mujer 32

5. Mujer y PIB: la aportación de la mujer al crecimiento económico 38

5.1 Escenario base 40
5.2 Escenario sin brecha salarial por género 41
5.3 Escenario sin diferencias en las tasas de empleo por género 41

6. Ideas para una nueva economía: el rol de la mujer
en el nuevo modelo productivo 43

6.1 Evolución del nivel de formación de las mujeres 44
6.2 La mujer en los sectores del nuevo modelo productivo:
pasado, presente y futuro 47

7. Compromiso de los poderes públicos con la igualdad de género 52

8. Retos y orientaciones estratégicas 57

9. Conclusiones 60

Referencias 65

Resumen ejecutivo

La incorporación de la mujer a la actividad económica y laboral española constituye uno de los fenómenos de mayor calado social y económico que haya tenido lugar en España en los últimos treinta años. Su tránsito desde el ámbito doméstico a la economía productiva ha generado cambios de enorme trascendencia para la competitividad, la sostenibilidad y el desarrollo económico.

Hemos asistido en las últimas décadas a una transformación de las estructuras sociales que ha facilitado la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral. Este proceso se ha acelerado desde la aprobación de la Ley de dependencia (2006) y la Ley de igualdad (2007), que han permitido la activación laboral de las mujeres, mediante nuevas formas de apoyo al cuidado de niños y personas dependientes. De hecho, la Ley de igualdad reformó y flexibilizó figuras como el permiso de maternidad o las excedencias para el cuidado de hijos y familiares. También incorporó el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo e incluyó un nuevo permiso de paternidad como derecho individual, autónomo e intransferible.

En este contexto, este documento pretende responder a dos cuestiones: ¿cuál es la contribución real de las mujeres a la economía? y ¿cuál será el papel de la mujer en el nuevo modelo productivo que estamos intentando desarrollar en nuestro país? Las respuestas son positivas en ambos casos y este trabajo ofrece evidencia muy sólida que permiten vincular las mejoras en materia de igualdad con la salida de la crisis y la transformación de nuestro modelo productivo.

Según los datos que aporta este estudio, gracias a las políticas de igualdad de género y el cambio cultural de la sociedad española, la composición del mercado laboral ha evolucionado positivamente. En la actualidad trabajan más de 8 millones de mujeres, lo que supone el 44% del empleo total, un importante avance teniendo en cuenta que hace 25 años representaban solo el 29% (3,17 millones de empleos femeninos). También han aumentado las tasas de empleo y actividad, que se han

situado en 2010 en el 52% y 66%, respectivamente (en 1986 solo el 25% de la población femenina en edad de trabajar estaba ocupada y apenas el 34% estaba activa).

Los cambios también se han manifestado en el ámbito económico. Según nuestras estimaciones, la aportación de la mujer a la economía regular equivale al 36% del PIB en 2010. Sobre este nivel que consideramos una cota inferior, es posible plantear dos escenarios alternativos. En primer lugar, en una economía sin la brecha salarial de género existente hoy en el mercado laboral, la contribución de la mujer aumentaría hasta el 44% del PIB. En segundo lugar, si se eliminase el diferencial entre las tasas de empleo de hombres y mujeres (actualmente en 12,5 puntos porcentuales), el PIB aumentaría un 19% y, por tanto, la aportación de la mujer alcanzaría el 55%. En este último escenario el empleo femenino crecería en 2 millones, lo que elevaría la cifra actual hasta los 10 millones de mujeres ocupadas, igualando el volumen de empleo masculino.

A pesar de que los avances en la última década para reducir las diferencias de género en España han sido significativos (así lo indican diversos organismos internacionales como el *World Economic Forum* y la ONU), las diferencias de género se manifiestan aún en diversos ámbitos entre los que se encuentra la diferente participación de mujeres y hombres en las actividades productivas, que analizamos en este documento. Los retos pendientes en materia de igualdad de género en el mercado de trabajo incluyen la lucha contra la segregación horizontal (por tipos de trabajo según los roles tradicionales de hombres y mujeres) y vertical (la escasa presencia de mujeres en puestos directivos, conocida como "techo de cristal"), así como la brecha salarial (que en la actualidad se encuentra en un 16%). También hay que tener en cuenta que las mujeres son las que presentan mayores tasas de temporalidad, contratos a tiempo parcial y abandonos intermitentes de la actividad laboral por razones de cuidado de menores y familiares dependientes.

Si resolviéramos esas desigualdades de género, no solo avanzaríamos hacia una sociedad más justa y cohesionada, sino que además nos beneficiaríamos de importantes rendimientos económicos, a través de una mayor tasa de empleo, una mayor productividad agregada de los trabajadores y a través de nuevas cotizaciones a la Seguridad social por parte de las mujeres que se incorporarán a la actividad laboral.

Para lograr estos objetivos, hay que desarrollar los sectores de la nueva economía porque es ahí donde más oportunidades van a encontrar las mujeres en función de su mejor preparación en esas nuevas áreas. Pero el desarrollo de esos nuevos sectores no es solo necesario para alcanzar una sociedad más igualitaria, sino que es un imperativo para salir de la crisis actual y avanzar hacia un modelo productivo más sostenible y duradero que genere bienestar para las generaciones futuras.

Según nuestras estimaciones, las mujeres han alcanzado una importante posición en los sectores del nuevo modelo productivo y hoy representan un 46,6% del total de los mismos. Esta cuota podría alcanzar el 60% en 2025 si se pone en marcha una amplia estrategia para avanzar hacia una economía sostenible. Por el contrario, mantener el modelo tradicional de crecimiento económico limitaría el avance de la participación de la mujer en los nuevos sectores y se dejarían de crear 1,9 millones de empleos femeninos en estos sectores.

En definitiva, este estudio muestra que existe un círculo virtuoso potencial entre la renovación del modelo económico en nuestro país y los avances en materia de igualdad de género. Las políticas públicas de acción positiva desde el Estado deben seguir jugando su papel, pero la nueva fase de avances en la igualdad entre mujeres y hombres vendrá de la mano de los nuevos mercados. Será en los sectores de la nueva economía donde las mujeres serán más demandadas y donde ellas podrán hacer sus mejores contribuciones. Y será precisamente a través de esa transformación productiva como podremos avanzar hacia una economía más sostenible y hacia una sociedad más justa.

1
Introducción

La presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo ha propiciado un gran cambio estructural en la sociedad española en las últimas décadas. Hoy el número de mujeres ocupadas supera los 8 millones[1] (el 44% del empleo total), un gran logro si tenemos en cuenta que en 1985 este número ascendía a 3,2 millones (el 29% del empleo total). Además, la tasa de empleo[2] femenina ha aumentado del 25,1% en 1986 al 52,3% en 2010, y la tasa de actividad[3] supera el 65%. Sin embargo, continúan existiendo desigualdades entre hombres y mujeres que ilustramos con algunos ejemplos:

- El empleo femenino aumenta pero sigue por debajo del masculino, si bien hay mayoría de mujeres estudiantes y licenciadas universitarias.
- Las mujeres siguen cobrando por término medio un 16% menos que los hombres por hora trabajada[4].
- Las mujeres están aún muy infrarrepresentadas en puestos de decisión económica y política, aunque su presencia ha aumentado en la última década.
- El reparto de las responsabilidades familiares es aún muy desigual.

1 Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE).
2 La tasa de empleo se calcula como el cociente entre el número total de ocupados y la población en edad de trabajar (de 16 a 64 años).
3 La tasa de actividad se calcula como el cociente entre el número total de activos y la población en edad de trabajar (de 16 a 64 años).
4 Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2008 publicada por el INE.

Los roles asignados a los sexos siguen influyendo en decisiones individuales cruciales sobre cuestiones de educación, carrera profesional, organización del trabajo, familia, etc. A su vez, estas decisiones tienen un impacto en la economía y la sociedad. En este contexto, uno de los grandes objetivos de nuestra sociedad será conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, con el fin de contribuir al crecimiento económico y a la modernización y cohesión social, así como a reforzar los valores socialdemócratas de justicia social, dignidad humana y solidaridad

Este estudio quiere contribuir al debate existente sobre la plena incorporación de la mujer al proceso económico de nuestro país. Los resultados que se recogen permiten, en primer lugar, conocer mejor la realidad socioeconómica de la mujer en España y los cambios que se han producido en las últimas tres décadas. Para ello se analizan los efectos de la incorporación de la mujer en el último periodo expansivo en términos de actividad y ocupación, los efectos de la reciente crisis económica en la actividad femenina y una cuantificación del valor económico de la participación de la mujer en actividades remuneradas. En segundo lugar, sirven para valorar el rol esencial que jugará la mujer en el nuevo modelo productivo, que apuesta por un crecimiento basado en el valor de la formación y la innovación, y donde las mujeres constituyen un activo formidable dado su mayor nivel educativo alcanzado y su creciente presencia en sectores de la nueva economía. Finalmente, el documento incorpora diferentes propuestas que pueden servir para reorientar las estrategias y políticas en materia de igualdad de género que se están implementando en España.

2

La actividad y la ocupación en el último periodo expansivo: efectos de la incorporación de la mujer

Uno de los fenómenos más destacables de la última etapa de crecimiento que ha experimentado España entre los años 1995-2007 ha sido la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, hecho que ha llevado al conjunto de nuestra sociedad a impulsar un gran cambio. No se trata de un proceso único y aislado, sino que ha sido fruto de la concurrencia de diversos factores, entre ellos, el desarrollo económico, los cambios sociales y culturales, la madurez adquirida por la sociedad española, etc. que han contribuido a que las mujeres dejen de ser excluidas y se integren en la actividad económica y laboral de nuestro país.

El proceso de participación de la mujer en la actividad económica y laboral española ha sido gradual y, si bien se ha acelerado en la última década impulsado por la expansión de la economía española, sus orígenes se remontan a la segunda mitad de los años ochenta. Según los datos de la EPA, actualmente el número de mujeres ocupadas supera los 8 millones (el 44% del empleo total), un gran logro si tenemos en cuenta que en 1985 este número ascendía a 3,2 millones (el 29% del empleo total). Es decir, se ha pasado de una participación de apenas 3 de cada 10 ocupados en 1985, a 4,4 de cada 10 ocupados en 2010. Como muestra la Tabla 1, durante el último periodo expansivo que comenzó en 1995 se ha acelerado la contribución de la mujer al empleo, y aunque no existe todavía una equidad plena en el mercado laboral en cuestión de género, estos datos muestran que se ha avanzado mucho en esta materia.

Tabla 1. Evolución de la participación de la mujer en el empleo

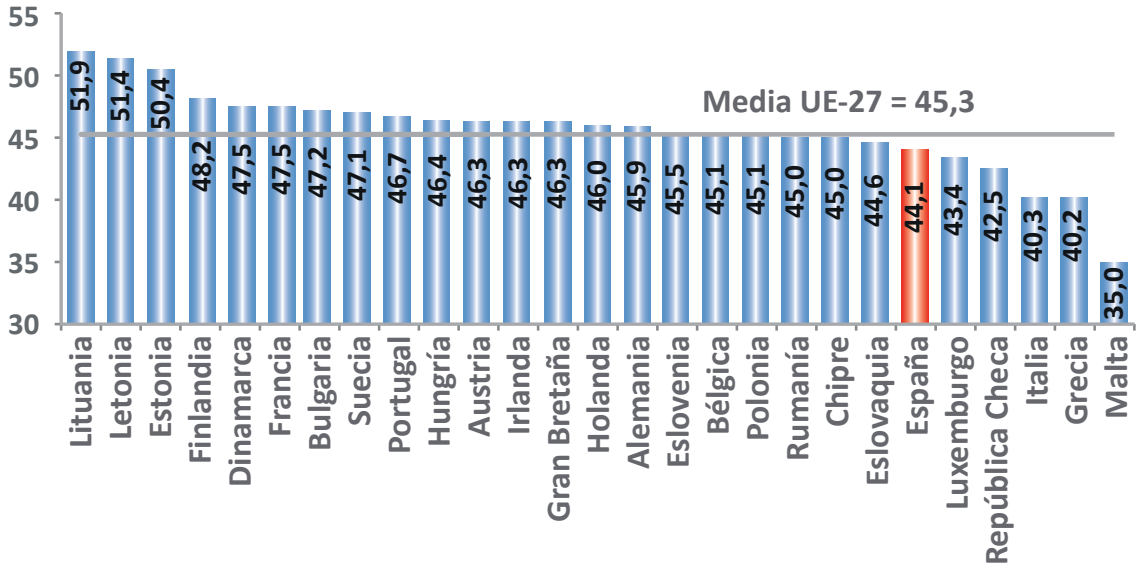
	1985	1995	2007	2010	% Variación anual 1985-1995	% Variación anual 1995-2007	% Variación anual 2007-2010
Nº de empleos femeninos (miles)	3.175	4.275	8.369	8.167	3,0%	5,8%	-0,8%*
% sobre empleo total	28,9	34,2	41,1	44,2	5,3	6,9	3,1

* Esta variación ha sido similar a la experimentada en la anterior crisis (entre 1992 y 1994 el empleo femenino registró una variación anual del -0,9%, aunque en la actual recesión se ha producido una mayor destrucción de empleo masculino debido a las pérdidas registradas en el sector de la construcción, muy masculinizado, como consecuencia de la crisis inmobiliaria).

Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE).

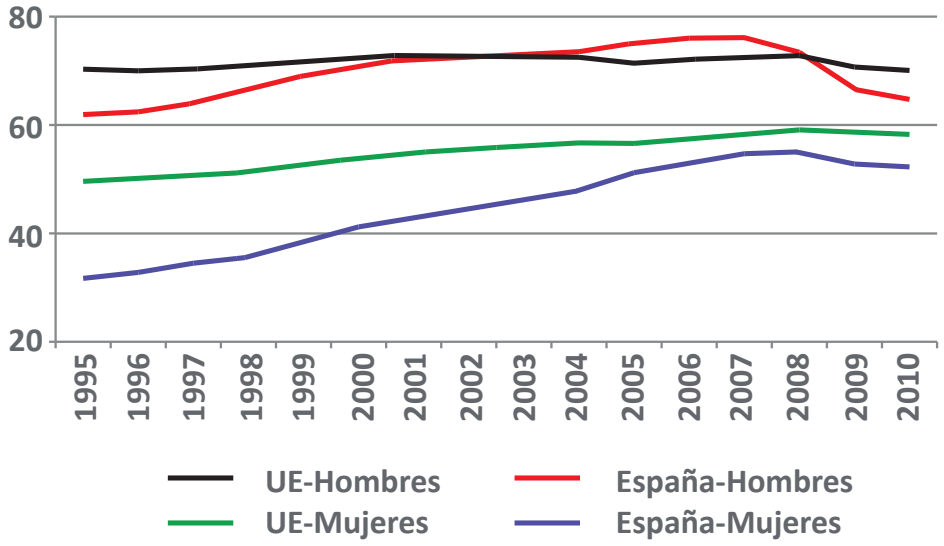
En el contexto de la Unión Europea (UE-27 en adelante) (Gráfico 1), España se encuentra entre los países con menor contribución femenina en el empleo junto a Luxemburgo, República Checa, Italia, Grecia y Malta y lejos de los países nórdicos y algunas economías de Europa del Este como Lituania, Letonia y Estonia, donde la participación femenina en el empleo supera a la masculina.

Gráfico 1. Participación de la mujer en el empleo en la UE-27. Tercer trimestre de 2010 (% sobre empleo total)



Fuente: Eurostat

Gráfico 2. Tasa de empleo según género: convergencia con la UE-27 (% de población en edad de trabajar)

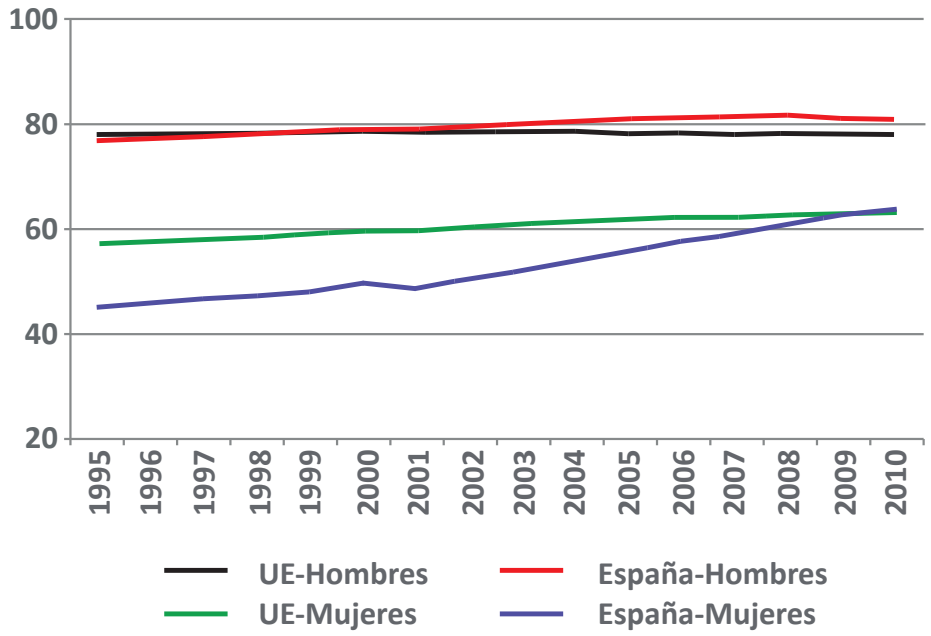


Fuente: Eurostat

El intenso crecimiento del empleo femenino durante la última etapa expansiva ha favorecido el aumento de la tasa de empleo que se situó en 2007 en el 54,7% de la población en edad de trabajar (15-64 años), registrando un avance de 23 puntos porcentuales desde 1995. En dicho periodo la tasa de empleo masculina ha tenido un crecimiento menor (+14 puntos porcentuales) debido al menor ritmo de avance del empleo, lo que ha permitido reducir el diferencial de la tasa de empleo femenina respecto a la masculina (Gráfico 2), que ha pasado de 30 puntos en 1995 a 21,5 puntos en el año 2007. La crisis económica ha acelerado la convergencia reduciendo el diferencial hasta los 12,5 puntos en 2010, pero este logro no se ha debido como en la etapa anterior al mayor ritmo de creación de empleo femenino, sino a la intensa destrucción de empleo masculino. También se ha reducido el diferencial respecto a la media europea, que se encuentra hoy a solo 6 puntos. En los próximos años es previsible que se logre una convergencia plena con la UE-27 en materia de ocupación femenina, aunque más difícil será alcanzar la tasa de empleo masculina.

El aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral español en los últimos 15 años se manifiesta también a través de la evolución de la tasa de actividad. Dicha tasa ha aumentado 20 puntos porcentuales entre 1995 y 2010, hasta situarse en el 65,9% a finales de 2010. Este resultado ha contribuido a reducir el diferencial con la tasa de actividad masculina, que en el mismo periodo apenas ha crecido y

Gráfico 3. Tasa de actividad según género: convergencia con la UE-27 (% de población en edad de trabajar)



Fuente: Eurostat

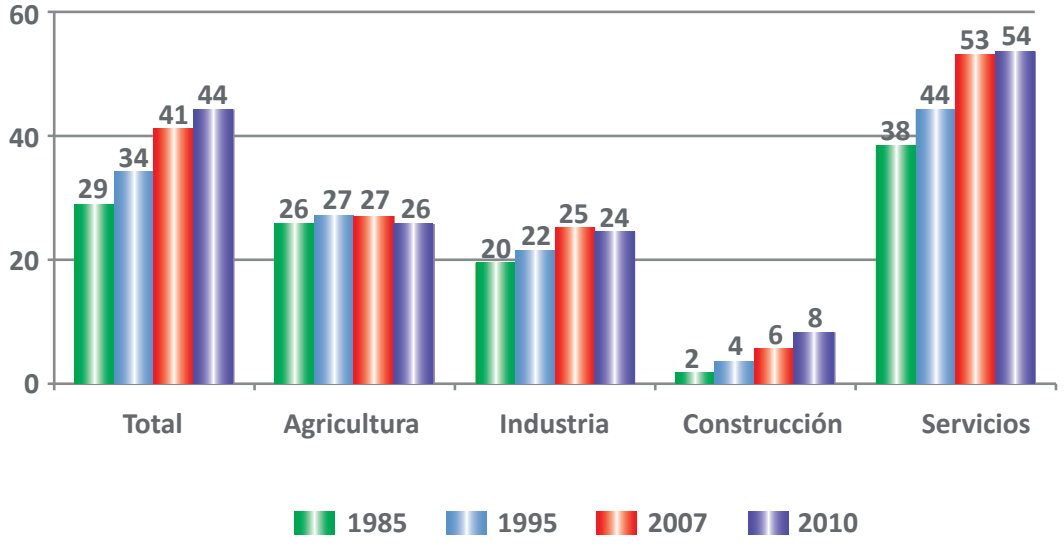
se encuentra en torno al 80% (Gráfico 3). Existe todavía una brecha importante entre mujeres y hombres en relación con su participación en el mercado laboral y es importante conocer las causas para implementar medidas que contribuyan a reducir estas diferencias. El intenso aumento de la tasa de actividad femenina en España ha favorecido la convergencia con la UE-27, que supera desde 2009. Sin embargo, todavía se encuentra a una gran distancia de los países nórdicos, sobre todo Suecia y Dinamarca, donde la tasa de actividad femenina superaba el 75% a finales de 2010.

La mayor participación de la mujer en la actividad económica y laboral de España se ha producido de una manera muy desigual, tanto desde el punto de vista sectorial y ocupacional como atendiendo a determinadas características como la edad, la nacionalidad y la educación. Esta participación desigual ha dado lugar a un incremento de la segregación laboral por género en España, a diferencia de lo observado en los países de nuestro entorno.

Participación de la mujer por sector de actividad

La participación de la mujer en el mercado laboral en España se ha incrementado en todos los sectores de actividad aunque con diferente intensidad (Gráfico 4). El sector servicios es el que presenta una mayor ganancia, lo que ha permitido superar el umbral del 50% en la cuota del empleo femenino respecto al empleo total. En el resto de sectores la participación de la mujer es muy reducida, especialmente en construcción, donde solo representa el 8% del empleo en 2010. Además, la participación de las mujeres en estos sectores apenas ha crecido en las últimas tres décadas. Como veremos más adelante, existe una amplia evidencia sobre la diferente participación de las mujeres y los hombres en las actividades productivas que ha dado lugar a un aumento de la concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos (fenómeno conocido como "segregación horizontal").

Gráfico 4. Evolución de la participación de la mujer en el empleo por sector de actividad (% sobre empleo total)

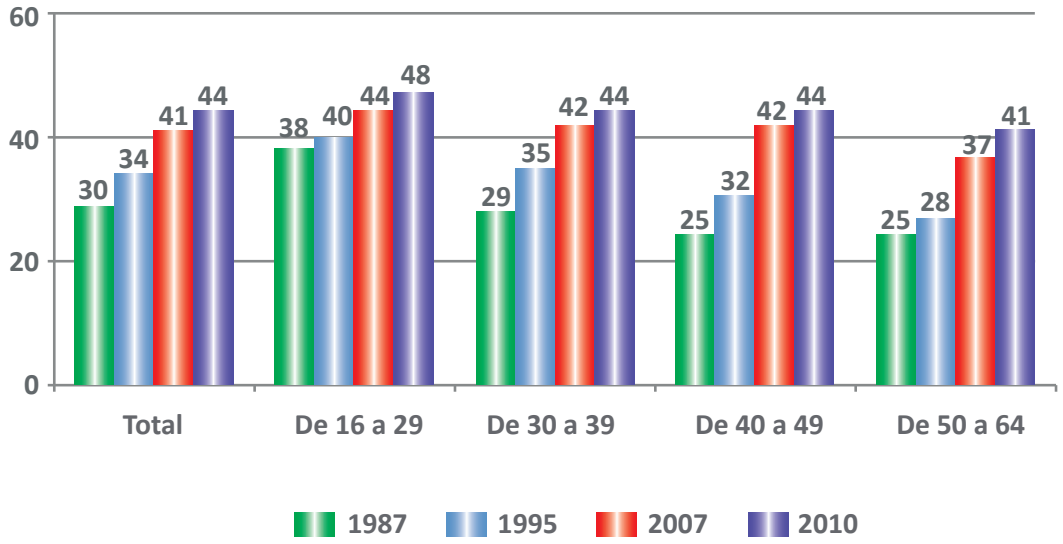


Fuente: EPA (INE)

Participación de la mujer por grupos de edad

También existen diferencias cuando se analiza la participación de la mujer en el empleo por grupos de edad (Gráfico 5). Las mujeres jóvenes con edades entre los 16 y 29 años son las que presentan una mayor cuota en el empleo total, cercana al 50% en 2010. En el resto de grupos de edad la participación supera el 40%. Además, en todas las edades ha aumentado significativamente el peso de las mujeres en el empleo respecto al año 1987. El mayor aumento se ha producido en el grupo de 40 a 49 años (19 puntos porcentuales), seguido del grupo de edad de 30 a 39 años, con un incremento de 16 puntos. Ambos grupos son los que concentran un mayor volumen de empleo femenino con cerca de 4,8 millones en 2010 (un 60% del total). En 1987, el empleo femenino en estas edades apenas ascendía a 1,5 millones (el 42% del total). Este resultado pone de manifiesto el importante cambio que se ha producido en las últimas dos décadas en la composición por edades del empleo femenino. Como veremos más adelante, el mayor nivel educativo adquirido por las mujeres, sobre todo las generaciones más jóvenes, en los últimos años ha sido un elemento determinante en el incremento de la participación femenina en el mercado laboral y explica la mayor participación del grupo de edades más jóvenes en comparación con las mayores.

Gráfico 5. Evolución de la participación de la mujer en el empleo por grupos de edad (% sobre empleo total)

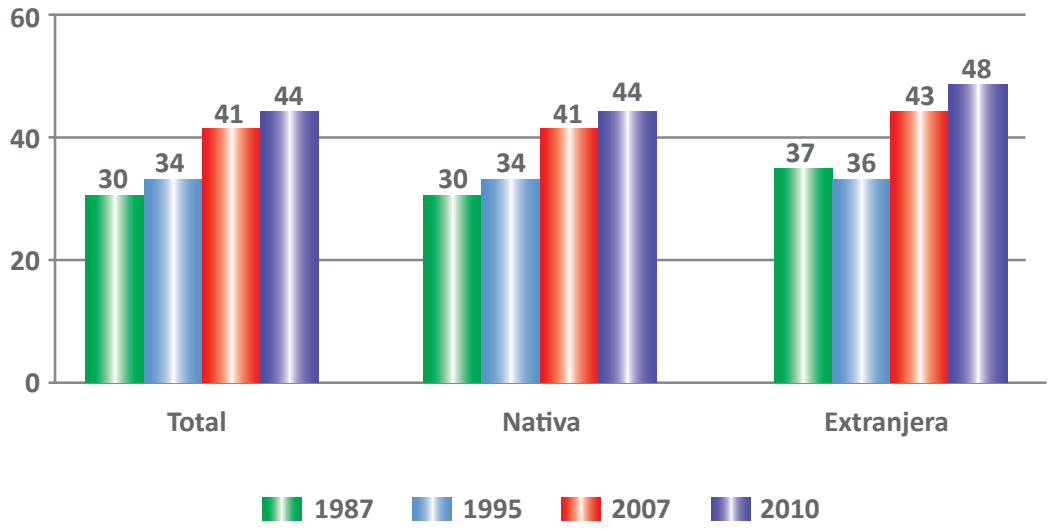


Fuente: EPA (INE)

Participación de la mujer por nacionalidad

Un aspecto que ha favorecido la mayor participación de la mujer en el mercado laboral ha sido la intensa entrada de población inmigrante. Durante el periodo de 1995-2010 el porcentaje de empleo femenino inmigrante ha pasado del 0,9% al 15%, es decir, más de 1,2 millones de mujeres inmigrantes trabajan actualmente en España. Además, se observa que la participación de las mujeres inmigrantes en el empleo ha aumentado en los últimos años y en 2010 representa el 48% del empleo inmigrante total, cuatro puntos porcentuales por encima de la cuota de las mujeres en el empleo nativo (Gráfico 6). Esta mayor participación responde a que las mujeres inmigrantes tienen una tasa de actividad más alta que las nativas[5] debido a que uno de los motivos principales por los que residen en España es porque están trabajando o están en paro pero buscando empleo.

Gráfico 6. Evolución de la participación de la mujer en el empleo por nacionalidad (% sobre empleo total)



Fuente: EPA (INE)

5 Según los datos de la EPA en el cuarto trimestre de 2010, la tasa de actividad de las mujeres extranjeras se situó en el 69,3%, frente al 49,9% de las nativas.

La llegada de mujeres inmigrantes a España ha tenido un doble impacto en el mercado laboral. En primer lugar, y como hemos comentado, ha contribuido a aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral español: de los 10 puntos de aumento de la cuota femenina en el empleo entre 1995 y 2010, 6,3 puntos han sido aportados por el empleo de mujeres inmigrantes. En segundo lugar, ha favorecido la incorporación de la mujer nativa al mercado laboral, ya que se ocupan del servicio doméstico (cuidado de niños, enfermos, discapacitados o ancianos), unas labores que durante mucho tiempo han apartado a las mujeres españolas del mercado laboral. Hay que tener en cuenta que la participación laboral de las mujeres inmigrantes es diferente de las nacionales, ya que sus características personales y sociales también son diferentes.

Entre las modificaciones sociolaborales que han introducido las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español cabe destacar las siguientes (Moreno *et al.*, 2006):

- Tienen tasas de fecundidad más elevadas que las mujeres españolas y, por tanto, favorecen el crecimiento de la población española.

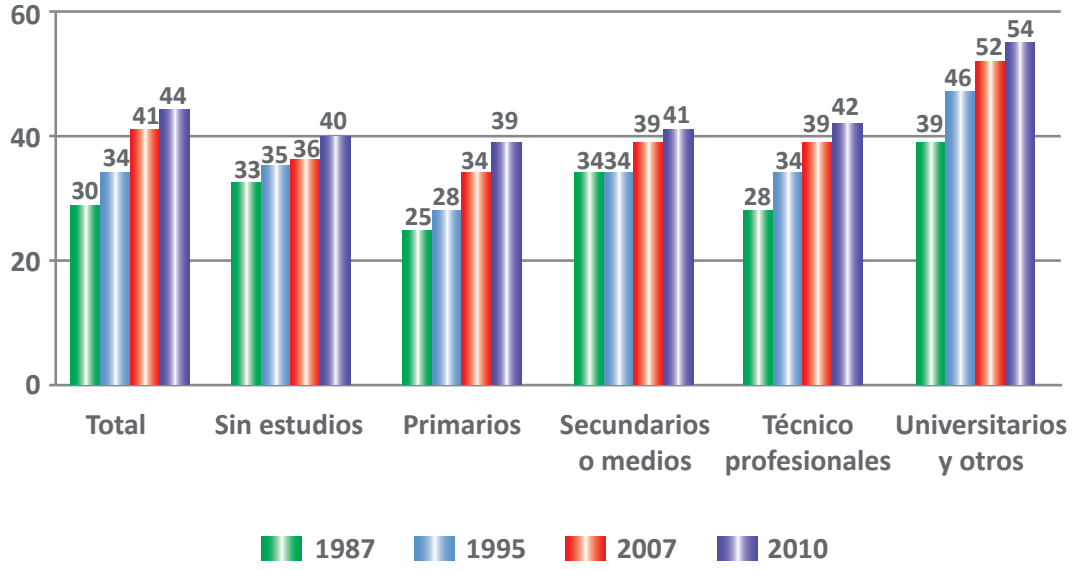
- La concentración de este grupo de población en determinadas ramas de actividad y ocupaciones ha propiciado cambios en la posición laboral de la mujer dentro del mercado de trabajo.

- El *shock* provocado dentro de nuestro mercado de trabajo por la incorporación de la nueva mano de obra femenina ha sido desigual y tan solo se produce en determinados segmentos del mercado. No obstante, no puede decirse que se haya producido un efecto sustitución, sino que han ido incorporándose a nuevos puestos de trabajo.

Participación de la mujer por nivel educativo

Un factor que ha tenido una gran influencia en el aumento de la participación femenina en el mercado laboral ha sido la educación. De hecho, actualmente las mujeres con estudios universitarios son mayoría en la población ocupada, con una cuota 4 puntos superior a los hombres. En el resto de niveles de formación, la participación femenina ha aumentado en los últimos años, pero no ha conseguido alcanzar a la masculina y en la mayoría de niveles se encuentra todavía a 20 puntos de distancia. Estos datos ponen de manifiesto que la educación será una variable determinante para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los próximos años.

Gráfico 7. Evolución de la participación de la mujer en el empleo por nivel de formación alcanzado (% sobre empleo total)



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

A pesar de los importantes logros conseguidos en los últimos años en materia de participación femenina en la actividad económica y laboral, existen todavía importantes diferencias respecto a los hombres, tal y como ilustramos a continuación con algunos ejemplos. En los próximos años será necesario reducir estas diferencias si queremos avanzar hacia una sociedad con igualdad de oportunidades.

1. Cabe destacar, en primer lugar, la situación laboral de las mujeres que, en la actualidad, son en su mayor parte asalariadas (un 87,7%) y con un peso importante de empleo en el sector público (un 21,2%). Atendiendo al tipo de jornada, el 23,3% de las mujeres ocupadas lo son a tiempo parcial, frente al 5,5% de los hombres. De hecho, las mujeres concentran el 77% del empleo parcial en España, debido principalmente a que esta modalidad de trabajo permite compatibilizar la actividad laboral con la vida personal y familiar[6]. Este resultado también se observa para el promedio de la UE-27, donde solo el 8,7% de los hombres trabajan a tiempo parcial frente al 31,5% de las mujeres. En relación con el tipo de contrato, el 26% de las mujeres ocupadas lo son con carácter temporal, un porcentaje 2 puntos superior al de los hombres.

6 Según la EPA del cuarto trimestre de 2010, para el 25% de las mujeres las razones de la jornada parcial son el cuidado de dependientes (niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores) y otras obligaciones familiares o personales, frente al 3% de los hombres.

