

EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

ESPAÑA

PILAR IV

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

INTRODUCCIÓN

**INFORME PRIMERO : “POLICY DEVELOPMENTS”
POLÍTICAS Y MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

**INFORME SEGUNDO : “ASSESSMENT OF PERFORMANCE”
AVANCES EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y
MUJERES**

**INFORME TERCERO : "IMPACT EVALUATION "
IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE EMPLEO SOBRE LA IGUALACIÓN DE
OPORTUNIDADES**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Diciembre de 2001

I. INTRODUCCIÓN

La estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres para los próximos años (2001-2005) ha hecho hincapié en que la ejecución de políticas para la igualdad precisa de métodos y herramientas específicos como creación de redes, compilación de datos, formación o evaluación del impacto en función del género. De igual forma y dentro del objetivo estratégico de igualdad en la vida económica, la estrategia de la Comisión Europea sobre igualdad de género propone la utilización de los indicadores ya existentes en el proceso europeo de empleo para contribuir a la complementariedad de ambas políticas.

El presente Informe es el resultado final del estudio realizado para la evaluación del impacto de las medidas adoptadas en aplicación de la Estrategia Europea de Empleo, en cuanto se refiere a los objetivos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, encuadrados en el Pilar IV. De acuerdo con las directrices recogidas en el documento "Problem statements for Member States' policy impact evaluation projects", se recogen conjuntamente en este informe las tres sucesivas partes de que consta la ejecución del estudio, junto con algunas breves recomendaciones al respecto.

En el primer informe parcial - "policy developments" -, se da cuenta de las diferentes medidas adoptadas por la Administración española en aplicación y desarrollo de las directrices que, con base en las diferentes conferencias y cumbres del Consejo Europeo, ha ido produciendo la Comisión Europea, así como de las recomendaciones que, de modo específico, ha recibido el Estado Español de las citadas instituciones europeas. Todas estas medidas han sido incluidas en los planes de empleo que, sucesivamente, han sido puestos en marcha desde 1998 hasta 2001.

En el segundo informe - "assessment of performance" -, se revisa la situación actual del mercado de trabajo en cuanto afecta a las diferencias existentes por género. De manera especial se analizan los indicadores que relacionan la diferente actuación y resultados de hombres y mujeres en el mercado laboral. Para el análisis, se han utilizado los indicadores establecidos por el Consejo Europeo de Lisboa y recogidos en diferentes documentos ya publicados por la Comisión Europea y el Fondo Social Europeo, así como algunos de los citados en los planes nacionales de empleo. Para ello se utilizan las fuentes estadísticas básicas españolas en esta materia, los datos de las encuestas de población activa (EPA) y de salarios (ES) realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y los de carácter registral referidas a contratación laboral del Instituto Nacional de Empleo. Aunque para el análisis de los cambios se utilizan varias series estadísticas que parten del año 1987, en este segundo informe se focaliza especialmente el comportamiento de los indicadores laborales durante el periodo de aplicación de la Estrategia Europea de Empleo, 1997-2001.

Por último, el tercer informe - "Impact evaluation" -, analiza cuantitativamente el impacto de las medidas adoptadas por los sucesivos planes de empleo, de 1998 a 2001, - recogidas en el informe primero - sobre la situación de igualdad de género existente en dicho período - referida en el segundo informe. La metodología utilizada en esta tercera parte de ha basado en el análisis de diversas series temporales (EPA) y en la aplicación de modelos probabilísticos, partiendo del procesamiento estadístico (SPSS) de microdatos de la Encuesta de Población Activa correspondientes a los años 1999, 2000 y 2001.

Aun cuando el análisis del cumplimiento básico de las políticas y medidas acordadas en materia de igualdad de oportunidades ha sido un requisito ineludible para la realización del primer informe, en ningún caso ha sido objetivo de este trabajo verificar el grado de cumplimiento de las medidas acordadas o recogidas en las directrices europeas o en los diferentes planes de empleo españoles, por entender que tal evaluación, de carácter operativo, político o administrativo, era ajeno al objetivo básico propuesto por el documento base que era el de medir la eficacia de las políticas de empleo en la configuración de la realidad existente. En todo caso anticipamos nuestra convicción en cuanto al adecuado proceso de implementación y puesta en marcha de la inmensa mayoría de las medidas que han sido propuestas por las instituciones europeas y recogidas por los planes operativos de empleo.

2.- INFORME PRIMERO : “POLICY DEVELOPMENTS”

POLÍTICAS Y MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

2.1. Introducción

En este capítulo se recogen las directrices y orientaciones emanadas de las instituciones comunitarias desde la cumbre de Luxemburgo de 1997 en materia de "Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres", así como las distintas medidas recogidas y aplicadas o en previsión de serlo, en cumplimiento y desarrollo de los cuatro sucesivos planes nacionales de empleo elaborados por el gobierno español.

2.2. El Plan de Empleo español de 1998

En la Cumbre de Luxemburgo se ratificó la puesta en marcha anticipada del nuevo título de empleo del Tratado de Amsterdam. Su contenido se centró en el diseño de las medidas que según las cuatro líneas propuestas debían comenzar a coordinar los Estados de la Unión Europea : mejora de la capacidad de inserción profesional, desarrollo del espíritu de empresa, fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas y refuerzo de la política de igualdad de oportunidades.

Las directrices correspondientes al pilar IV recogidas en el documento de conclusiones de la Presidencia del Consejo fueron, en síntesis: Combatir la discriminación entre hombres y mujeres; esforzarse por reducir la desigualdad entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres, conciliar la vida laboral con la vida familiar

Estas directrices deberían contemplarse en los Planes de Acción Nacional de Empleo que presentaran los Estados miembros. En el PANE español de 1998 se recogen las directrices del Consejo de Luxemburgo, con el contenido que se muestra a continuación :

DIRECTRIZ 16: COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO. Entre las medidas contempladas por el Plan están :

- * Difundir la legislación laboral española y las directrices de la Comunidad, así como los códigos de conducta acerca de igual remuneración por igual trabajo entre los profesionales responsables de su aplicación y supervisar para evitar la discriminación directa e indirecta.
- * Dar prioridad a las acciones de formación para mujeres, orientándolas hacia ocupaciones en que se encuentren infrarepresentadas.
- * Proporcionar incentivos económicos para emplear a mujeres en esas ocupaciones.
- * Exención de pago de las cuotas de seguridad social para empresarios en casos de contratación por sustitución de mujeres durante la maternidad (coste cero)
- * Orientar la actividad de las Escuelas Taller y las Casas de Oficio hacia proyectos y programas que favorezcan el empleo de las mujeres.

- * Incrementar las acciones de entrenamiento para mujeres en profesiones y ocupaciones que constituyen nuevas fuentes de empleo y en actividades de nuevas tecnologías.
- * Promover esas directrices en el Programa Nacional de Formación Profesional orientado hacia las mujeres.
- * Proporcionar información a las mujeres para instalar negocios y tutelar la puesta en marcha de proyectos de negocio.
- * Reforzar la ayuda financiera existente para mujeres emprendedoras que inicien su propio negocio.
- * Reformar el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo el principio de igual pago por igual trabajo.

DIRECTRIZ 17: RECONCILIAR EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR Las medidas más sobresalientes fueron :

- *Plan de guarderías, y otras acciones relacionadas con servicios locales en cooperación con las Comunidades Autónomas.
- *Promover el sistema de servicios sociales y de atención domiciliaria, particularmente los dirigidos a la gente mayor, los enfermos y los inválidos.
- *Reformar la legislación laboral en línea con las EGs comunitarias en materia de excedencia por maternidad para promover la conciliación entre la vida familiar y profesional.

DIRECTRIZ 18: FACILITAR EL RETORNO AL TRABAJO. Las principales medidas se concretan en :

- *Desarrollo de los mecanismos de información y asesoramiento para mujeres desempleadas promoviendo su retorno al mercado laboral.
- *Entrenamiento profesional para mujeres.
- *Facilitar el acceso a formación continua para las empleadas con necesidades de atención en el cuidado de los hijos pequeños.
- *Programas para apoyar la instalación de negocios por mujeres y promover el desarrollo de una red de mujeres empresarias.

A modo de conclusión, cabe señalar que las directrices recogidas en la EES en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, comenzaron a tener un reflejo no desdeñable en la normativa laboral española y en el diseño de las políticas activas del mercado de trabajo.

2.3. El Plan de Empleo de 1999

El Consejo Europeo de Viena adoptó las propuestas de la Comisión en materia de empleo. Las líneas directrices modifican las aprobadas en Luxemburgo, haciendo hincapié en un mayor énfasis en las medidas activas, mejora de las condiciones de aprendizaje a lo largo de toda la vida, apertura del mercado de trabajo a todos los colectivos, explotación del potencial de empleos en el sector servicios, y conciliación de la vida laboral con la vida profesional

La Comisión señaló también una serie de problemas que debían tenerse en cuenta en la aplicación de las políticas de empleo de los países: integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos; utilizar el potencial de creación de empleo que

ofrece la sociedad de la información; mantener los objetivos cuantitativos de modo que se pueda hacer una evaluación más adecuada de las políticas aplicadas por los Estados miembros y mejorar la integración del FSE en las políticas de empleo.

El Gobierno español presentó en mayo de 1999 el Plan de Empleo para ese año. Dentro del Pilar IV se recogían las directrices 19 a 22.

DIRECTRIZ 19: INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN TODAS LAS POLÍTICAS. Las medidas contempladas se sintetizan en las siguientes :

- La Administración ponía en marcha un centro de información en colaboración con la Asociación de Mujeres Empresarias para aprovechar las oportunidades que ofrecen las tecnologías de la información en beneficio del empleo femenino.
- El Instituto de la Mujer elaboraría una guía para la evaluación del impacto de las distintas normas
- El Instituto de la Mujer crearía un Observatorio de la Igualdad
- El Instituto de la Mujer promoverá un estudio sobre el impacto en las mujeres de la fiscalidad.
- Mejora de las estadísticas existentes sobre el trabajo de la mujer.

DIRECTRIZ 20: COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Se apostó por la continuidad de la estrategia del año anterior, por lo que todas las actuaciones de 1999 buscan incrementar la participación de las mujeres, específicamente en las tres primeras Directrices. Además de ello, como novedades hay que añadir:

- Incrementos en las bonificaciones por contratación, dirigidas a las empresas.
- Ampliación de los supuestos de exención del pago de cotizaciones a la Seguridad Social en los contratos de sustitución por maternidad.
- Prioridad a las mujeres en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, así como en la formación en oficios y profesiones
- Asistencia técnica a proyectos empresariales de mujeres en el ámbito rural y urbano, con el objetivo de desarrollar la capacidad empresarial de las mujeres.
- Potenciar las ayudas financieras para mujeres emprendedoras.
- Formación de mujeres en nuevas tecnologías, potenciando el teletrabajo.
- Fomentar acuerdos con empresas que promuevan el desarrollo de carreras profesionales de las mujeres.
- Programa para el desarrollo del espíritu empresarial de las jóvenes y la diversificación de sus opciones profesionales
- Aumentar la presencia de la mujer en el Programa de profesionalización de las Fuerzas Armadas.