Tabla 2. Situación laboral de la mujer (% sobre total empleo). Cuarto trimestre de 2010

	Total	Hombres	Mujeres
	Ocupados por situación profesional		
Trabajador por cuenta propia	16,8	20,4	12,2
Asalariados	83,2	79,6	87,7
Del sector público	17,2	14	21,2
Del sector privado	66	65,5	66,5
	Ocupados por tipo de jornada		
Jornada a tiempo completo	86,6	94,5	76,7
Jornada a tiempo parcial	13,4	5,5	23,3
	Asalariados por tipo de contrato		
De duración indefinida	75,2	76,2	74,1
Temporal	24,8	23,8	25,9

Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

En resumen, la mujer presenta en la actualidad una situación laboral caracterizada por una elevada ratio de salarización y una mayor parcialidad y temporalidad en comparación con los hombres. Estas diferencias han contribuido a la segmentación en el mercado laboral por razón del género y han derivado en muchos casos en una menor igualdad de oportunidades para la mujer, tanto en el acceso a un puesto de trabajo como en la ocupación desarrollada.

2. En segundo lugar, existe una diferente participación de las mujeres y los hombres en las actividades productivas, que se conoce como "segregación horizontal". Como se puede ver en la Tabla 3, la rama de actividad con una mayor participación femenina es Actividades de los hogares con empleadores de personal doméstico, en donde las mujeres constituyen el 92,9% del empleo, con un valor para la representación de 2,09, lo que quiere decir que el porcentaje de mujeres en esta ocupación dobla al porcentaje de mujeres en el empleo total (que es del 44,5%). Además, en esta ocupación se concentran el 8,3% de las empleadas de la economía española (véase la tercera columna). En el extremo opuesto se sitúa Industrias extractivas y Construcción, en donde las mujeres están prácticamente ausentes, representando tan solo un 7,1% y un 8% del empleo, respectivamente (véanse los datos correspondientes a los hombres en las otras tres columnas).

Tabla 3. Distribución del empleo por género y rama de actividad (CNAE-2009). Cuarto trimestre de 2010 (%)

	MUJERES			HOMBRES		
	Participa-ción (1)	Represen-tación (2)	Concen-tración (3)	Participa-ción (1)	Represen-tación (2)	Concen-tración (3)
TOTAL	44,5	1,00	100,0	55,5	1,00	100,0
	Actividades femeninas					
Actividades de los hogares	92,9	2,09	8,3	7,1	0,13	0,5
Actividades sanitarias y de servicios sociales	78,1	1,75	13,2	21,9	0,39	3,0
Otros servicios	66,7	1,50	2,9	33,3	0,60	1,2
Educación	65,4	1,47	9,4	34,6	0,62	4,0
Hostelería	55,1	1,24	8,9	44,9	0,81	5,8
Actividades administrativas y servi-cios auxiliares	54,7	1,23	6,0	45,3	0,82	4,0
	Actividades integradas					
Comercio; reparación de vehículos a motor y motocicletas	49,4	1,11	17,8	50,6	0,91	14,7
Actividades profesionales, científicas y técnicas	49,2	1,10	5,0	50,8	0,92	4,2
Actividades inmobiliarias	48,6	1,09	0,5	51,4	0,93	0,4
Actividades financieras y de seguros	46,4	1,04	2,5	53,6	0,97	2,3
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	43,2	0,97	1,7	56,8	1,02	1,8
Administración pública y defensa; Seguridad social	43,0	0,97	7,5	57,0	1,03	8,0
	Actividades masculinas					
Información y comunicaciones	32,4	0,73	2,0	67,6	1,22	3,3
Industria manufacturera	25,7	0,58	7,4	74,3	1,34	17,3
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	25,5	0,57	2,5	74,5	1,34	5,9
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	20,5	0,46	0,2	79,5	1,43	0,7
Transporte y almacenamiento	19,4	0,44	2,2	80,6	1,45	7,4
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos	13,1	0,29	0,2	86,9	1,57	1,0
Construcción	8,0	0,18	1,5	92,0	1,66	14,2
Industrias extractivas	7,1	0,16	0,0	92,9	1,68	0,4

(1) Participación de la mujer (hombre) en el i-ésimo sector: el porcentaje de mujeres (hombres) en el i-ésimo sector; **(2) Representación** de la mujer (hombre) en el i-ésimo sector: porcentaje de mujeres (hombres) en el i-ésimo sector dividido por el porcentaje de mujeres (hombres) en el empleo total (>1 sobrerrepresentadas, <1 infrarrepresentadas); **(3) Concentración** de la mujer (hombre) en el i-ésimo sector: número de mujeres (hombres) en el i-ésimo sector respecto del total de ocupadas (ocupados), en porcentaje. En este trabajo se consideran sectores femeninos (masculinos) aquellos en los que la representación de las mujeres (de los hombres) es mayor a 1,2.

Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE).

Considerando la variable representación, es posible agrupar las ramas de actividad en actividades "femeninas" (o feminizadas), actividades masculinas y actividades integradas en términos de género. Para ello, consideramos el umbral del 1,2%. En la Tabla 3 se observa, por un lado, que los sectores más feminizados[7] se corresponden, fundamentalmente, con los servicios, mientras que los más masculinizados se corresponden, sobre todo, con actividades desarrolladas en la industria; y, por otro, que las mujeres están más concentradas en los sectores femeninos que los hombres en los sectores masculinos.

En los últimos años se observa un crecimiento de los niveles de segregación laboral por género[8], que se debe principalmente a un aumento del número de ramas de actividad femeninas en detrimento de las ramas integradas, así como a una mayor incorporación de la mujer en aquellas actividades de corte femenino. La existencia de segregación sectorial recae sobre todo sobre las mujeres y, por ello, no existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de elegir un sector donde desarrollar su actividad laboral[9].

3. El reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres sigue siendo muy desigual. En efecto, este aspecto constituye una de las principales causas por las que las mujeres optan por una jornada parcial. Además, junto con el cuidado de dependientes, figura como el principal motivo esgrimido por las mujeres inactivas como su principal desincentivo para buscar trabajo (Tabla 4). También se constatan diferencias en el uso del tiempo, ya que las mujeres dedican tres horas más que los hombres al trabajo doméstico.

4. Un cuarto ámbito donde se manifiestan diferencias entre hombres y mujeres es en relación con el poder y la toma de decisiones. Las mujeres están todavía muy infrarrepresentadas en puestos de decisión económica y política, aunque su presencia ha aumentado en la última década. En las compañías del Ibex-35, solo el 6,6% de los miembros en la alta dirección son mujeres. La cuota femenina en puestos de dirección de empresas y de la administración pública es muy inferior a la masculina (en 2010 se situó en el 34%), aunque se han producido avances en los últimos años (Gráfico 8). También es menor la participación de las mujeres en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos, que en la presente legislatura es del 31%.

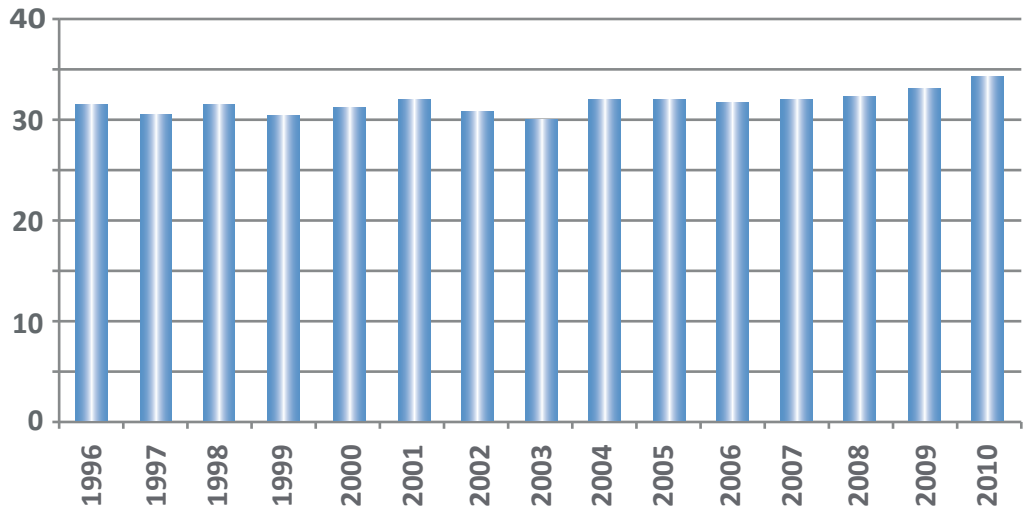
7 Aquellos en los que la representación de las mujeres es mayor a 1,2; es decir, son aquellas actividades en las que el porcentaje de mujeres supera al porcentaje de mujeres en el empleo total en un 20%.
8 Iglesias *et al.* (2008).
9 Cáceres *et al.* (2002).

Tabla 4. Población inactiva por motivos de no buscar empleo (% sobre total). Cuarto trimestre de 2010

	Hombres	Mujeres
Cree que no lo va a encontrar	1,9	3,1
Estar afectado por una regulación de empleo	0,2	0,0
Enfermedad o incapacidad propia	12,6	8,1
Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	0,3	6,8
Otras responsabilidades familiares o personales	1,4	16,6
Estar cursando estudios o recibiendo formación	19,1	12,4
Estar jubilado	33,5	11,7
Otros motivos	4,0	15,1

Fuente: elaboración propia a partir de EPA (INE)

Gráfico 8. Cuota femenina en puestos de dirección de empresas y de la administración pública (%)



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Los datos analizados parecen indicar que las mujeres tienen todavía un escaso desempeño en puestos directivos y de responsabilidad. Las limitaciones a las que se enfrenta una mujer en el ámbito laboral se denominan "techo de cristal", conjunto de normas no escritas o cultura empresarial que dificulta a las mujeres acceder a los puestos de alta dirección. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes, ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que son difíciles de detectar[10]. La "conquista del poder" continúa siendo una asignatura pendiente para las mujeres que no pueden acceder a puestos directivos y responsabilidad en igualdad de oportunidades respecto a los hombres.

5. Un quinto aspecto relativo a las diferencias entre hombres y mujeres se observa en la remuneración. Las mujeres siguen cobrando por término medio un 16% menos que los hombres por hora trabajada en 2009 (Tabla 5), una brecha que es mayor en jornada parcial (19%) y contrato indefinido (18%). Sin embargo, la brecha salarial[11] se ha reducido, lo que ha contribuido a situarla por debajo de la media europea. Sin embargo, esta brecha sigue siendo demasiado alta, lo que genera desequilibrios económicos en el presente y el futuro, ya que afecta también a las pensiones de las mujeres.

6. Cabe destacar también que las mujeres participan en menor proporción que los hombres en la actividad emprendedora. Según los datos de la EPA, las mujeres representan solo el 32,6% del empleo por cuenta propia en España, un porcentaje que no ha variado en el tiempo, ya que la mayor parte del aumento del empleo femenino se ha producido en el empleo asalariado. También los datos del *Global Entrepreneurship Monitor* de 2009 (GEM, 2009) muestran la menor actividad emprendedora de las mujeres, cuyo índice de actividad emprendedora[12] (TEA) ha sido del 3,88%, un porcentaje inferior al estimado en la población masculina, que se ha situado en un 6,29% (Tabla 6).

   Además, la actividad emprendedora femenina opera poco en sectores tecnológicos y se concentra excesivamente en el orientado al consumo. Es innovadora pero no aporta esta componente en muchos sectores en que operan hombres de forma muy mayoritaria. Asimismo, proporcionalmente es más generadora de

10 Microsoft (2010): *El techo de cristal y las emprendedoras.*

11 La brecha salarial es la diferencia existente entre lo que cobran, en media, hombres y mujeres, medido en salario bruto/hora.

12 Una iniciativa emprendedora es todo aquel negocio o actividad empresarial, incluyendo el autoempleo, que se pone en marcha en cualquier sector y que no sobrepasa los 42 meses de vida.

Tabla 5. Brecha salarial entre hombres y mujeres (%)

	2002	2006	2007	2008	2009
España	20,2	17,9	17,1	16,1	16,1
UE-27	-	17,7	17,6	17,5	-

Fuente: Eurostat

Tabla 6. Evolución de los índices de actividad emprendedora total (TEA) según género en España (% sobre población de 18-64 años)

	2006	2007	2008	2009
TEA masculino	8,83	9,75	8,08	6,29
TEA femenino	5,70	5,48	5,97	3,88

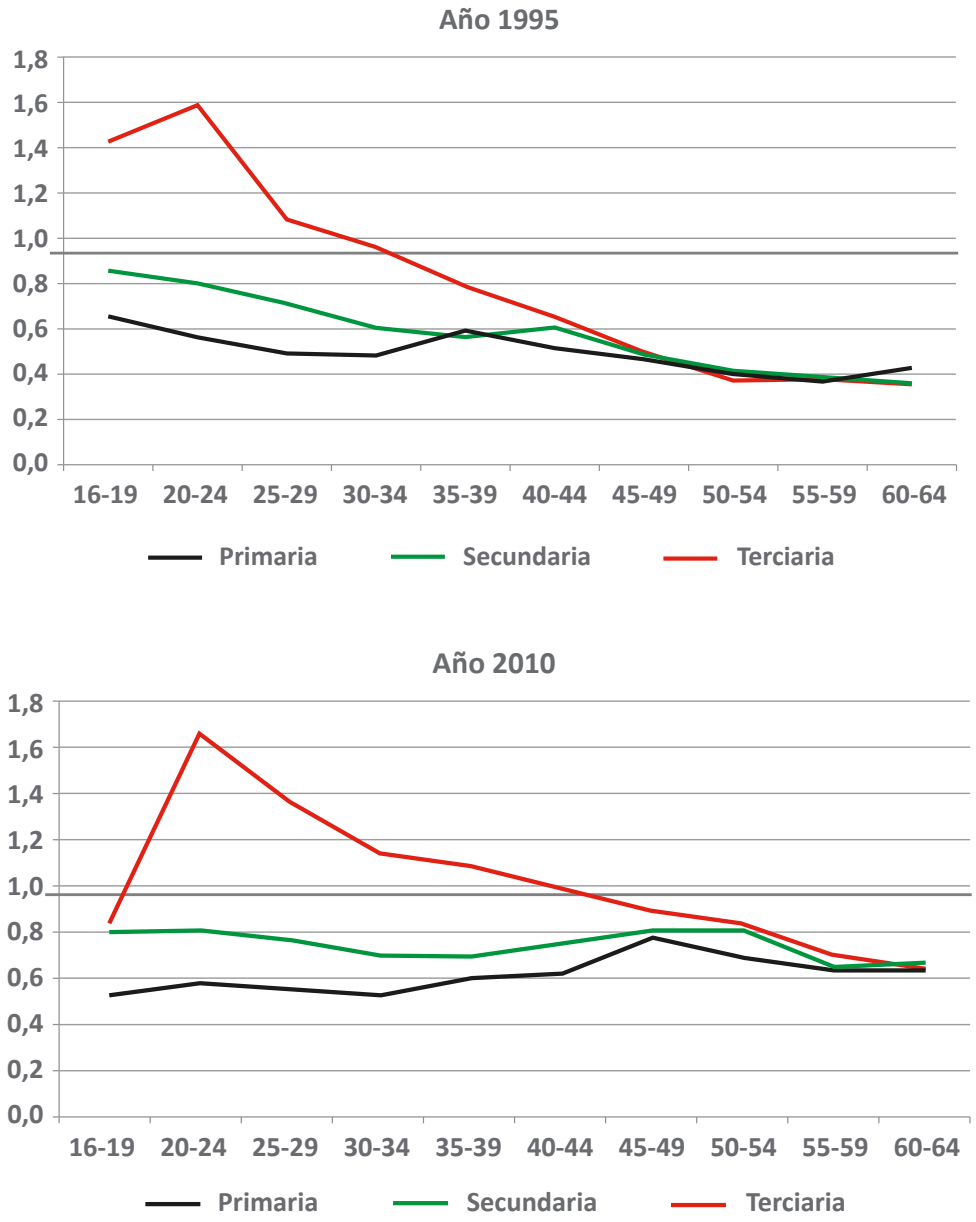
Fuente: Informe GEM 2009

empleo que el hombre, pero su aportación global es muy escasa comparada con la que proporcionan los hombres porque, de nuevo, la dimensión de sus iniciativas y el tipo de sector tienen un impacto mucho menor que el gestionado por los hombres en el conjunto de la economía. Aunque la actividad emprendedora tanto femenina como masculina ha sufrido de forma significativa el impacto de la crisis, ésta debería de transformarse en una oportunidad para cambiar el rumbo del emprendimiento femenino, especialmente, fomentando la concienciación de futuras licenciadas en la creación de empresas, en sectores que hasta la fecha han sido mucho más desarrollados por hombres. Así, se echan de menos ingenierías, informática, productos de base tecnológica, electrónicos, energéticos e industriales en general, promovidos por mujeres o por equipos mixtos, cuando el conocimiento necesario para ello está completamente al alcance de una población femenina joven cuya presencia en las universidades es mayoritaria en estos momentos.

7. Finalmente, las diferencias de género también se manifiestan en los niveles de formación de la población que participa en el mercado laboral, aunque en este ámbito también se ha reducido la brecha educativa[13] debido al proceso de cualificación continuo de la mujer en los últimos años. Como muestra el Gráfico 9, la reducción del diferencial en niveles de formación ya era patente en 1995 para las generaciones más jóvenes que, posteriormente, se ha trasladado en 2010 a las edades comprendidas entre 30 y 39 años. La mujer destaca por los mayores nive-

13 La brecha educativa se define, para un determinado grupo de edad, como el cociente entre el número de mujeres con un determinado nivel de educación y el número de hombres con dicho nivel educativo.

Gráfico 9. Brecha educativa entre hombres y mujeres en España



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

les de formación terciaria. Es relevante el hecho de que en las edades entre 20-29 años, momento en el que se produce la primera entrada en el mercado laboral, la mujer ha mejorado su formación respecto a 1995 y, por lo tanto, eso mejora las expectativas de colocación en puestos de trabajo que exigen mayor nivel de cualificación y, con ello, mejores remuneraciones.

Los logros en la última década para reducir estas diferencias de género han sido significativos. Así lo indican las últimas clasificaciones publicadas por diversos organismos internacionales, como el informe *Global Gender Gap Report 2010* del *World Economic Forum* sobre el Índice de Brecha de Género[14], donde España se sitúa en el puesto 11, mejorando 6 posiciones respecto a la edición de 1996. Asimismo, en el Informe Anual de la ONU sobre el desarrollo humano[15], la situación de España ha mejorado en los dos índices de género analizados, especialmente el primero, lo que indica que se han producido avances importantes en la igualdad de género (Tabla 7).

Tabla 7. Situación de España en el Informe Anual de la ONU sobre desarrollo humano

	Índice Desarrollo relativo al Género		Índice Potenciación de Género	
	Clasificación	Valor	Clasificación	Valor
1996	20	0,866	25	0,49
1997	19	0,874	21	0,542
1998	19	0,877	16	0,617
1999	21	0,888	22	0,555
2000	21	0,891	19	0,615
2001	21	0,901	15	0,688
2002	21	0,906	15	0,702
2003	20	0,912	14	0,709
2004	20	0,916	15	0,716
2005	21	0,922	15	0,745
2006	19	0,933	15	0,776
2007-08	12	0,944	12	0,794
2009	9	0,949	11	0,835

Fuente: Mujeres en cifras (Instituto de la mujer)

14 El informe analiza la forma en la que 134 países distribuyen los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres, y mide la magnitud de la brecha de género en cuatro áreas: participación y oportunidades económicas (salarios, niveles de participación y acceso a empleos altamente cualificados), logros académicos (acceso a la educación elemental y superior), poder político (representación en las estructuras de toma de decisiones), y salud y supervivencia (expectativa de vida).

15 El informe publica una clasificación de países en función de dos índices que miden el desarrollo relativo al género (IDG) y la potenciación de género (IPG).

3

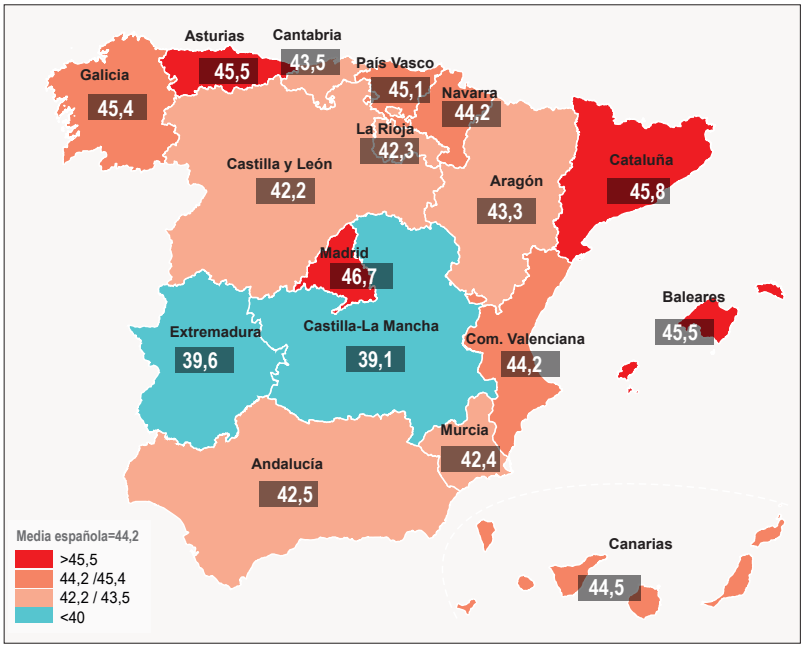
Diferencias territoriales en la participación de la mujer en la actividad económica y laboral

Al realizar un análisis de la participación de la mujer en la actividad económica y laboral desde una perspectiva territorial, los resultados muestran las importantes desigualdades de género que existen a escala regional y ponen de manifiesto la necesidad de reforzar las actuaciones que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres en aquellas comunidades autónomas (CC AA) que presentan mayores distorsiones. Estas diferencias territoriales en la participación de la mujer responden tanto a causas objetivas, tales como diferencias en la composición de la población, en la concentración de actividades productivas, en la oferta educativa, como a causas subjetivas, tales como diferencias culturales o ideológicas.

En relación con la participación de la mujer en el mercado laboral, se analiza, en primer lugar, el porcentaje de empleo femenino sobre el total. Madrid es la comunidad autónoma que presenta una mayor contribución de la mujer al empleo con una cuota cercana al 47% en 2010, 2,5 puntos por encima de la media nacional. Cataluña, Asturias y Baleares también superan la media nacional, con cuotas que superan el 45%. Por el contrario, en Castilla-La Mancha y Extremadura la participación de la mujer en el empleo es inferior al 40% (Mapa 1).

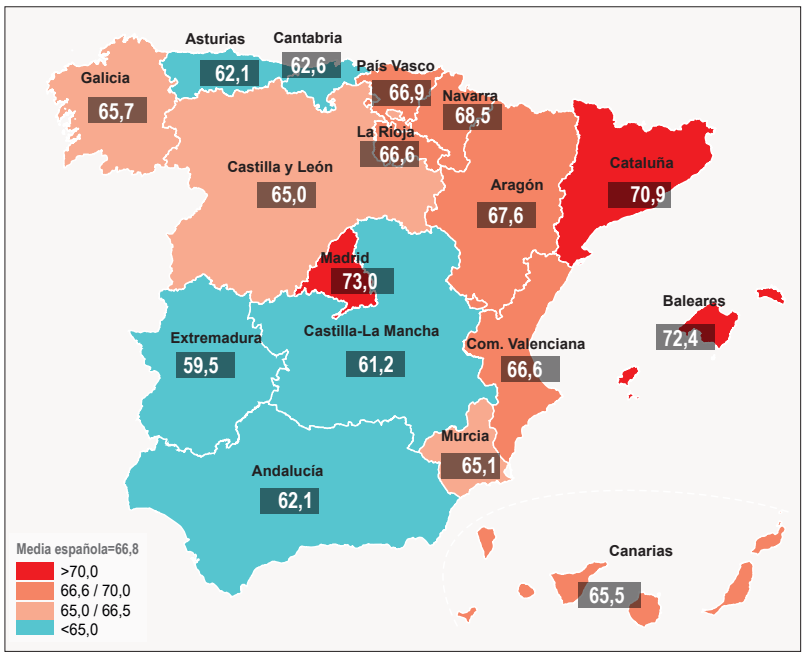
El análisis de la tasa de actividad femenina presenta unos resultados similares a los comentados anteriormente. De nuevo Madrid, junto con Baleares y Cataluña, registra las mayores tasas, superiores al 70%, mientras que en Extremadura y Castilla-La Mancha las tasas se sitúan en torno al 60% (Mapa 2).

Mapa 1. Participación de la mujer en el empleo por CC AA, 2010 (% sobre empleo total)



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Mapa 2. Tasa de actividad femenina por CC AA, 2010 (% sobre población de 16-64 años)

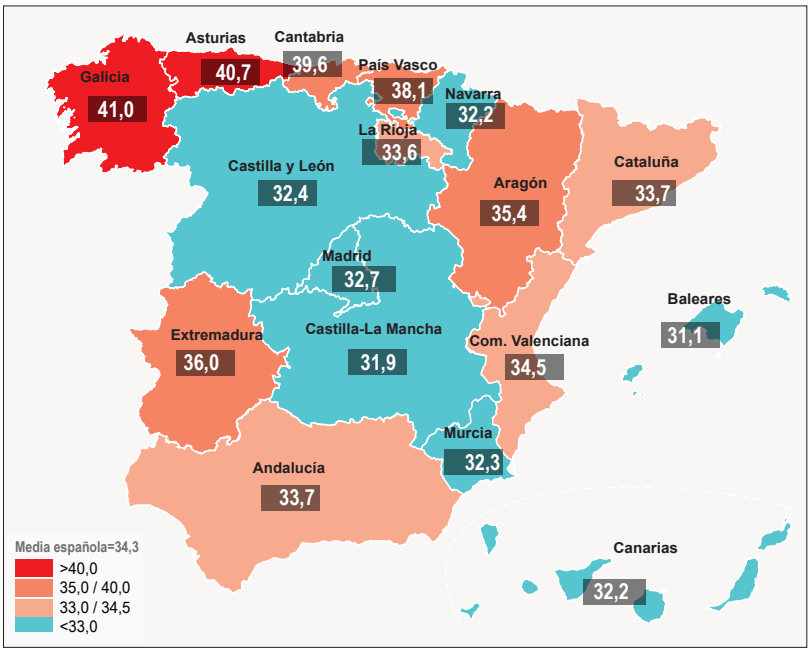


Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

En lo que se refiere al acceso de las mujeres a puestos directivos, la participación de la mujer es poco representativa (únicamente el 34% de los puestos de dirección de empresas y de la administración pública son ocupados por mujeres en 2010). Sin embargo, se observan importantes diferencias regionales. Así, en Galicia y Asturias los puestos de mujeres directivas representan más del 40% del total de puestos en esa categoría de ocupación, en Castilla-La Mancha y Baleares es inferior al 32% (Mapa 3). Dentro del poder legislativo, el porcentaje de mujeres presentes en los parlamentos autonómicos es del 42% en 2010, aunque de nuevo se constatan diferencias territoriales, ya que en Asturias apenas representan el 33%, mientras que en Castilla-La Mancha supera el 53%.

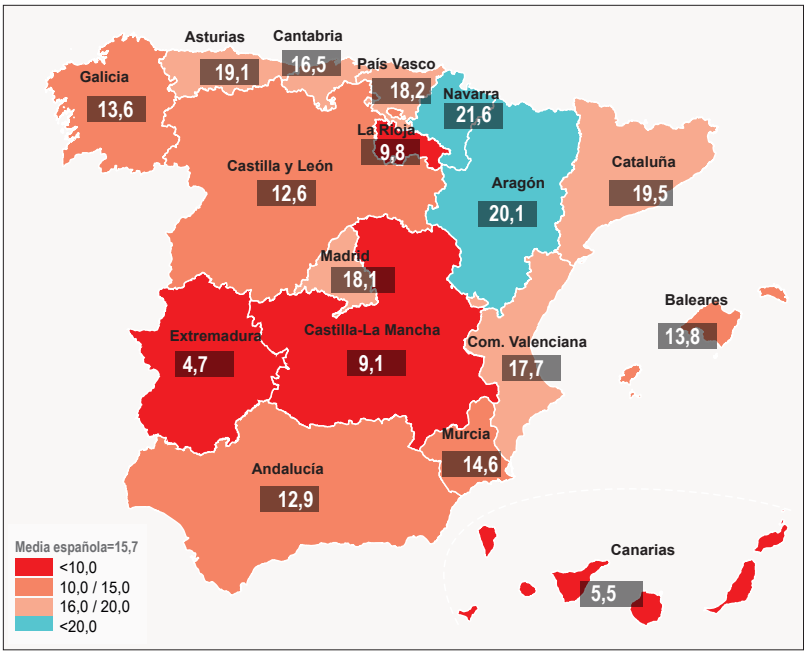
Finalmente, un cuarto aspecto que refleja las desigualdades de género en España es la brecha salarial entre mujeres y hombres, que se situaba en el 16% en 2008. Las diferencias entre CC AA son significativas en este aspecto. En Navarra y Aragón la brecha salarial supera el 20%, sin embargo, en Extremadura y Canarias es inferior al 6% (Mapa 4).

Mapa 3. Directivas por CC AA, 2010
(% sobre empleo femenino)



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Mapa 4. Brecha salarial por CC AA, 2008



Fuente: elaboración propia a partir de datos Encuesta de Estructura Salarial (INE)

4

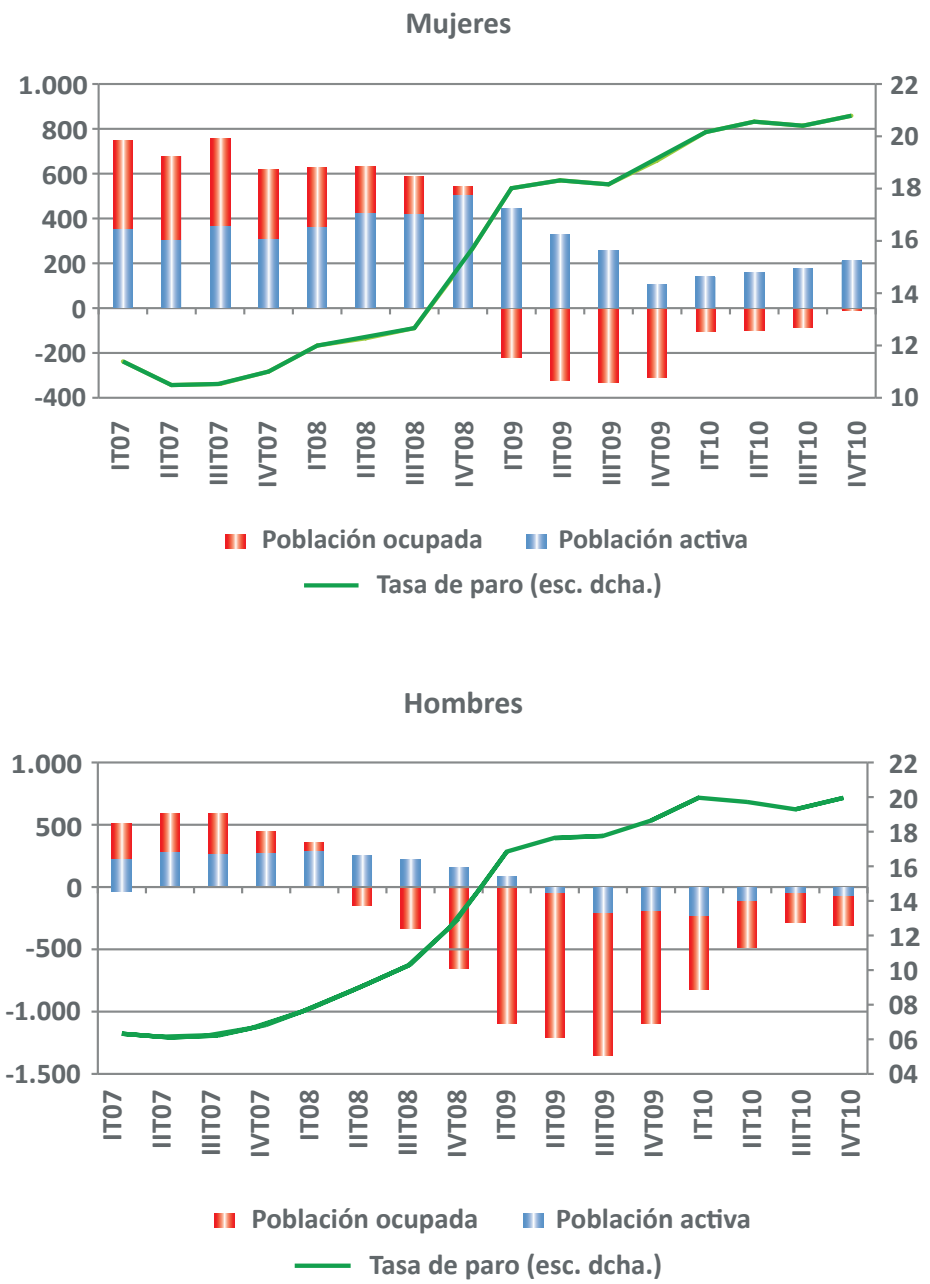
La incidencia de la crisis económica en la mujer

El impulso que había adquirido la participación de la mujer en la actividad económica y laboral española durante el último periodo expansivo se ha visto ralentizado por la profunda crisis económica que afecta a España y al resto del mundo desde mediados de 2007. Sin embargo, las mujeres están mostrando una mayor resistencia al ciclo adverso, contribuyendo en menor medida que los hombres al incremento de la tasa de paro.