DIRECTRIZ 21: CONCILIAR LA VIDA LABORAL CON LA VIDA FAMILIAR. Entre las nuevas medidas destacan :

- Aprobación de un Proyecto de Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Profesional, cuya elaboración se había iniciado en 1998)

- Flexibilizar el permiso por maternidad, ampliando el tiempo en el que el padre puede utilizarlo.
- Dar a la adopción y al acogimiento los mismos derechos que a la maternidad biológica (prestaciones, reducción de jornada, excedencias).
- Reconocimiento de permiso más largo en caso de parto múltiple y extensión de los permisos parentales al cuidado de otras personas dependientes en la familia.
- Extender la prestación económica por baja a los casos de ausencia del trabajo por riesgo para el embarazo, lo que constituyó una nueva prestación de la Seguridad Social.
- Declarar nulo el despido de mujeres embarazadas.
- Elaboración de un Plan Integral de Apoyo a la Familia
- Diseñar títulos de formación profesional que capaciten para el desempeño de profesiones relacionadas con los trabajos de proximidad y con el cuidado de personas dependientes.
- Creación de un programa de servicios de atención a niños de 0 a 3 años y personas dependientes.

DIRECTRIZ 22: FACILITAR LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO, que incluye, entre otras :

- Desarrollar programas de formación ocupacional para mujeres con responsabilidades familiares no compartidas,
- Elaboración de un módulo formativo para mejorar la empleabilidad de las mujeres.

En **síntesis** puede decirse que el Plan de empleo 1999 sigue las Directrices Europeas al contemplar el acceso prioritario de las mujeres a la mayoría de los programas, de forma que se avanzó hacia una participación paritaria en el mercado laboral. El PNAE afecta a las mujeres de forma importante, no sólo por el cuarto pilar, sino también por su peso específico dentro de los colectivos que han de ser objeto de las políticas activas de empleo que constituyen el primer pilar.

Las políticas de igualdad, recogiendo las intenciones de la EES, empezaron a tener en nuestro país un enfoque horizontal que afectaba al resto de las políticas laborales. Mientras que el año anterior se caracterizó por diseñarse en el mismo las directrices del Pilar 4, a partir de 1999 la igualdad de oportunidades se trata de convertir en un eje transversal que actúe en todas las directrices y pilares del PNAE.

Uno de los hechos más importantes en esa dirección, fue la aprobación en 1999 de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Profesional de las personas trabajadoras, que introdujo una serie de cambios en la normativa laboral. Entre ellos cabe destacar la ampliación de los periodos y supuestos de protección por maternidad y cuidado de familiares y equiparación de la protección de la maternidad biológica y adoptiva; la creación de una prestación contributiva denominada "riesgo durante el embarazo"; la ampliación del programa, ya existente, de exención de cotizaciones sociales de los empleadores para los contratos de interinidad destinados a sustituir a trabajadores de baja por maternidad/ paternidad ("Coste cero"); y la incorporación de la normativa comunitaria en materia de permisos parentales.

Paralelamente se introducen reformas en el sistema educativo, destinadas a enseñanzas de educación infantil, integración social y animación socio-cultural, de una parte, a la vez que se implantaron módulos optativos de carácter profesional y orientación laboral en Educación Secundaria para personas adultas.

Otros logros significativos del año fueron la implantación de un modesto modelo de seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo, así como la realización de valoraciones de sobre la contribución realizada por los interlocutores sociales a la consecución de los objetivos perseguidos.

2.4. Plan de Empleo 2000

En el Consejo de Colonia de 1999 se aprobó el Pacto Europeo por el Empleo. El Consejo establece la estrategia 2000 en favor de la creación de empleo, con nuevos contenidos, aunque dando continuidad a los planteamientos de Luxemburgo. Como consecuencia de lo acordado, la UE va a reforzar sus políticas de apoyo al empleo de personas mayores, de las mujeres y de los jóvenes, así como la participación de estos grupos en la vida económica y social en general.

Durante la segunda mitad de 1999 la Comisión elaboró propuestas en esa dirección, tales como la nueva iniciativa comunitaria EQUAL y otras contra la discriminación en todas sus dimensiones. En cuanto al Pilar IV concretamente, las propuestas se polarizan en torno a dos objetivos temáticos: a) desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo para hacer compatible la vida familiar y la vida profesional; y b) reducción de los desequilibrios entre hombres y mujeres, apoyando la eliminación de la segregación en el trabajo.

La Cumbre de Helsinki 2000 contiene por primera vez recomendaciones individualizadas para los Estados miembros. Entre las referidas a España está la de intensificar la integración de la igualdad de oportunidades hombre-mujer dentro de la política de empleo practicada en el país.

El Plan de Acción para el Empleo del año 2000 de España es la puesta en práctica de la Estrategia Europea de Empleo por tercer año consecutivo. El Plan recoge, al menos como intenciones, las recomendaciones contenidas en las Directrices generales así como en las hechas específicamente a España. Los objetivos de la Comisión para el año 2000 se concentran en el Plan de Empleo español en las directrices 18 a 21, cuyos contenidos se relacionan a continuación.

Directriz 18

*Las acciones de políticas activas se distribuirán entre hombres y mujeres al menos proporcionalmente al peso que cada colectivo tiene en el desempleo.

*Se prevé el diseño de un plan de difusión de las ayudas puestas en marcha por las diversas Administraciones Públicas dirigidas a las empresas para la integración laboral de la mujer.

Directriz 19

El PNAE 2000 tiene como grupo prioritario de actuación, entre otros, a las mujeres, aplicando las medidas siguientes: a) los contratos estables que se realicen con mujeres se bonificarán más que los realizados con varones; b) se bonifica la contratación estable de mujeres en ocupaciones con menor índice de empleo femenino; c) se potencian las ayudas financieras, de asesoramiento y formación para promover el empresariado femenino; y d) se impulsa la formación en nuevas tecnologías para facilitar la diversificación profesional de las mujeres.

Directriz 20

Las principales actuaciones en este punto son: a) La aplicación y desarrollo de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Profesional, con especial atención a los permisos parentales y a la regulación de la acción protectora; b) la puesta en marcha, en colaboración con Corporaciones Locales y Comunidades Autónomas, de un programa de guarderías con fondos públicos; c) reforzar la creación de servicios de apoyo a la familia y a trabajadores con mayores dependientes (ayuda a domicilio, centros de día, centros nocturnos, etc.), en colaboración con esas entidades.

Directriz 21

*Posibilitar que los trabajadores que disfrutan de excedencia de su puesto de trabajo o permisos parentales realicen acciones formativas. En el año 2000 estas personas aparecen ya incluidas en los planes de formación continua de las empresas, subvencionados con fondos públicos, en igualdad de condiciones que los trabajadores en activo.

*Continuar con los programas de formación profesional y de orientación para mujeres con responsabilidades familiares no compartidas.

*Diseño y desarrollo de itinerarios de empleo individualizados para mujeres víctimas de malos tratos, paradas de larga duración y con dificultades especiales.

Como recapitulación puede señalarse que en el año 2000, el objetivo general fue extender sustancialmente la horizontalidad de la política de igualdad de oportunidades en todas las actuaciones del PNAE, prestando especial atención a la conciliación de la vida familiar y laboral y a la formación en el puesto de trabajo de personas que se reincorporaban a la vida laboral. El presupuesto destinado a estos objetivos creció sustancialmente respecto al de años anteriores.

Como exponente de esta finalidad, el PNAE recoge una serie de líneas de orientación; en buena medida tales líneas son aplicadas directamente a las actuaciones; en otras, son declaraciones de intenciones a corto y medio plazo. Entre esos objetivos-orientaciones sobresale la de aumentar los recursos públicos destinados a desarrollar los servicios sociales y servicios a la comunidad; establecer objetivos concretos cuantificados de acciones dirigidas a mujeres desempleadas; definir y elaborar una Ley de Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral, que contemple aspectos como el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, una definición expresa del acoso sexual, la composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de acceso a la Administración Pública, y la intervención específica de la Inspección de Trabajo en relación con las situaciones de discriminación.

2.4. Plan de Empleo 2001

La Comisión Europea adoptó en junio de 2000 el nuevo programa marco que contiene la estrategia europea en materia de igualdad entre mujeres y hombres para el periodo 2000-2005. Al mismo tiempo, las líneas directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2001 fueron aprobadas por el Consejo Europeo de Niza. Estas directrices se sustentan sobre los cuatro pilares emanados de Luxemburgo. Finalmente, en la Cumbre de Lisboa se acordó realizar durante el año 2002 una evaluación completa y minuciosa de la política de empleo de la Unión Europea. El objetivo es alcanzar en el año 2010 una tasa de empleo del 70

por 100 de la población activa (frente al 62,2 por 100 de 1999) y un valor mínimo del 60 por 100 para las mujeres.

La Decisión del Consejo concentra las orientaciones sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sobre tres propuestas básicas: Integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas generales (Directriz 18); combatir la discriminación por razones de sexo (Directriz 19); y conciliar la vida laboral con la vida familiar (Directriz 20).

Como recomendación específica del Consejo, España habría de promover en mayor grado la generalización de la igualdad de oportunidades al objeto de acercar su tasa de empleo femenino hasta la media comunitaria en un plazo acorde con la urgencia de dichas medidas. España debería incrementar también sus esfuerzos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, reformar ciertos aspectos fiscales y prestaciones sociales y favorecer decididamente la modernización de la organización del trabajo.

El Gobierno español aprobó en abril el PNAE 200, con un presupuesto de 5.100 millones de euros, un 6% aproximadamente más que el año anterior.. En él se intensifican las actuaciones para combatir la segregación por género, el acceso de las mujeres a la formación permanente y en nuevas tecnologías, así como la sensibilización para la conciliación de la vida familiar y profesional.

Una de las consecuencias del Plan fue la reciente reforma laboral española, entre cuyos objetivos está hacer efectiva la integración de las mujeres en el mercado laboral. Entre los mecanismos contemplados está la fuerte incentivación a la empresa de todo tipo de contrato indefinido hecho con mujeres. Además, se crean mecanismos de seguimiento, como el Observatorio de la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres y se refuerzan los sistemas de consulta con la participación del Instituto de la Mujer en los Comités de Seguimiento de los Fondos Estructurales.

Las medidas recogidas en el PNAE 2001 son las señaladas a continuación:

DIRECTRIZ 16. PLANTEAMIENTO FAVORABLE A LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Directriz 18 en el PNAE 2000). Entre las nuevas medidas destaca la puesta del Observatorio citado, como órgano permanente de recogida y análisis de la información para la elaboración de indicadores.

DIRECTRIZ 17. COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES (anterior Directriz 19).

El PNAE 2000 se concreta, entre otras actuaciones, en el programa de fomento de empleo para 2001 (Real Decreto Ley 5/2001), que tiene como finalidad, en este punto, incentivar especialmente la contratación estable de las mujeres, dentro del marco general de la estrategia para incrementar su participación en el mercado de trabajo. La mujer aparece como grupo prioritario de actuación, de forma que durante este año la contratación indefinida de mujeres dará siempre lugar a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social. El objetivo de programa es que, al menos, la mitad de las contrataciones estables que se financien con cargo al mismo, se realicen con mujeres. El contenido del Programa 5/2001 es el siguiente :

*Fomentar la incorporación de mujeres desempleadas como socias trabajadoras en cooperativas, sociedades laborales, empresas de inserción y otros entes de la economía social.

*Las Comunidades Autónomas desarrollarán programas específicos de fomento del empleo de la mujer en sus respectivos territorios, con especial referencia a mujeres que se establezcan como trabajadoras por cuenta propia o en la economía social.