Como muestra el Gráfico 10, la destrucción de empleo (en términos interanuales) empezó a afectar a los hombres en el segundo trimestre de 2008, mientras que las mujeres continuaron creando empleo hasta casi un año después (en 2008, 168.000 nuevos empleos femeninos). En concreto, en los tres años que han transcurrido desde el inicio de la crisis, la población ocupada ha disminuido en 1,9 millones de personas, siendo la contribución femenina solo del 11%. La evolución de la población activa femenina ha mostrado un comportamiento muy diferente a la masculina desde el inicio de la crisis. Mientras que el número de activos mujeres ha aumentado entre el tercer trimestre de 2007 y el cuarto trimestre de 2010 en más de 900.000 personas, los hombres activos se han reducido en el mismo periodo en 135.700 personas. Es decir, mientras que la población activa masculina se ha ajustado rápidamente con el ciclo económico, la femenina continúa creciendo a pesar del deterioro de la actividad económica. Este hecho está relacionado con lo que en la literatura se conoce como "efecto del trabajador añadido": en épocas de fuerte aumento del desempleo se suele observar mayor activación de otros miembros de la unidad familiar con el fin de apoyar la renta familiar.

Las diferencias entre hombres y mujeres respecto a la evolución de la participación laboral y la ocupación explican las diferencias en la evolución de la tasa de paro

Gráfico 10. Nuevos activos *vs.* destrucción neta de empleos según género (Variación interanual en miles de personas)



Nota: datos trimestrales (IT corresponde al primer trimestre).
Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE).

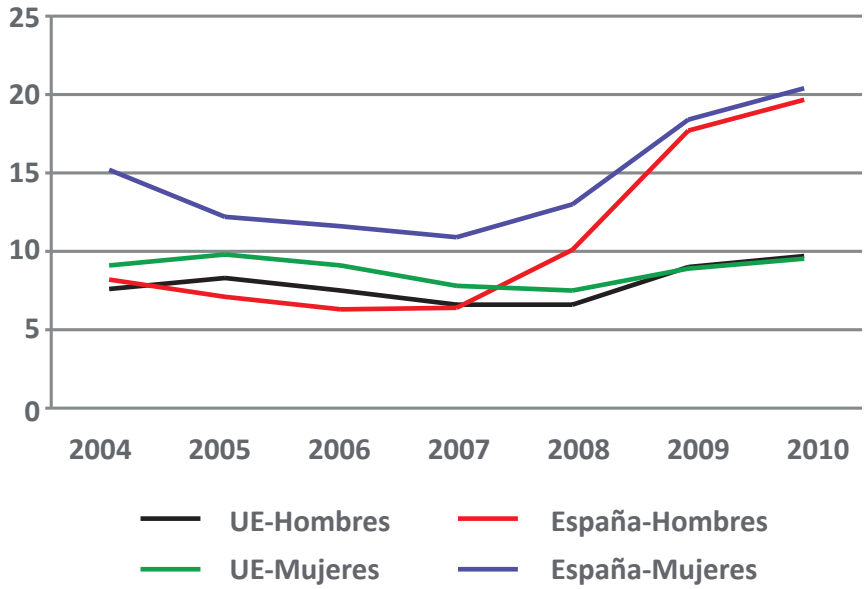
(Gráfico 10). Desde el inicio de la crisis, la tasa de paro masculina se ha incrementado 14 puntos porcentuales, pasando del 6,2% en el IIIT07 al 20% en el IVT10, mientras que el incremento de la tasa de paro femenina ha sido menor (+10 puntos porcentuales). Además, las causas de este aumento han sido diferentes. En el caso de los hombres este aumento ha obedecido casi exclusivamente a la destrucción de empleo, mientras que en el caso de las mujeres el aumento de la tasa de paro se encuentra tanto en la destrucción de empleo como en el incremento de su disposición a buscar trabajo, lo que incrementa su tasa de actividad.

El menor deterioro laboral durante la crisis en las mujeres ha contribuido a reducir el diferencial respecto a los hombres en la tasa de paro (Gráfico 11). Sin embargo, respecto a la media europea, se ha incremento el diferencial en los últimos tres años y supera los 10 puntos porcentuales en 2010. Recuperar los logros conseguidos durante el último ciclo expansivo en esta materia puede llevar mucho tiempo si no se avanza en las reformas laborales que necesita la economía española para empezar a crear empleo de forma estable y sostenida. Un importante avance en este sentido es la Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo aprobada por el Gobierno en septiembre de 2010, que está permitiendo generar confianza y adaptar nuestro modelo de mercado laboral a los desafíos del futuro. Los tres objetivos que se marca son: enfrentarse a la dualidad, reforzar la flexibilidad interna e incrementar las oportunidades de las personas desempleadas de acceder a un puesto de trabajo.

Analizando los efectos de la crisis según grupos de edad (Gráfico 12), todos han registrado un fuerte aumento de su tasa de paro, especialmente, el grupo de mujeres más jóvenes (de 16 a 24 años) que ha alcanzado en 2010 una tasa de paro cercana al 40%. Este es, sin duda, el grupo más vulnerable, ya que presentan mayores tasas de temporalidad, lo que incrementa su probabilidad de perder el puesto de trabajo ante un entorno recesivo como el actual.

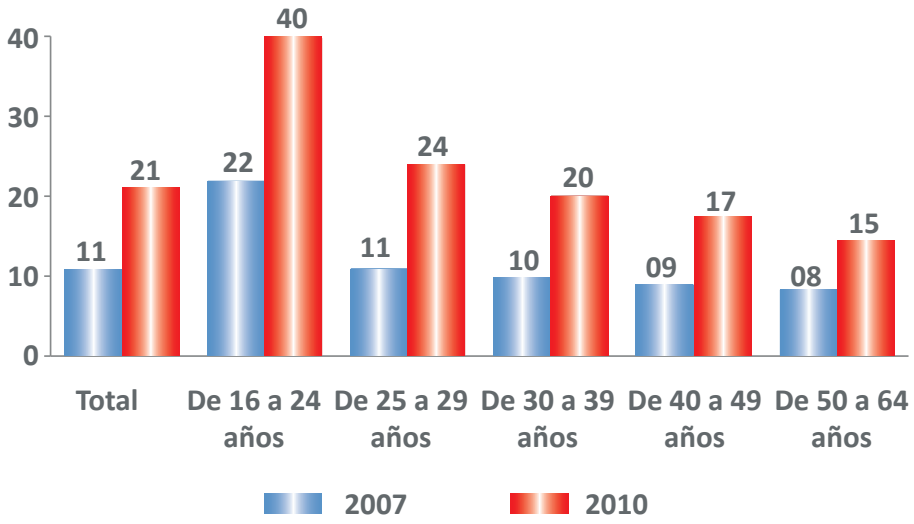
Las mayores dificultades para encontrar empleo en el actual entorno recesivo se manifiestan a través del aumento del paro de larga duración (parados que llevan más de un año buscando empleo). Desde el inicio de la crisis el porcentaje de población parada femenina de larga duración se ha incrementado 22 puntos porcentuales, situándose en el cuarto trimestre de 2010 en el 45,4% (Gráfico 13). Sin embargo, este aumento ha sido inferior al registrado por los hombres, que presentan un porcentaje en torno al 46%. Este resultado indica que los parados hombres están tardando más tiempo en su búsqueda de empleo que las mujeres, un hecho que confirma también el menor deterioro laboral de las mujeres en la actual crisis económica.

Gráfico 11. Tasa de paro según género: convergencia con la UE (% sobre población activa 15-74 años)



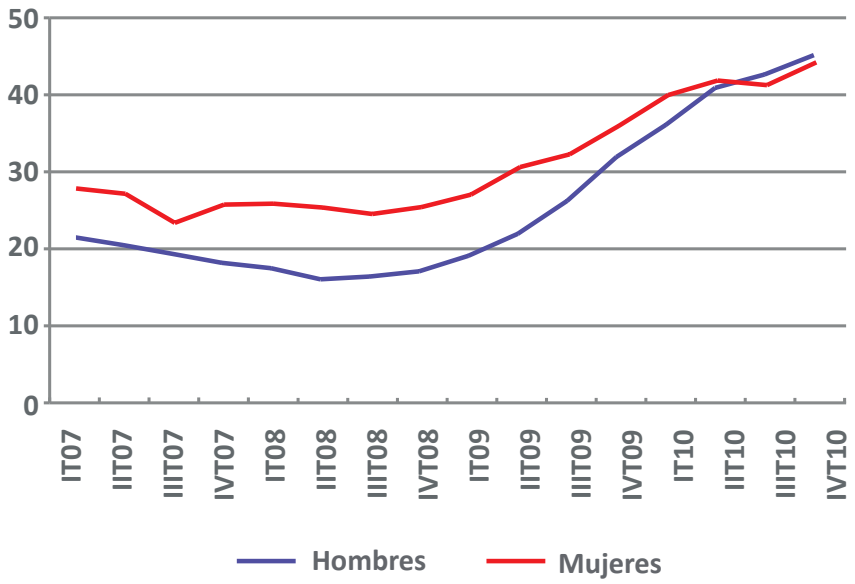
Fuente: Eurostat

Gráfico 12. Tasa de paro femenina según grupos de edad (% sobre población activa)



Fuente: EPA (INE)

Gráfico 13. Tasa de paro de larga duración según género (%)



Nota: datos trimestrales (IT corresponde al primer trimestre)
Fuente: EPA (INE)

Finalmente, cabe destacar que a pesar de la crisis se ha creado empleo femenino en numerosos sectores. Entre ellos, destacan las actividades sanitarias y de servicios sociales, con más de 180.000 nuevos empleos en los últimos tres años, y administración pública y defensa y seguridad social obligatoria, con cerca de 150.000 (Tabla 8). Sin duda, se trata de un resultado muy positivo, ya que ha permitido compensar una parte del empleo perdido en otros sectores.

Tabla 8. Creación de empleo femenino durante la crisis por ramas de actividad (CNAE-2009). ITR2008 *vs.* IVTR2010

	2010TIV	Peso (%)	Var. Absoluta (Miles)	Var. Acumulada (%)
TOTAL	2.813,40	34,3	352,2	14,3
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	17,1	0,2	2,1	14
Transporte y almacenamiento	181,1	2,2	13,7	8,2
Administración pública y defensa; Seguridad social obligatoria	617,9	7,5	114	22,6
Educación	773,2	9,4	23,8	3,2
Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.084,20	13,2	181,1	20,1
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	139,9	1,7	17,5	14,3

Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

5

Mujer y PIB: la aportación de la mujer al crecimiento económico

La contribución de la mujer a la actividad productiva[16] española medida a través del producto interior bruto (PIB) se puede estimar teniendo en cuenta dos factores: 1) el número de mujeres ocupadas y 2) la productividad (PIB por ocupado) de cada mujer empleada. El primer factor es fácil de cuantificar a partir de los datos de empleo por género de la EPA (véase apartado 2, donde se ponía de manifiesto la creciente contribución de la mujer al empleo total, con una cuota del 44% en 2010). Sin embargo, la productividad del empleo femenino es más difícil de cuantificar, ya que no se dispone de datos que permitan determinar qué parte de la producción del conjunto de la economía española se puede atribuir a las mujeres ocupadas. Por ello, para su estimación hemos utilizado la equivalencia entre la ratio de salarios medios percibidos por hombres y mujeres, y la ratio de productividad de ambos. Estamos suponiendo, por tanto, que se remunera a los trabajadores según su productividad, algo que no siempre ocurre en el mercado laboral. Asimismo, para recoger las diferencias que se dan entre las productividades sectoriales observadas en la economía hemos considerado el salario relativo entre hombres y mujeres a escala sectorial.

El principal problema que presenta la hipótesis utilizada tiene que ver con utilizar el salario relativo entre hombres y mujeres, ya que tradicionalmente la remuneración de las mujeres ha sido inferior a la de los hombres (Tabla 9). Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2008 (último dato disponible), la ganancia media por hora trabajada femenina supuso el 84,3% de la masculina, es decir, la remuneración de una trabajadora es un 16% inferior a la de un trabajador.

16 Se refiere solo a la producción regulada y, por tanto, contabilizada en las estadísticas oficiales.

Tabla 9. Evolución de la ganancia media por hora trabajada relativa por género (%)

	1995	2002	2006	2008
Diferencia salarial	26	20	18	16
Discriminación salarial*	18	17	16	-
Peso en la diferencia salarial	69	85	89	-

* Discriminación salarial: es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Fuente: Mujeres en cifras (Instituto de la mujer) y elaboración propia.

A pesar de que la brecha salarial de género se ha reducido sustancialmente en los últimos 15 años (Tabla 8), los datos ponen de manifiesto que existen desigualdades salariales entre hombres y mujeres en España. Diversos estudios académicos (De la Rica, 2009, De la Rica, Dolado y García-Peñalosa, 2009 y Ministerio de Igualdad 2009, entre otros) analizan las causas y coinciden en señalar que una parte podría estar ocasionada por cierta discriminación de género. En este sentido, las más habituales son la posición en el empleo (discriminación salarial previa o indirecta) y una valoración inferior del empleo de las mujeres (discriminación directa). Como muestra la Tabla 8, la discriminación salarial por razón de género ha aumentado su peso en la diferencia salarial total. Desde 1995 a 2002, aumentó del 69% al 85%, y del 2002 a 2006 hasta el 89%. Dado que las características de las mujeres trabajadoras se van pareciendo cada vez más a la de los hombres, el género se va convirtiendo en la característica verdaderamente diferencial entre ambos a la hora de determinar su salario.

El hecho de que exista desigualdad salarial influye en nuestras estimaciones, ya que en la medida en que los salarios entre hombres y mujeres difieran, también lo harán las productividades. Sin embargo, nuestras estimaciones también están influidas por la diferente participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, que se manifiestan a través de las menores tasas de empleo y actividad. Por ello, hemos planteado tres escenarios. En el primero, que llamamos escenario base, estimamos la contribución de la mujer al PIB sin corregir las diferencias de género que existen en la actividad económica española. En el segundo planteamos como hipótesis que no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, un supuesto que permite corregir la discriminación salarial que existe actualmente en el mercado laboral español y permite aproximar mejor la contribución que podría tener la mujer en la actividad productiva. Finalmente, planteamos un tercer escenario en el que se elimina el gap existente entre la tasa de empleo femenina y masculina, una hipótesis que reflejaría una mayor igualdad de género en el mercado laboral.

5.1 Escenario base

Como muestra el Gráfico 14, la aportación de la mujer a la actividad económica en España se sitúa en 2010 por encima del 36% del PIB y ha aumentado significativamente en los últimos 15 años (en 1995 apenas superaba el 27%). Es decir, en 2010 la producción final atribuible al trabajo de las mujeres ascendería a 385.000 millones de euros. Esta estimación es una cota inferior de la contribución de la mujer al PIB y probablemente estemos infraestimando la contribución de la mujer a la economía española debido a que no estamos contemplando la producción en la economía informal, ni el valor económico de la aportación de las mujeres a la "producción doméstica" de bienes y servicios para los demás miembros de sus familias. Esta última es muy importante, ya que 4 millones de mujeres realizan labores del hogar (el 42% de la población inactiva femenina) sin recibir ninguna remuneración[17] y, por tanto, sin computar en la producción final de la economía española.

Gráfico 14. Contribución de la mujer al PIB (%)
Escenario base

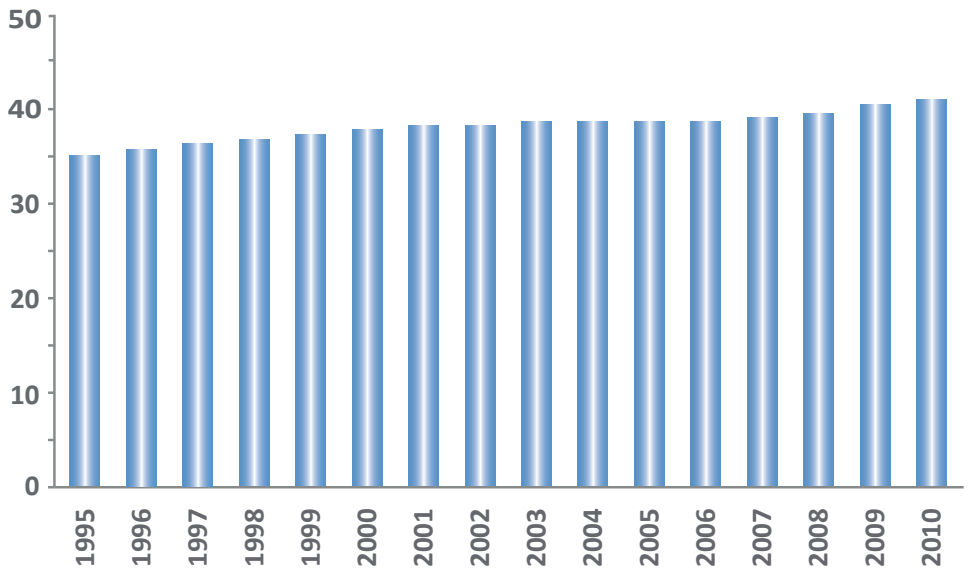
Fuente: elaboración propia

17 Esta variación ha sido similar a la experimentada en la anterior crisis (entre 1992 y 1994 el empleo femenino registró una variación anual del -0,9%, aunque en la actual recesión se ha producido una mayor destrucción de empleo masculino debido a las pérdidas registradas en el sector de la construcción, muy masculinizado, como consecuencia de la crisis inmobiliaria).