*Se continuarán aplicando las medidas para mejorar la empleabilidad de las mujeres, para incentivar el empresariado femenino, para facilitar la promoción de las mujeres a puestos directivos, para promover la diversificación profesional de la mujer, así como para combatir la segregación por género. Se establecen iniciativas para captar la colaboración de los interlocutores sociales y las empresas en este ámbito..

DIRECTRIZ 18. CONCILIAR EL TRABAJO CON LA VIDA FAMILIAR. En el Programa de fomento del empleo para 2001 citado, se regulan :

*Medidas para facilitar la reincorporación de hombres y mujeres a la vida activa, incentivando con bonificaciones del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social la contratación de mujeres en los veinticuatro meses siguientes al parto y la de las trabajadoras en periodo de descanso por razón de maternidad, adopción y acogimiento.

*Se establece la posibilidad de acceder a contratos de formación para los desempleados que llevan más de tres años sin actividad laboral.

*Durante este año continuará la prioridad de determinados programas que financian empleo de interés social para crear servicios de proximidad para personas dependientes.

*Se avanzará en el desarrollo reglamentario de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Profesional y se realizarán acciones de sensibilización en esta materia

*Se ampliarán los programas de atención a niños de 0 a 3 años.

*Se impulsará la participación de las administraciones educativas en acuerdos, convenios y planes a escala nacional, autonómica y local para desarrollar programas de reinserción cualificada, especialmente en TIC, con reconocimiento de la formación.

2.5. El FSE en el contexto de los Planes de Empleo de España

Tomando como punto de partida el Marco Político de referencia aprobado por el Gobierno español en 1999, se diseñó durante el año 2000 la estructura del conjunto de las formas de intervención en las que se incluye cofinanciación del FSE. El Pilar IV de la EES queda reflejado en el sexto eje del FSE, "Participación de las mujeres en el mercado de trabajo", el cual recoge los objetivos del PNAE. Las prioridades políticas más destacadas de la programación de las ayudas son:

- la importancia del principio de igualdad de oportunidades, transversal a todos los ejes y primer criterio de eficacia de todas las formas de intervención
- la relevancia de las acciones de tipo preventivo, que alcanzan una media del 60 % de las ayudas programadas en el eje de inserción

- el esfuerzo por acercar las ayudas del FSE a las PYMES, especialmente en el eje destinado al refuerzo de la estabilidad en el empleo y la adaptabilidad

En la programación de la anualidad 2001 esta tendencia se mantiene estable, pero destaca la incorporación de las ayudas de la Iniciativa Comunitaria EQUAL que suponen una aportación especialmente relevante al Pilar IV.

El marco general de todas estas acciones es el Plan de Igualdad de Oportunidades. El Tercer Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobado para el periodo 1997-2000 ha impulsado las políticas de igualdad introduciendo los compromisos de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing, así como las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitario. Desde ambos documentos se marca como línea de actuación la introducción de la óptica de igualdad en todas las políticas y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, especialmente en la economía productiva, haciendo a los agentes sociales copartícipes de la toma de decisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS INFORME PRIMERO

- **Comisión de las Comunidades Europeas. (2000).** “Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001. Bruselas.
- **Comisión de las Comunidades Europeas. (2000).** Programa de Iniciativa Comunitaria EQUAL para el período 2000-2006.
- **Industrial relations in Europe – 2000 (Comisión de las Comunidades Europeas)**
- **Janine Goetschy.** The European Employment Strategy. Genesis and Development. CNRS, Université de Nanterre, France
- **Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres.** Programa de trabajo para 2001. **Comisión de las Comunidades Europeas.**
- **Consejo Económico y Social. (1997 a 2000).** *Economía, Trabajo y Sociedad. España. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. Madrid. (Informes de los años 1996 a 1999)*
- **Consejo Económico y Social. (2001)** La estrategia europea de empleo. Informe Madrid
- **Joint Employment Reports 1998, 1999 y 2000.** Commission of the European Communities. Brussels.
- **Joint Employment Report 2000. Statistical Annex.** Commission of the European Communities. Brussels **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2000).** *Guía Laboral y de Asuntos Sociales 2000.* Madrid.
- **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.** Plan de Acción para el Empleo del Reino de España. Años 1998 a 2001.
- **Observatorio. Seguimiento del Plan de Acción para el Empleo, de 1998 a 2000.** Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- **Memoria del Instituto de la Mujer.** Años 1998 a 2000.
- **Instituto de la Mujer.** Síntesis de resultados de la Evaluación del III Plan Nacional de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1997-2000)
- Otros documentos de trabajo
 - **Impact Evaluation of the European employment.** Description of **Proyect**
 - **Problem statements for Member States’ policy impact evaluation project**
 - **Indicators for monitoring the Employment Guidelines**
 - **National Evaluation Projects Supporting the Impact Evaluation of the European Employment Strategy.** Guidelines for Applicants

3.-INFORME SEGUNDO : “ASSESSMENT OF PERFORMANCE”

AVANCES EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

3.1. Evolución de los indicadores de desigualdad

En la Introducción al Interim Report, se hace alusión a la evolución del mercado de trabajo español en los últimos años y se aportan datos por géneros para una serie de variables relevantes. En el Anexo al Informe se aporta información cuantitativa más detallada en relación al tema.

De los datos señalados destacan una serie de aspectos: incremento en la tasa de actividad femenina y un descenso en la de los hombres; fuerte descenso en la tasa de paro de hombres y mujeres; fuerte incremento en la tasa de ocupación de las mujeres y un leve aumento en la de los hombres.