5.2 Escenario sin brecha salarial por género

En este escenario planteamos una situación en la que suponemos que no existen diferencias salariales entre mujeres y hombres. Esta hipótesis permite corregir la existencia de discriminación salarial en el mercado laboral español que explica cerca del 90% de la brecha salarial por género (Tabla 8). Como muestra el Gráfico 15, la aportación de la mujer al PIB se sitúa en 2010 por encima del 44% del PIB, es decir, en 2010 la producción final atribuible al trabajo de las mujeres ascendería a 468.000 millones de euros. Esta contribución supera en 8 puntos porcentuales al escenario con desigualdad salarial y se asemeja a la aportación de la mujer al empleo total.

Gráfico 15. Contribución de la mujer al PIB (%)
Escenario sin brecha salarial

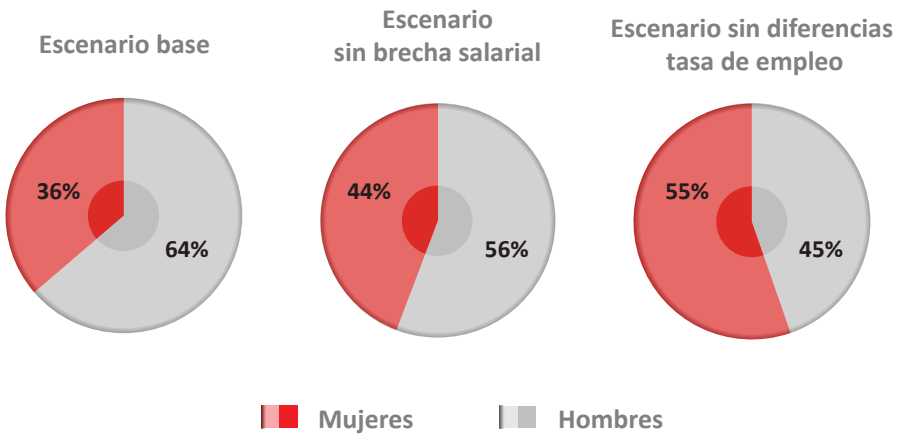


Fuente: elaboración propia

5.3 Escenario sin diferencias en las tasas de empleo por género

En este escenario planteamos una situación en la que suponemos que no existen diferencias entre las tasas de empleo de mujeres y hombres. Esta hipótesis, que tiene un planteamiento de medio y largo plazo, reflejaría el éxito de la sociedad española en la plena integración de la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género. Según los resultados obtenidos para España por Goldman Sachs, si se eliminara la brecha en las tasas de empleo de mujeres y hombres, el PIB aumentaría un 19%. Aplicando este aumento sobre el escenario base, ello permitiría situar la

Gráfico 16. Resultados de la contribución de la mujer al PIB (%)



Fuente: elaboración propia

contribución de la mujer al PIB en torno al 55%, es decir, por encima de la masculina. Además, si la población en edad de trabajar femenina se emplease hoy a la misma tasa que los hombres, el empleo femenino aumentaría en 2 millones, lo que elevaría la cifra actual hasta los 10 millones de mujeres ocupadas, igualando el volumen de empleo masculino.

Como se indicaba al principio de esta sección, nuestra pretensión con este documento es estimar la aportación de la mujer en la producción regular o formal, pero no debemos dejar de considerar el importante peso que la mujer tiene tanto en la economía informal como en la producción doméstica. En relación con la economía informal, diversos estudios hablan de una feminización de la misma (Machado, 2004 y CEET, 2005) y cuantifican entre un 30%-40% el porcentaje de mujeres en situación irregular sobre el total de ocupadas. Por otro lado, la producción generada por el trabajo doméstico, la atención a niños y personas enfermas o mayores no tiene un valor económico claro en forma de salario; sin embargo, la sociedad utiliza la riqueza generada por éste. Los datos confirman la mayor contribución de las mujeres a la producción doméstica. Según la EPA, del total de personas que permanecen inactivas en el año 2009 por cuidar a personas dependientes (niños, adultos), el 97,7% eran mujeres. Además, según la Encuesta de Usos de Tiempo sabemos que casi todas las mujeres realizan alguna tarea doméstica, invirtiendo en estas tareas mucho más tiempo que los hombres. Las mujeres que trabajan fuera del hogar generalmente también trabajan en él, produciéndose una mayor invisibilidad de este esfuerzo doméstico que no se refleja de ninguna manera en las estadísticas (Durán, 1999 y Sanchís, 2005).

6

Ideas para una nueva economía: el rol de la mujer en el nuevo modelo productivo

La crisis económica y financiera internacional y el estallido de la burbuja inmobiliaria en España han suscitado un gran debate, durante estos dos últimos años, acerca de cuál debe ser el modelo productivo sobre el que basar el crecimiento futuro de la economía española.

Durante el último periodo expansivo se fomentaron actividades poco productivas, de baja innovación y con un consumo agresivo de los recursos naturales. Dado que estas pautas no constituyen un modelo sólido y duradero de crecimiento, es imprescindible determinar qué actividades debemos fomentar para poder garantizar un crecimiento sostenible económica, medioambiental y socialmente.

Para contribuir a tan importante debate, la Fundación IDEAS presentó, en enero de 2010, el informe titulado *Ideas para una nueva economía: hacia una España más sostenible en 2025*, donde se plantea que el cambio de modelo es un objetivo factible siempre que, en primer lugar, se produzca una mejora de los capitales productivos (físico, humano, tecnológico y medioambiental) y, en segundo lugar, se lleven a cabo una serie de reformas estructurales, algunas de las cuales han sido impulsadas recientemente por el Gobierno .

El nuevo modelo productivo exigirá cambios en la estructura productiva española durante las próximas décadas y una apuesta decidida por nuevos sectores de actividad con elevado componente tecnológico y con unos requerimientos de alta cualificación para sus trabajadores.

Con el fin de determinar el papel de la mujer en este nuevo modelo económico, en primer lugar, analizaremos el nivel de cualificación de las mujeres españolas y su evolución en los últimos años, ya que la formación será un componente fundamental en la nueva economía sostenible y, en segundo lugar, observaremos el comportamiento del empleo femenino en los sectores del nuevo modelo y su potencial de crecimiento en los próximos 15 años.

6.1 Evolución del nivel de formación de las mujeres

Un factor clave para comprender los avances en la incorporación de la mujer en el mercado laboral es el mayor nivel de estudios adquirido por las mujeres en las últimas décadas. Como muestra la Tabla 10, el grupo de formación más numeroso dentro de la población en edad de trabajar en 1987 era primaria, con cerca de 19 millones de personas, mientras que la educación terciaria solo era alcanzada por algo más de 2,6 millones. Sin embargo, en 2010 las cifras muestran una clara mejora del nivel educativo de la población, con algo más de 17 millones, entre hombres y mujeres, en el nivel de educación secundaria y con una cifra en la educación terciaria de más del triple del volumen existente en 1987. Además, dentro de este nivel educativo, las mujeres han ganado protagonismo y hoy son mayoría con una cuota del 51,13%.

Tabla 10. **Niveles educativos de la población en edad de trabajar (16 y más años), 1987 *vs.* 2010**

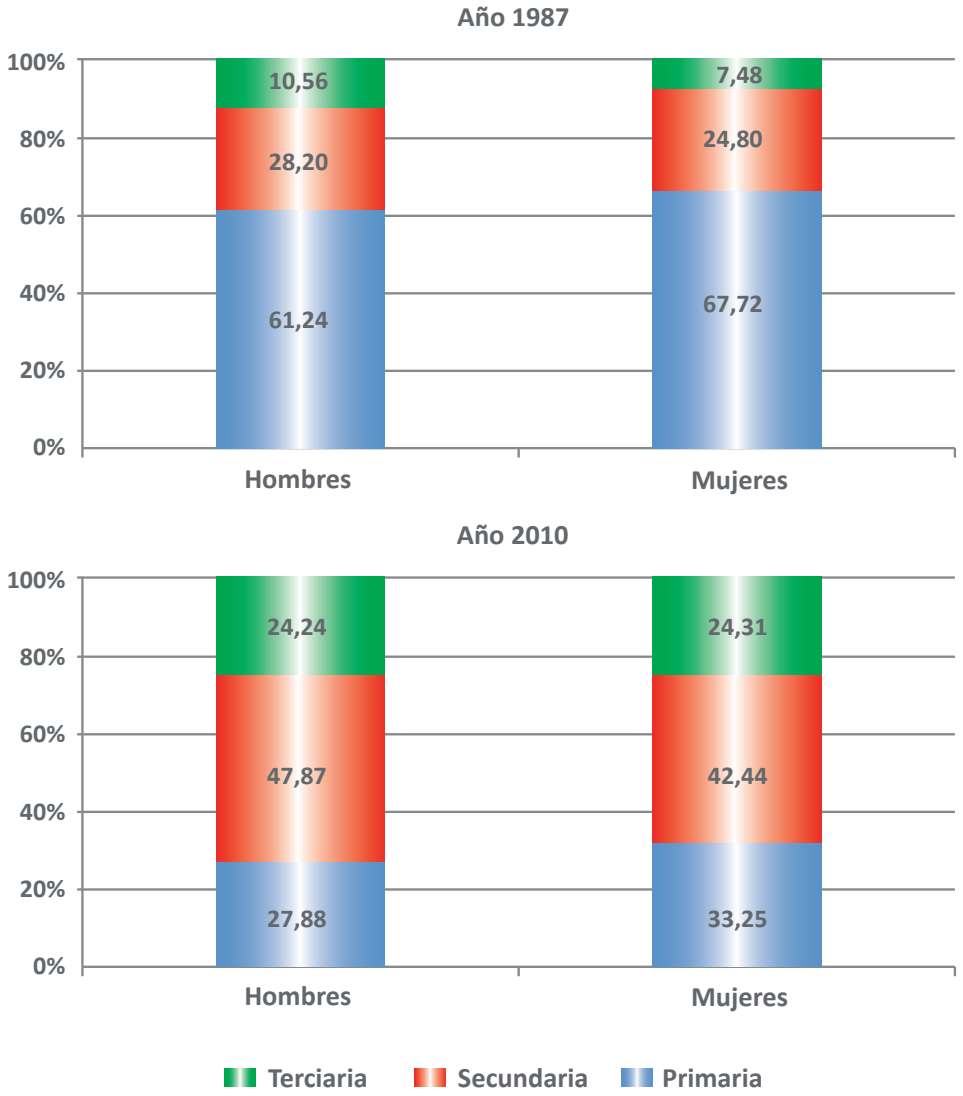
1987	Hombres (Miles)	Mujeres (Miles)	Total (Miles de personas)	Distribución horizontal	
				Hombres (%)	Mujeres (%)
Primaria	8.700	10.260	**18.960**	45,9	54,1
Secundaria	4.007	3.758	**7.765**	51,6	48,4
Terciaria	1.501	1.133	**2.634**	57	43
Total	**14.207**	**15.152**			

2010	Hombres (Miles)	Mujeres (Miles)	Total (Miles de personas)	Distribución horizontal	
				Hombres (%)	Mujeres (%)
Primaria	5.250	6.533	**11.784**	44,6	55,4
Secundaria	9.015	8.340	**17.354**	51,9	48,1
Terciaria	4.565	4.776	**9.341**	48,9	51,1
Total	**18.830**	**19.650**			

Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

El Gráfico 17 refleja claramente el cambio en el nivel de estudios de las mujeres. Mientras que en 1987 más de un 67% de la población femenina había alcanzado el nivel de estudios primarios, en el año 2010 solo un 33% permanece en ese grupo. En educación secundaria, la mujer ha ganado 17 puntos porcentuales y ha alcanzado un 42,4%. Finalmente, el porcentaje de mujeres en educación terciaria es realmente llamativo, ya que ha pasado de un 7,5% en 1987 a un 24,3% en 2010, una cuota similar a los hombres, que en el mismo periodo ha incrementado su nivel de formación a un ritmo menor que las mujeres.

Gráfico 17. Distribución del nivel de estudios según género, 1987 *vs.* 2010 (%)



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Tabla 11. Tasas de actividad por nivel de formación alcanzado. Cuarto trimestre de 2010 (%)

	Total	Hombres	Mujeres
Total	60,0	67,7	52,6
Sin estudios	11,8	21,8	6,9
Educación primaria	29,8	39,9	21,4
Educación secundaria primera etapa*	68,1	77,4	57,5
Educación secundaria segunda etapa*	70,7	75,8	65,5
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	95,2	95,8	94,6
Educación superior, excepto doctorado	81,3	81,9	80,7
Doctorado	84,0	81,5	88,6

* Incluye formación e inserción laboral correspondiente.
Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE).

Cabe destacar, asimismo, el efecto positivo del nivel de formación sobre la actividad femenina. Como muestra la Tabla 11, cuanto más alto es el nivel de estudios mayor es la tasa de actividad. En el caso de la Educación superior, la tasa de actividad es prácticamente la misma para ambos sexos y superior en el caso de doctorado. Numerosos estudios consideran a la formación como uno de los factores claves para la equiparación entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En este sentido, el mayor nivel de formación adquirido por las mujeres conlleva mejores opciones laborales y profesionales en el futuro. Esto plantea un panorama muy favorable para la mujer de cara al nuevo modelo productivo, dado que se primarán aquellas actividades más productivas que requieran empleos más cualificados.

Sin embargo, como muestra la Tabla 12, existen diferencias importantes de género en la elección de las ramas educativas. Si analizamos la distribución del alumnado universitario femenino por ramas en el curso 2008-09, destaca una mayor presencia de mujeres respecto a los hombres en todas las ramas, excepto las técnicas. Esta presencia es especialmente significativa en ciencias de la salud, donde podemos hablar de feminización de las carreras relacionadas con esta rama. Además, observamos que esta distribución apenas ha variado en el tiempo, lo que indica que las mujeres tienen unas preferencias muy marcadas hacia determinadas profesiones. En los próximos años en los que esperamos tengan un fuerte crecimiento los empleos relacionados con los sectores de la nueva economía, las mujeres deben orientar su

Tabla 12. Alumnado femenino matriculado en enseñanza universitaria por rama

	2008-2009		2005-2006	2002-2003	1998-1999
	Alumnado	% sobre total	% sobre total	% sobre total	% sobre total
Total	736.376	54,6	54,2	53,7	53,3
Ciencias experimentales	47.542	57,7	59,3	58,4	54,2
Ciencias de la salud	93.439	73,3	74,2	73,8	71,4
Ciencias sociales y jurídicas	428.785	63,1	63,1	62,3	60,9
Humanidades	75.669	60,8	62,6	63,1	63,6
Técnicas	90.941	27,1	27,3	27,3	26,3

Fuente: elaboración propia a partir de datos Estadística de Enseñanza Universitaria (INE)

formación hacia las ramas técnicas que están vinculadas con el área de ingeniería y tecnología, si quieren aprovechar las oportunidades de empleo que se van a generar.

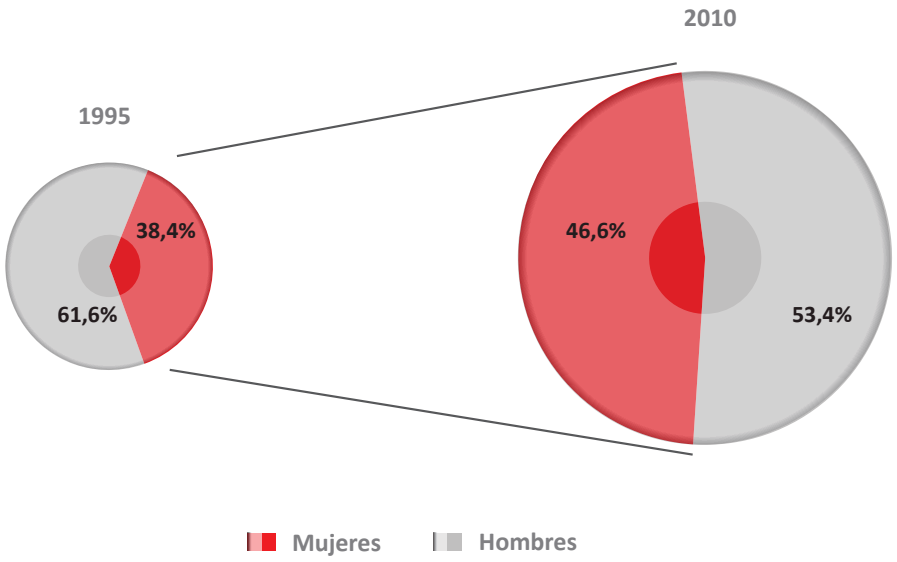
6.2 La mujer en los sectores del nuevo modelo productivo: pasado, presente y futuro

Para determinar el rol de la mujer en el nuevo modelo productivo analizamos su contribución en términos de empleo en los sectores por los que apuesta este modelo. En la selección de estos sectores hemos tenido en cuenta dos criterios. Un primer grupo lo forman aquellos sectores que es imprescindible que continúen con su actividad pero, a su vez, se requiere su reorientación para lograr una mayor sostenibilidad (construcción, turismo y transporte). El segundo grupo lo forman sectores con un elevado componente tecnológico y unas necesidades de formación de alta cualificación para sus trabajadores. Se trata de sectores en los que debería focalizarse el nuevo modelo (energías renovables, ecoindustrias, tecnologías de la información y comunicación, biotecnología, industria aeroespacial, cultura y servicios sociales)[18].