Para analizar las diferencias existentes entre la tendencia observable antes y después de las medidas adoptadas desde junio de 1997 (cumbre de Luxemburgo), el Cuadro 3.1. ofrece la tasa acumulativa de las tasas de actividad, de paro y ocupación para tres períodos diferenciados: 2001-1987, toda la muestra; 1996-1987, período anterior a la Estrategia Europea de Empleo (EEE) seguida en España desde 1997; y de 2001 a 1997; periodo en el que se implanta la EEE.

Cuadro 3.1. Tasa acumulativa media de las principales tasas del mercado laboral

	Tasa de actividad		Tasa de paro		Tasa de ocupación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2001-1987	1.65	-0.43	-2.68	-4.02	2.49	0.16
1996-1987	1.74	-0.78	0.68	0.73	1.46	-0.92
2001-1997	1.46	0.30	-9.45	-12.79	4.59	2.27

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA

Como se aprecia en dicho Cuadro, los intervalos considerados muestran tasas acumulativas bien diferenciadas. Así, se observa cómo el incremento en la tasa de actividad es mayor para las mujeres en el período anterior a las EEE, mientras que en el caso de los hombres la tasa es negativa para el periodo 1996-1987 y positiva en el 2001-1997. Ahora bien, los cambios más importantes se dan en las tasas de paro y de ocupación, en los que los intervalos temporales considerados muestran claras diferencias.

En cuanto al desempleo, se puede observar que la tasa acumulativa media de la tasa de desempleo es del 0,68 por ciento para las mujeres y del 0,73 por ciento para los hombres en el período 1996-1987. Por el contrario, en los últimos años esta tendencia se invierte de forma muy significativa, al pasar las tasas acumulativas al -9,45 y -12,79 por ciento respectivamente. Este cambio obedece a una serie de factores diversos, entre los que cabe mencionar el crecimiento económico y acaso la puesta en marcha de las medidas recogidas en las EEE's. Algo similar sucede en las tasas acumuladas de variación de las tasas de ocupación, en las que los mayores crecimientos se dan en el periodo 1997-2001..

En las páginas siguientes se describen los principales indicadores propuestos por la Comisión Europea y el Fondo Social Europeo para medir la desigualdad entre hombres y mujeres y su evolución en los últimos años en comparación con su evolución en el periodo 1996-1987.

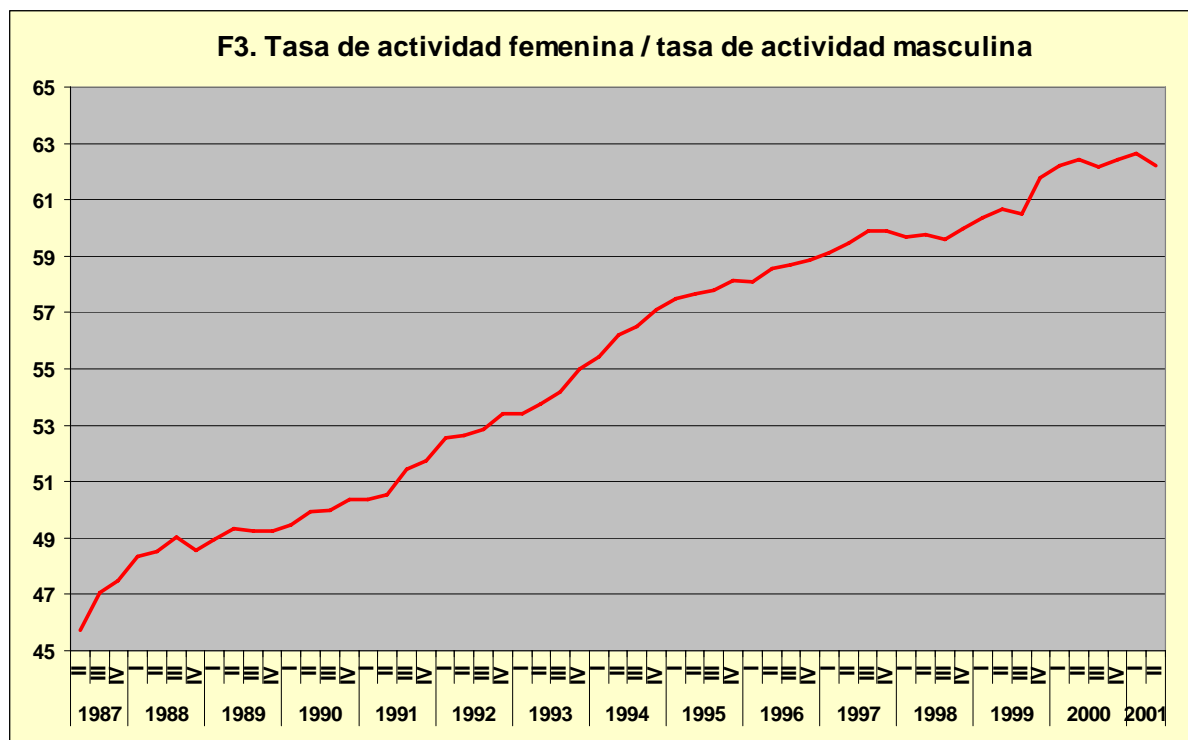
Tabla 3.1 Indicadores analizados

EO1	Diferencia entre las tasas absolutas de desempleo
EO2	Diferencia entre las tasas absolutas de empleo
EO3	Índice de segregación ocupacional entre hombres y mujeres (Grupos principales)
EO4	Índice de segregación sectorial entre hombres y mujeres (Grupos principales)
P1	Tasa de crecimiento de la población femenina ocupada
F1	Tasa de empleo femenino / tasa de empleo masculino
F2	Tasa de desempleo femenino / tasa desempleo masculino
F3	Tasa de actividad femenina / tasa de actividad masculino

3.1.1 ACTIVIDAD

En primer lugar se considera la evolución de la tasa de actividad femenina en relación a la tasa masculina. Como se aprecia en el gráfico 3.1, este cociente ha ido incrementándose a lo largo de los años, aun con algún estancamiento. De hecho, entre 1997 y 2001, la tasa de actividad femenina ha ganado más de tres puntos porcentuales respecto a la masculina, lo que es especialmente relevante si tenemos en cuenta que en este periodo de tiempo ambas tasas han registrado crecimientos positivos.