Según nuestras estimaciones, la mujer ha alcanzado una importante posición en los sectores de la nueva economía. En 1995 representaba un 38,4% del total de ocupados que desarrollaban su actividad en alguno de los sectores mencionados, porcentaje

18 Una explicación más detallada de la sección de estos sectores se encuentra en el informe *Ideas para una nueva economía: hacia una España más sostenible en 2025*. Fundación IDEAS (2010).

Gráfico 18. Composición del empleo en los sectores del nuevo modelo productivo según género. 1995 *vs.* 2010 (%)



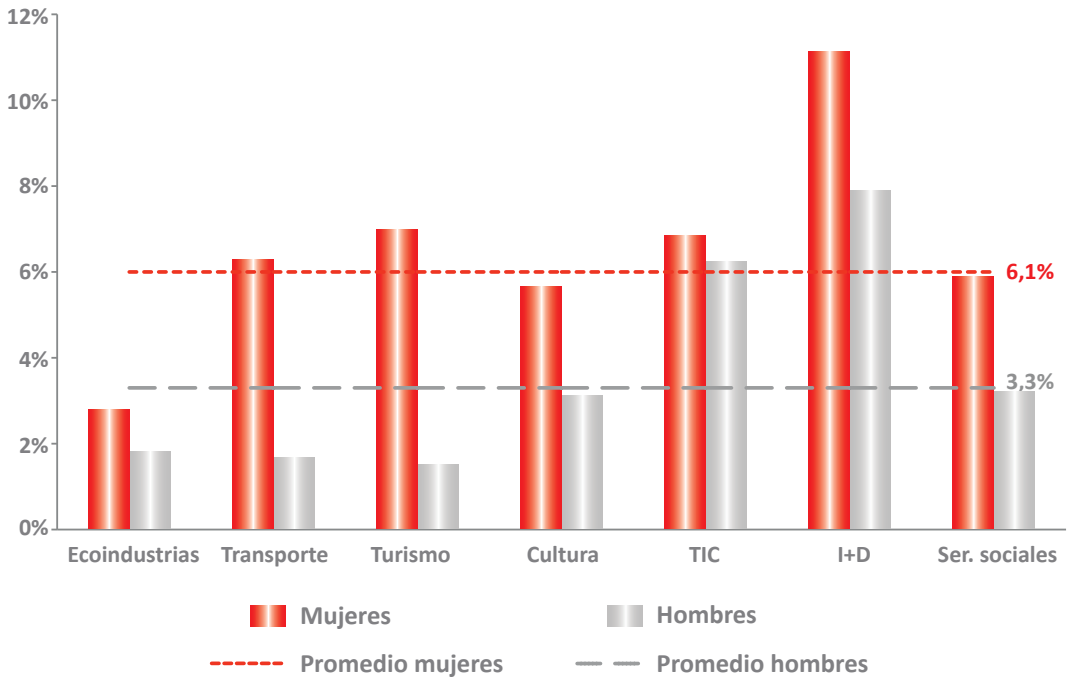
Fuente: elaboración propia

muy inferior al masculino (61,6%). Sin embargo, en el año 2010, la mujer representa un 46,6% del total de empleos en estos sectores. Es decir, en 15 años ha ganado más de 8 puntos porcentuales (Gráfico 18). Este avance se ha producido también en el resto de sectores productivos y ha estado impulsado por la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral.

Para profundizar algo más en la evolución de este empleo, el Gráfico 19 muestra la tasa de crecimiento media anual para algunos de los sectores de la nueva economía distinguiendo entre hombres y mujeres. Las tasas de crecimiento son, con diferencia, mayores para las mujeres que para los hombres, alcanzando una tasa promedio para el conjunto de estos sectores de la nueva economía del 6% para las mujeres, frente a un 3,3% de los hombres. Las actividades de I+D han sido las más dinámicas, con un crecimiento medio anual superior al 11%; le siguen TIC y turismo con un 7%.

Debemos tener en cuenta que, en algunas de estas actividades, la mayor presencia de la mujer se debe a sus mayores niveles de cualificación, como son los sectores TIC e I+D. En otros, como turismo y sobre todo servicios sociales, se ha producido en estas últimas décadas un importante proceso de feminización de su mano de obra, lo que ha contribuido a su mayor dinamismo.

Gráfico 19. Tasas de crecimiento medio anual en sectores del nuevo modelo productivo según género. 1995-2010



Fuente: elaboración propia

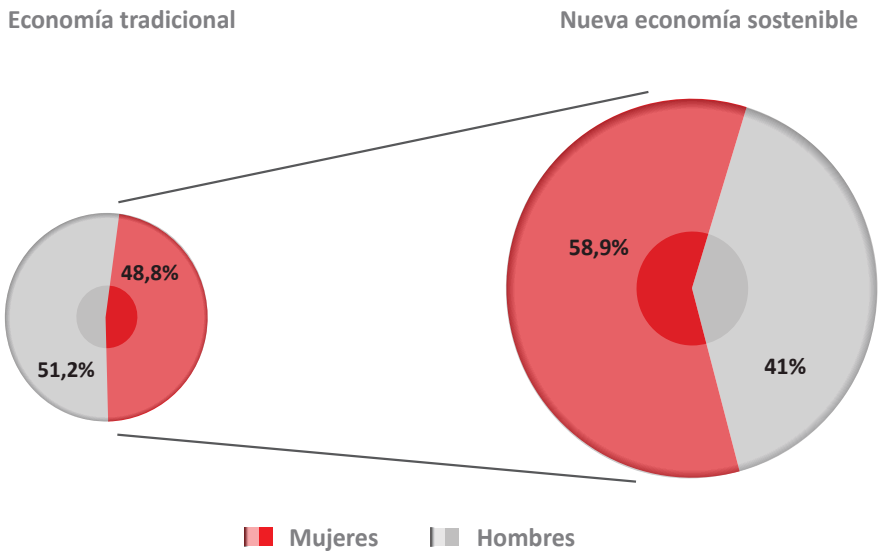
A la vista de estos resultados, es previsible que el empleo femenino en estos sectores crezca en los próximos años si hay una apuesta decidida por parte de los agentes económicos tanto públicos como privados por un nuevo modelo productivo que impulse los sectores mencionados. En las estimaciones de la Fundación IDEAS sobre el empleo femenino en los sectores del nuevo modelo productivo en el año 2025, se han planteado dos escenarios diferentes:

1. **Economía tradicional:** para disponer de un punto de referencia en la comparación, se parte de un escenario en el que el crecimiento de la economía española se sigue basando en sectores tradicionales intensivos en empleo, poco innovadores y de escasa productividad.

2. **Nueva economía sostenible:** en este escenario se fomentan nuevos sectores con un elevado componente tecnológico, más sostenibles, con mayores requerimientos de formación de la mano de obra y más innovadores.

Según nuestras estimaciones, bajo el escenario de nueva economía sostenible el empleo femenino en los nuevos sectores podría alcanzar la cuota del 60%, lo que supone un incremento de más de 12 puntos respecto a 2010. Esto no significa que los hombres vayan a perder puestos de trabajo a costa de las mujeres, ya que el conjunto de los empleos crecerá y se podrán beneficiar ambos, aunque serán las mujeres quienes más aprovecharán esas nuevas oportunidades. Por el contrario, mantener la economía tradicional limitaría el avance de la participación de la mujer en los nuevos sectores y, por consiguiente, en el mercado laboral, ya que el empleo femenino en los sectores de la nueva economía representaría el 48,8% del total. El empleo que se creará bajo este escenario seguirá concentrado en sectores poco innovadores y poco respetuosos con el medio ambiente y el margen para que se cree empleo en los nuevos sectores es pequeño, lo cual limitará el avance de la incorporación de la mujer al mercado laboral. El Gráfico 20 ilustra el importante cambio estructural que puede suponer la nueva economía en términos de participación de la mujer en la economía española. Asimismo, si se pone en marcha una amplia estrategia para reorientar el actual modelo productivo español hacia una economía sostenible, en los próximos 15 años se podrían crear 1,9 millones de empleos femeninos adicionales sobre el modelo de desarrollo actual.

Gráfico 20. Composición del empleo en los sectores del nuevo modelo productivo en 2025. Economía tradicional *vs.* Nueva economía sostenible



Fuente: elaboración propia

Como se ha puesto de manifiesto a lo largo de este informe, bajo el modelo de desarrollo actual se seguirían manteniendo las desigualdades entre hombres y mujeres en la participación en el mercado laboral. Para que se prolonguen en el tiempo los rendimientos derivados de la incorporación de la mujer será necesario un nuevo modelo económico que impulse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contribuya a una mayor cohesión social.

7

Compromiso de los poderes públicos con la igualdad de género

Como muestran las secciones anteriores, en las últimas décadas se han conseguido avances importantes en la sociedad española en relación con la igualdad de género, y este logro se ha conseguido gracias al apoyo prestado por los poderes públicos, que se manifiesta a través de la integración de la igualdad en las políticas y medidas concretas en favor de la mujer. Para el Gobierno la igualdad ha venido constituyendo un elemento esencial para la construcción de una sociedad más justa y cohesionada y, por ello, desde las instituciones públicas se están promoviendo las condiciones para que la igualdad de género sea real y efectiva. Iniciativas legislativas como la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en vigor desde marzo de 2007, implicaron un avance importante en esta materia.

Desde entonces, el ordenamiento jurídico se ha ido modificando para recoger en la medida de lo posible los vertiginosos cambios experimentados en nuestra sociedad en los últimos 20 años, sin embargo sería deseable que además de adaptarse a los nuevos tiempos y recoger la nueva realidad social, las políticas y leyes vigentes y futuras sirvan además para remover obstáculos en el camino hacia la igualdad plena entre hombres y mujeres.

La lucha contra las desigualdades persistentes entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad constituye un reto a largo plazo, puesto que implica cambios estructurales y de comportamiento, así como una nueva definición de los roles que desempeñan mujeres y hombres. De ese modo lo ha entendido el actual Gobierno de España que ha reforzado su compromiso de promover la igualdad de género adoptando multitud de iniciativas legislativas, entre las que cabe destacar la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y**

Hombres, que apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad de género en la sociedad española. Para diseñar estas políticas, en diciembre de 2007 se aprobó el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEI) 2008-2011**, que sirve como marco de la actuación del Gobierno para conseguir la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Asimismo, existen numerosas iniciativas legislativas y propuestas del Gobierno que entroncan con la Ley de Igualdad, cabe citar entre otras: la Ley de dependencia, el Plan Concilia en la administración pública, las 54 medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres[19], la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género, el Plan de ciudadanía e integración, etc.

El PEI contempla medidas para lograr la igualdad en materia de participación política, participación económica y corresponsabilidad, ámbitos necesarios para aumentar la participación de la mujer en la actividad económica y laboral española.

En el ámbito de participación política y acceso a puestos de responsabilidad, se establecen medidas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos por parte de los poderes públicos. De forma paralela se recogen medidas para promover la presencia de las mujeres en los puestos de decisión económica y social. En concreto, se establece una franja de representación en el que ninguno de los dos sexos cuente con menos del 40% ni más del 60% de representación.

En los ámbitos de participación económica y corresponsabilidad, se establecen medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo y los derechos de conciliación y el impulso de la corresponsabilidad. Se busca como finalidad la subsanación de las desigualdades en el ámbito laboral. Cabe destacar las siguientes:

- Programas de mejora de la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres y medidas de acción positiva a través de la negociación colectiva. Entre ellas sobresalen:

19 Aprobadas por el Consejo de Ministros el 4 de marzo de 2005 y publicado mediante la orden PRE 525/2005.

a) Promover un uso equilibrado de la contratación a tiempo parcial por parte de mujeres y hombres.

b) Medidas que propicien que el empleo se distribuya de forma más igualitaria, con programas para incorporar a las mujeres a las ocupaciones y sectores masculinizados y a los hombres a las ocupaciones y sectores feminizados.

c) Acciones dirigidas a incrementar el empleo femenino en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología, mediante programas específicos de educación y formación para el empleo orientados a la adquisición de habilidades TIC.

d) Programas de empleo y de formación profesional para el empleo para facilitar la vuelta al trabajo a aquellas mujeres que han abandonado el mercado de trabajo por el cuidado de menores y personas dependientes, entre otras.

- Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La Ley de igualdad incorpora nuevos derechos en materia de conciliación y refuerza algunos de los ya existentes. En concreto, se introduce como novedad el permiso de paternidad, como autónomo e independiente del permiso de maternidad.

- Medidas destinadas a la proyección de la igualdad en empresas. Una de las novedades más relevantes es la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad cuando las empresas superen los 250 trabajadores y trabajadoras, cuando se establezca en convenio colectivo o cuando la autoridad laboral, en un procedimiento sancionador, así lo acuerde. Las medidas de promoción de la igualdad dentro de las empresas deben articularse a través de la negociación colectiva. Con este compromiso se pretende prevenir y eliminar las conductas discriminatorias en el ámbito laboral en las empresas.

En 2009 el Gobierno realizó un primer balance de las actuaciones llevadas a cabo en la aplicación de la Ley[20]. Para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, destacan dos importantes actuaciones de amplio calado puestas en marcha durante el año 2008:

20 Ministerio de Igualdad (2009).

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social en colaboración con las CC AA ha puesto en marcha un Plan de Actuación 2008-2011 para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Este Plan implica la realización de una inspección en 10.000 empresas de todo tipo entre 2008 y 2010.
- Dentro del Programa Nacional de Reformas, el Consejo de Ministros aprobó, como parte del desarrollo de la Ley de igualdad, un acuerdo para facilitar el acceso al empleo a paradas mayores de 45 años, que dejaron el empleo hace más de 5 años o que nunca han trabajado.

Asimismo, destaca el incipiente desarrollo de los planes de igualdad tanto en las empresas privadas obligas por la Ley[21] como en las empresas de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Cabe mencionar que se han articulado medidas de apoyo para la implantación de planes de igualdad, entre las que destaca la convocatoria pública del Instituto de la Mujer de subvenciones destinadas a pequeñas y medianas empresas para fomentar en su organización la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres (2008-2009).

En materia de corresponsabilidad y conciliación, la medida más significativa, y que introduce un cambio cualitativo en la promoción del cuidado de hijos por parte de los hombres, es el denominado permiso de paternidad independiente del de la madre, por nacimiento, adopción o acogimiento. Desde su entrada en vigor, el 80% de los nuevos padres se ha acogido a este permiso.

Desde la promulgación de la Ley de igualdad, se han aprobado diversas normas de desarrollo que han supuesto una mejora en las prestaciones de la Seguridad Social, referidas a las diversas circunstancias vinculadas con la maternidad y paternidad y con las ausencias y tratamientos de riesgos derivados de los embarazos y lactancia. Cabe señalar, entre otras, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la regulación del disfrute del subsidio y el Real Decreto 615 /2007, de 11 de mayo, que regula la inclusión en la Seguridad social de las cuidadoras y cuidadores no profesionales de personas dependientes.

21 Fundación 1º de Mayo (2009).

Finalmente, en el ámbito de participación política y acceso a puestos de responsabilidad, el efecto de la ley ha sido muy notorio a la hora de configurar las listas electorales. Sin embargo, el ámbito empresarial se muestra resistente a la participación de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres, aunque los datos reflejan mejoras importantes que pueden atribuirse al efecto de la Ley de igualdad.

8

Retos y orientaciones estratégicas

A pesar del contexto de crisis, el Gobierno ha mantenido una apuesta decidida por desarrollar políticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que apoyen la recuperación y sienten las bases para una economía más fuerte para el futuro. En este contexto, las políticas de igualdad deben considerarse como parte de la solución a la actual crisis y como una inversión a largo plazo, ya que su rentabilidad se manifiesta en términos de unas tasas de empleo femenino más elevadas, una mayor contribución de las mujeres al PIB, así como un crecimiento de los ingresos fiscales (Smith y Bettio, 2008).

Sobre la base de los resultados expuestos en este documento, planteamos una serie de propuestas para avanzar en la igualdad efectiva de género de forma que contribuyan a lograr los siguientes objetivos:

Garantizar la igualdad de acceso y la plena participación de las mujeres en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones

1. Evaluar el cumplimiento efectivo de la representación equilibrada de hombres y mujeres del 60/40 en los ámbitos que establece la Ley de igualdad.

2. Estudiar nuevas iniciativas específicas para mejorar el equilibrio entre los sexos en la toma de decisiones, sobre todo en el ámbito del sector privado.

3. Fomentar la difusión de buenas prácticas relativas a la participación política y acceso a puestos de responsabilidad de las mujeres.

Garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral

4. Impulsar las medidas recogidas en la Ley de igualdad para estrechar las brechas en términos de empleo entre hombres y mujeres y así reducir la segregación por género del mercado de trabajo.

5. Abordar estudios para conocer las causas subyacentes de la brecha salarial y adoptar acciones que involucren a todas las partes afectadas, combinando todos los instrumentos disponibles, incluyendo la implementación efectiva de la legislación existente y la evaluación transparente de los sistemas de retribución, incrementando la conciencia de la existencia de discriminación salarial y la necesidad de erradicarla, y combatiendo estereotipos.

6. Asegurar igual independencia económica para hombres y mujeres, también con respecto a los derechos de pensión, protegiendo al mismo tiempo a aquellos trabajadores con patrones de carreras atípicos o discontinuos por haber dedicado parte de su vida laboral al cuidado de hijos o personas dependientes.