Gráfico 3.1. Ratio Tasa de actividad femenina /Tasa de actividad masculina



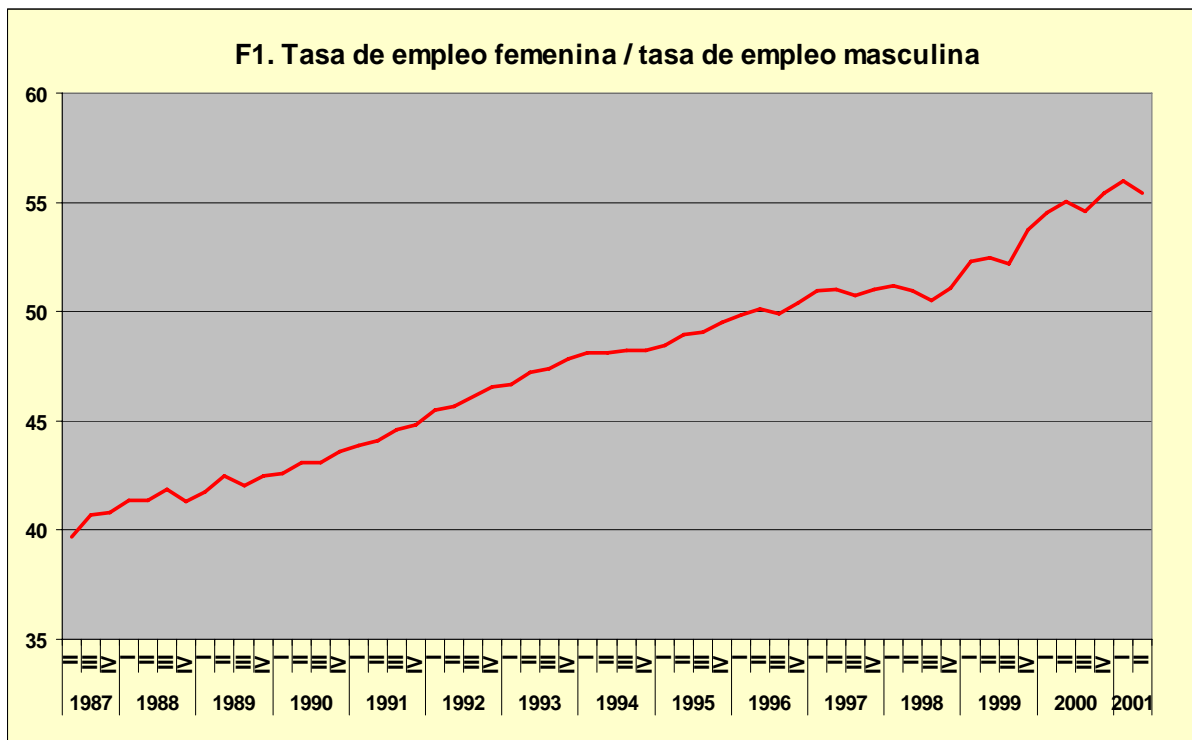
Fuente: EPA

A pesar de esta positiva evolución, la tasa de actividad femenina sólo representa en el año 2001 el 62 por ciento de la masculina, existiendo 20 puntos porcentuales de diferencia entre ambas. Un aspecto especialmente relevante es el comportamiento de la serie en los años de crisis económica, ya que habitualmente en épocas de recesión los abandonos del mercado laboral afectan de manera especial a las mujeres, sobre todo a las casadas. En este sentido, los estudios con microdatos (Prieto, 1999), ponen de manifiesto que es la estructura familiar el factor más importante a la hora de determinar el comportamiento laboral. Ahora bien, en el caso de los hombres, las responsabilidades familiares reducen su probabilidad de abandono del puesto de trabajo, mientras que en el caso de las mujeres, como segundo perceptor de rentas de la familia, incrementan dicha probabilidad.