Promover la conciliación entre la vida laboral, privada y familiar de mujeres y hombres

7. Intensificar los esfuerzos para desarrollar servicios de cuidado de niños y otros dependientes, asequibles, accesibles y de calidad.

8. Desarrollar campañas de sensibilización para alentar a los hombres a compartir la paternidad igualitariamente con la madre

9. Impulsar medidas en los lugares de trabajo para lograr que el balance entre trabajo y vida familiar esté mejor reconocido.

10. Desarrollar propuestas que revisen las directrices referentes a la baja por maternidad y los derechos a la mujer empleada por cuenta propia.

Impulsar la integración social de las mujeres

11. Diseñar e implementar políticas que respondan a las respectivas necesidades de mujeres y hombres con el objetivo de asegurar una conexión estable con el mercado laboral y asegurar su inclusión en la sociedad.

Transformar el compromiso de igualdad de género en acciones y resultados

12. Incrementar el compromiso para conseguir un mayor progreso en la igualdad de género mediante una estrategia de seguimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

13. Convencer a los involucrados en la elaboración de políticas públicas para posibilitar la inclusión de una perspectiva de género en sus áreas respectivas de competencia.

14. Elaborar métodos de evaluación del impacto de estas políticas en mujeres y hombres, que también requiere el desarrollo de estadísticas de género, indicadores, herramientas y manuales, incluyendo el intercambio de las mejores prácticas.

15. Desarrollar mejores sinergias entre políticas e instrumentos para alcanzar mejores resultados en el proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral.

9
Conclusiones

- En las últimas tres décadas la sociedad española ha experimentado importantes cambios económicos, sociales, culturales, etc. que han contribuido a que las mujeres se integren en la actividad económica y laboral de nuestro país. Durante este tiempo el empleo femenino ha pasado de representar el 29% del empleo total en 1985 a superar el 44% en 2010, con más de 8 millones de mujeres trabajando. El intenso crecimiento del empleo femenino ha favorecido el aumento de la tasa de empleo femenina desde el 25% en 1985 al 52% en 2010, y ha reducido el diferencial respecto a la masculina hasta los 12,5 puntos, aunque parte de esta reducción se debe también a la crisis económica. La participación de la mujer en el mercado laboral se manifiesta también a través del aumento de la tasa de actividad, que se ha situado en el 66% en 2010 frente al 34% en 1986, reduciéndose el diferencial con la masculina, que apenas ha crecido y se encuentra en torno al 80%.

- El impulso que había adquirido la participación femenina en la actividad económica y laboral española durante el último periodo expansivo se ha visto ralentizado por la profunda crisis económica que afecta a España y al resto del mundo desde mediados de 2007. Sin embargo, las mujeres están mostrando una mayor resistencia al ciclo adverso, contribuyendo en menor medida que los hombres a la destrucción de empleo y al incremento de la tasa de paro. Además, a pesar de la crisis se ha creado empleo femenino en numerosos sectores, lo que ha permitido compensar una parte del empleo perdido en otros.

- En el contexto de la UE-27, España se encuentra entre los países con menor participación femenina en el mercado laboral, muy lejos de los países nórdicos y algunas economías de Europa del Este. En Lituania y Letonia la contribución

femenina al empleo supera a la masculina. En Suecia y Dinamarca la tasa de empleo femenina supera el 70% y la tasa de actividad es superior al 77%.

- La participación de la mujer en la actividad económica y laboral de España se ha producido de una manera desigual y ha dado lugar a un incremento de la segregación laboral por género, a diferencia de lo observado en los países de nuestro entorno.

- La mujer presenta en la actualidad una situación laboral caracterizada por una elevada ratio de salarización, una mayor parcialidad y temporalidad en comparación con los hombres. Estas diferencias han contribuido a la segmentación en el mercado laboral por razón de género y han derivado en muchos casos en una menor igualdad de oportunidades para la mujer, tanto en el acceso a un puesto de trabajo como en la ocupación desarrollada.

- Existe una diferente participación de las mujeres y los hombres en las actividades productivas que ha dado lugar a un aumento de la concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos (fenómeno conocido como "segregación horizontal"). Los sectores más feminizados se corresponden con los servicios, fundamentalmente, actividades de los hogares y actividades sanitarias y de servicios sociales, mientras que los más masculinos se corresponden, sobre todo, con actividades desarrolladas en la industria. Entre las actividades integradas en términos de género se encuentran el comercio, las actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades financieras y administración pública.

- El reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres sigue siendo muy desigual y este aspecto constituye una de las principales causas por la que las mujeres optan por una jornada parcial, así como es el principal motivo esgrimido por las mujeres inactivas como desincentivo para buscar trabajo.

- La conquista del poder continúa siendo una asignatura pendiente para las mujeres, que encuentran dificultades para acceder a puestos directivos y de responsabilidad en igualdad de oportunidades respecto a los hombres. El conjunto de normas no escritas o cultura empresarial que dificulta a las mujeres acceder a puestos de alta dirección se denomina "techo de cristal".

- Las diferencias de género también se manifiestan en la remuneración. Las mujeres cobran por término medio un 16% menos que los hombres por hora trabajada, una brecha que a pesar de que se ha reducido (en 2002 era del 20,2%) sigue siendo demasiado alta, lo que genera desequilibrios económicos en el presenta y el futuro, ya que afecta a las pensiones.

- Además, las mujeres participan en menor proporción que los hombres en la actividad emprendedora. Representan solo el 32,6% del empleo por cuenta propia en España y muestran un índice de actividad emprendedora (TEA) inferior al estimado para la población masculina. Sin embargo, la actividad emprendedora femenina se concentra excesivamente en los sectores orientados al consumo, es innovadora y es más generadora de empleo que el hombre.

- Existen también diferencias en los niveles de formación de la población que participa en el mercado laboral, aunque en este ámbito se han producido avances debido al continuo proceso de cualificación de la mujer en los últimos años.

- Los avances en la última década para reducir las diferencias de género en España han sido significativos, así lo indican las últimas clasificaciones publicadas por diversos organismos internacionales como el Índice de Brecha de Género del *World Economic Forum,* donde España se sitúa en el puesto 11, mejorando 6 posiciones respecto a la edición de 1996.

- Existen importantes diferencias territoriales en la participación de la mujer que responden tanto a causas objetivas, tales como diferencias en la composición de la población, en la concentración de actividades productivas, en la oferta educativa, como a causas subjetivas, tales como diferencias culturales o ideológicas. Estas diferencias a escala regional ponen de manifiesto la necesidad de reforzar las actuaciones que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres en aquellas CC AA que presentan mayores distorsiones.

- Según nuestras estimaciones, la aportación de la mujer a la economía regular en el escenario base sería del 36% del PIB en 2010. Sobre este escenario se han planteado dos alternativos: en primer lugar, en una economía sin brecha salarial de género la contribución de la mujer aumentaría hasta el 44% del PIB (este escenario permite corregir la discriminación salarial que existe actualmente en el mercado laboral español); en segundo lugar, si se elimina el diferencial entre las tasas de empleo de hombres y mujeres (12,5 puntos porcentuales, actualmente) el PIB aumentaría un 19% respecto al escenario base y, por tanto, la aportación de la mujer sería del 55%. En este último escenario se conseguiría aumentar el empleo femenino en 2 millones, lo que elevaría la cifra actual hasta los 10 millones de mujeres ocupadas, igualando el volumen de empleo masculino.

- En estas estimaciones no estamos contemplando la aportación de la mujer a la economía informal ni el valor económico de la aportación de las mujeres a la "producción doméstica", ya que no tiene un valor en forma de salario y, por tanto, no se refleja en las estadísticas. En relación con la economía informal, diversos estudios hablan de una feminización de la misma y cuantifican entre un 30%-40% el porcentaje de mujeres en situación irregular sobre el total de ocupadas.

- La educación ha sido un elemento determinante en el incremento de la participación femenina en el mercado laboral, así como uno de los factores claves para la equiparación entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En los próximos años es de esperar que continúe el proceso de mayor cualificación de la población femenina y esto plantea un panorama muy favorable para la mujer de cara al nuevo modelo productivo, dado que se impulsarán aquellas actividades más productivas que requieren empleos más cualificados.

- Según nuestras estimaciones, actualmente el empleo femenino en los sectores de la nueva economía sostenible representa el 46,6% del total, y en los próximos 15 años este porcentaje alcanzará el 60% si hay una apuesta decidida por parte de los agentes económicos, tanto públicos como privados, por un nuevo modelo productivo. Por el contrario, si se mantiene el modelo tradicional se dejarán de crear 1,9 millones de puestos de trabajo femeninos.

- Para el Gobierno la igualdad ha venido constituyendo un elemento esencial para la construcción de una sociedad más justa y cohesionada y, por ello, desde las instituciones públicas se están promoviendo las condiciones para que la igualdad de género sea real y efectiva. Iniciativas legislativas como la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en vigor desde marzo de 2007, implicaron un avance importante en esta materia.

- Asimismo, existen numerosas iniciativas legislativas y propuestas del Gobierno que entroncan con la Ley de igualdad, cabe citar entre otras: la Ley de dependencia, el Plan Concilia en la administración pública, las 54 medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género, el Plan de ciudadanía e integración, etc.

- A pesar del contexto de crisis, el Gobierno ha mantenido una apuesta decidida por desarrollar políticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que apoyen la recuperación y creen una economía más fuerte para el futuro.

En este contexto, las políticas de igualdad deben considerarse como parte de la solución a la actual crisis y como una inversión a largo plazo, ya que su rentabilidad se manifiesta en términos de unas tasas de empleo femenino más elevadas, la contribución de las mujeres al PIB y a los ingresos fiscales.

Referencias

Biblioteca Viálogos.Can (2006): *El papel de la mujer en la economía española.* Grupo Caja Navarra.

Cáceres *et al.* (2002): *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español.* Mimeo.

Centro de Estudios Económicos Tomillo (2005): *La presencia de las mujeres en el empleo irregular*. Observatorio de la Igualdad, Instituto de la Mujer.

Comisión Europea (2009): *Igualdad entre mujeres y hombres, 2010.*

Comisión Europea (2010): *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*.

ENRED Consultoría (2010): *La brecha salarial. Realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*. Colección Economía Mujer Empresa. Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Eurostat (2010): *Labour Force Survey Gender pay gap*.

Fundación 1º de Mayo (2009): *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*. Instituto de la Mujer.

Fundación IDEAS (2010): *Ideas para una nueva economía. Hacia una España más sostenible en 2025.*

Goldman Sachs (2007): *Gender inequality, growth and global ageing.* Global Economics Paper nº 154.

Iglesias *et al.* (2008): *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España.* Instituto Universitario de Análisis Económico y Social. Universidad de Alcalá.

INE (2010): *Estadística de Enseñanza Universitaria.*

INE (2010): *Encuesta de Población Activa.*

INE (2010): *Encuesta de Estructura Salarial.*

INE (2010): *Mujeres y hombres en España 2010.*

Instituto de la Mujer (2010): *Mujeres en cifras.*

Machado, D., (2004). "Economía sumergida, vigencia y actualidad", *Materiales para la reflexión,* núm. 10. CGT.

Microsoft (2010): *El techo de cristal y las emprendedoras.*

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2007a): *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).*

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2007b): *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.*

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2009): *2 años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: informe-balance.*

Moreno *et al.* (2006): *Mujer, inmigración y mercado de trabajo. ¿Son diferentes las mujeres inmigrantes y nacionales?* Instituto de la Mujer.

Smith, M. y Bettio, F. (2008): *Analysis Note: The economic case for gender equality*, EGGE.

World Economic Forum (2010): *The Global Gender Gap Report*.

Documentos de debate publicados

1/2009. Una propuesta para la elección del Gobierno Europeo. Antonio Estella
2/2009. Inclusión y diversidad: ¿repensar la democracia? Wolfgang Merkel
3/2009. El Estado Dinamizador antes y después de la crisis económica. Carlos Mulas-Granados
4/2009. Programa para una política progresista: nota para el debate. Philip Pettit
5/2009. Liderando la Tercera Revolución Industrial y una nueva visión social para el mundo. Jeremy Rifkin
6/2009. Prioridades económicas de Europa, 2010-2015. André Sapir
7/2009. La crisis económica global: temas para la agenda del G-20. Joseph E. Stiglitz
8/2009. Global Progress: un paso decisivo para establecer una agenda progresista internacional para el siglo XXI. Matt Browne, Carmen de Paz, Carlos Mulas-Granados
9/2009. An EU "Fit for Purpose" in the Global Era. Una UE adaptada a la nueva era global. Loukas Tsoukalis, Olaf Cramme, Roger Liddle
10/2010. La estrategia 2020: del crecimiento y la competitividad a la prosperidad y la sostenibilidad. Antonio Estella y Maite de Sola
11/2010. La renovación liberal de la socialdemocracia. Daniel Innerarity
12/2010. La producción y el empleo en los sectores españoles durante los ciclos económicos recientes. Simón Sosvilla Rivero
13/2010. El modelo danés: un éxito en Europa. Mogens Lykketoft
14/2010. ¿Qué valor añade España a África subsahariana?: estrategia y presencia de España en la región. José Manuel Albares
15/2010. La Alianza de Civilizaciones: una agenda internacional innovadora. La dimensión local y su potencial en África. Juana López Pagán
16/2010. La crisis económica mundial en África subsahariana: consecuencias y opciones políticas para las fuerzas progresistas. Manuel de la Rocha Vázquez
17/2010. Microfinanzas, microcréditos y género en Senegal. Josefa Calero Serrano
18/2010. El debate sobre la Estrategia Española de Seguridad. Antonio Estella, Aida Torres y Alicia Cebada
19/2010. Biocombustibles líquidos: situación actual y oportunidades de futuro para España. Ricardo Guerrero, Gustavo Marrero, José M. Martínez-Duart y Luis A. Puch
20/2010. Conferencia African Progress. El papel y el futuro de las políticas progresistas en África subsahariana. Carmen de Paz y Guillermo Moreno
01/2011. Nuevas ideas para la regulación del sistema financiero internacional. Rafael Fernández y Antonio Estellla

fundación ideas
FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES
FONDATION EUROPÉENNE D'ÉTUDES PROGRESSISTES

Documentos de trabajo publicados

1/2009. ¿Cómo votan los españoles en las elecciones europeas? Antonio Estella y Ksenija Pavlovic
2/2009. ¿Por qué es necesario limitar las retribuciones de los ejecutivos? Recomendaciones para el caso de España. Carlos Mulas-Granados y Gustavo Nombela
3/2009. El Tratado de Lisboa. Valores progresistas, gobernanza económica y presidencia española de la Unión Europea. Daniel Sarmiento
4/2010. Por la diversidad, contra la discriminación. La igualdad de trato en España: hechos, garantías, perspectivas. Fernando Rey Martínez y David Giménez Glück (coordinadores)
5/2010. Los actuales retos y la nueva agenda de la socialdemocracia. Ludolfo Paramio, Irene Ramos Vielba, José Andrés Torres Mora e Ignacio Urquizu
6/2010. Participación ciudadana en el ámbito municipal. Reflexiones teórico-empíricas y prácticas participativas. Eva Campos
7/2010. La nueva agenda social: reforma de las políticas activas de empleo. Asunción Candela, Carlos Mulas-Granados y Gustavo Nombela
8/2010. Ideas para la creación de "ATILA" (Área Trasatlántica de Integración para la Libertad Ampliada). Antonio Estella, Alicia Cebada y Claudia Martínez

fundación ideas
FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES
FONDATION EUROPÉENNE D'ÉTUDES PROGRESSISTES

Informes publicados

Nuevas ideas para mejorar el funcionamiento de los mercados financieros y la economía mundial.
Decálogo de reformas para responder a una crisis sistémica.
(Diciembre de 2008)

La producción de los pequeños agricultores y la reducción de la pobreza.
Principios para un mecanismo de coordinación financiera (MCF) de apoyo a los pequeños agricultores.
(Enero de 2009)

Un nuevo modelo energético para España.
Recomendaciones para un futuro sostenible.
(Mayo de 2009)

Ideas para una nueva economía.
Hacia una España más sostenible en 2025.
(Enero de 2010)

Impuestos para frenar la especulación.
Propuestas para el G-20.
(Mayo de 2010)

La reforma de las pensiones.
¿Cómo va a beneficiar a la sociedad española?
(Febrero de 2011)

Los empleos verdes en la Comunidad de Madrid.
Posibilidades de futuro.
(Marzo de 2011)

fundación ideas
FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES
FONDATION EUROPÉENNE D'ÉTUDES PROGRESSISTES

Reyes Maroto, Asunción Candela y Carlos Mulas-Granados

MUJER Y ECONOMÍA SOSTENIBLE: BALANCE Y PERSPECTIVAS

FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES
FONDATION EUROPÉENNE D'ÉTUDES PROGRESSISTES

Rue Montoyer, 40 · 1000 · Bruxelles · Belgique
Téléphone: [+32] 2 234 69 00 · Fax: [+32] 2 280 03 83
info@feps-europe.eu · www.feps-europe.eu

fundación ideas

C/ Gobelas, 31 · C.P. 28023 · Madrid
Teléfono: [+34] 915 820 091 · Fax: [+34] 915 820 090
info@fundacionideas.es · www.fundacionideas.es