3.1.2 EMPLEO

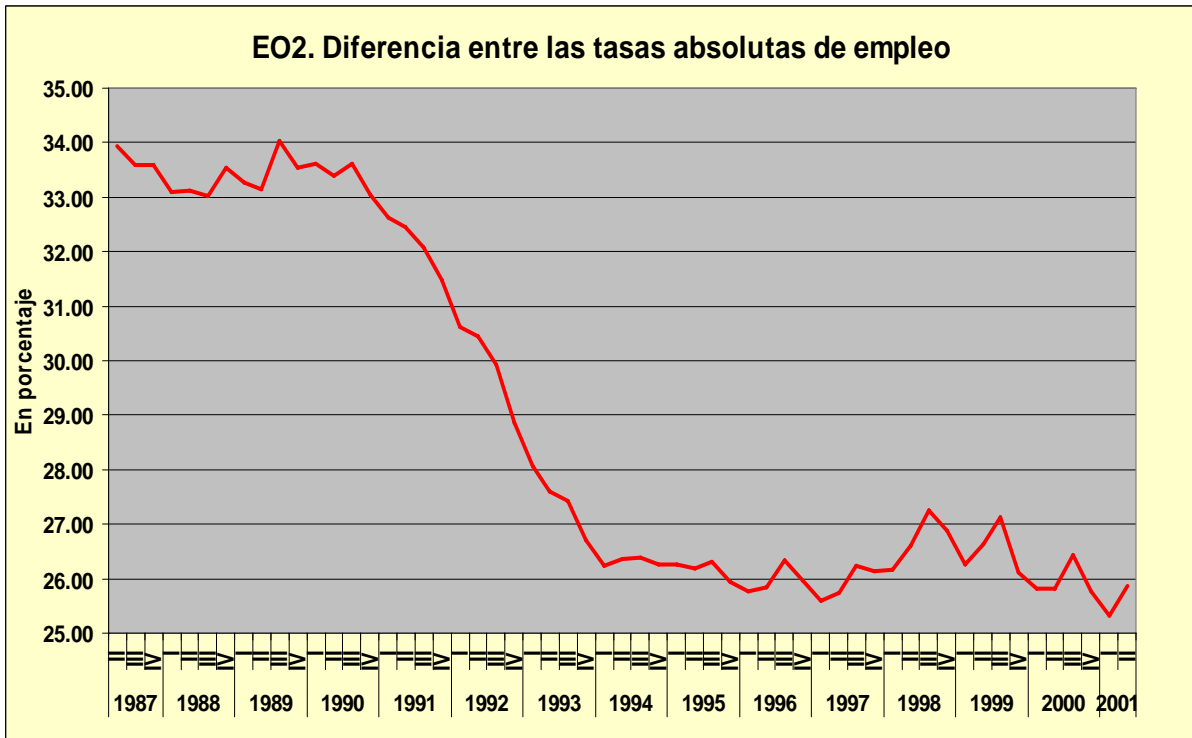
La evolución del empleo femenino respecto al masculino ha seguido un patrón similar a lo comentado en cuanto a la actividad, pasando a representar en el 2001 el 55 por ciento de la tasa de empleo masculina. Este dato supone un incremento de más de cinco puntos porcentuales en comparación a 1997. Ahora bien, si analizamos la diferencia absoluta entre las tasas de empleo por sexos, comprobamos como ésta ha permanecido prácticamente constante desde 1997. Esto se debe a que, paralelamente al aumento de la tasa de empleo femenina, la tasa de empleo masculina se ha incrementado en la misma cuantía. Sin embargo, estos aumentos iguales en términos absolutos suponen un mayor incremento porcentual para las mujeres, lo que explica el alza en el indicador relativo.

Gráfico 3.2. Ratio Tasa de empleo femenina /Tasa de empleo masculina



Fuente: EPA

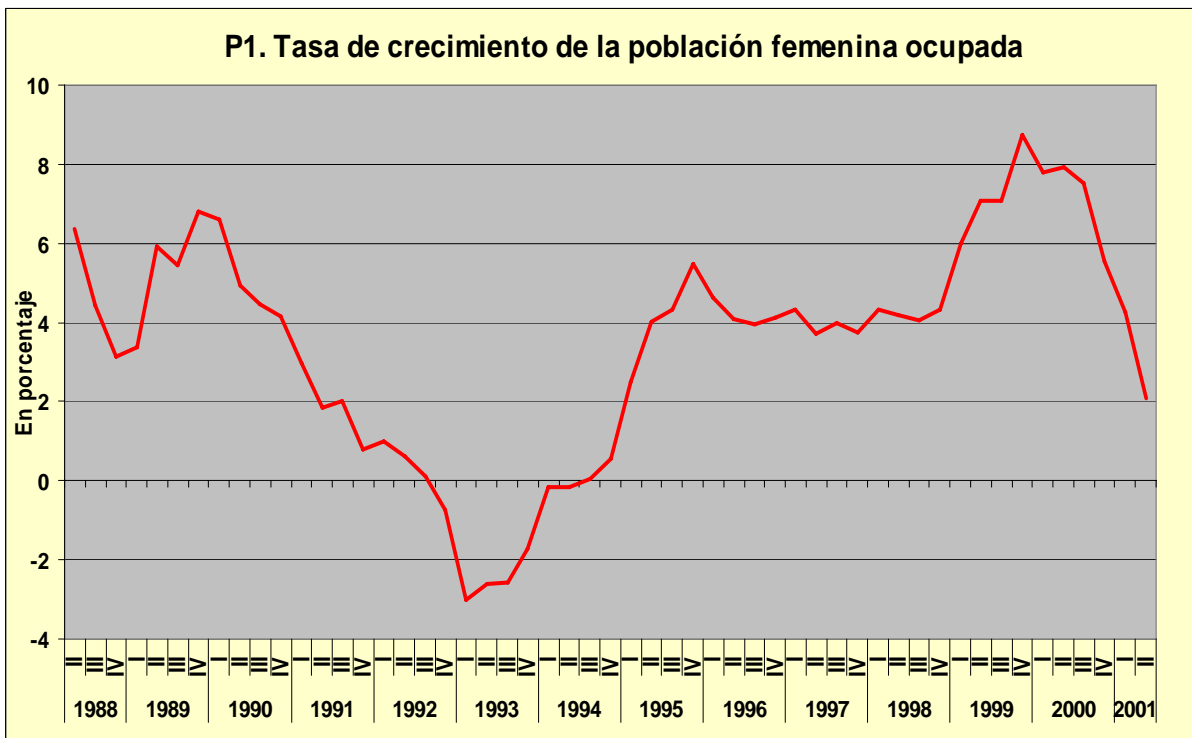
Gráfico 3.3. Diferencia entre tasas absolutas de empleo



Fuente: EPA

Este comportamiento se explica mejor mediante la tasa de crecimiento de la población femenina ocupada. Como se aprecia en el Gráfico 3.4, desde 1996 la tasa de crecimiento de la población femenina ocupada se mantuvo estable hasta 1998, con tasas de crecimiento del 4 por ciento, para experimentar un fuerte crecimiento a lo largo de 1999 y principios de 2000.

Gráfico 3.4. Tasa de crecimiento de la población femenina ocupada



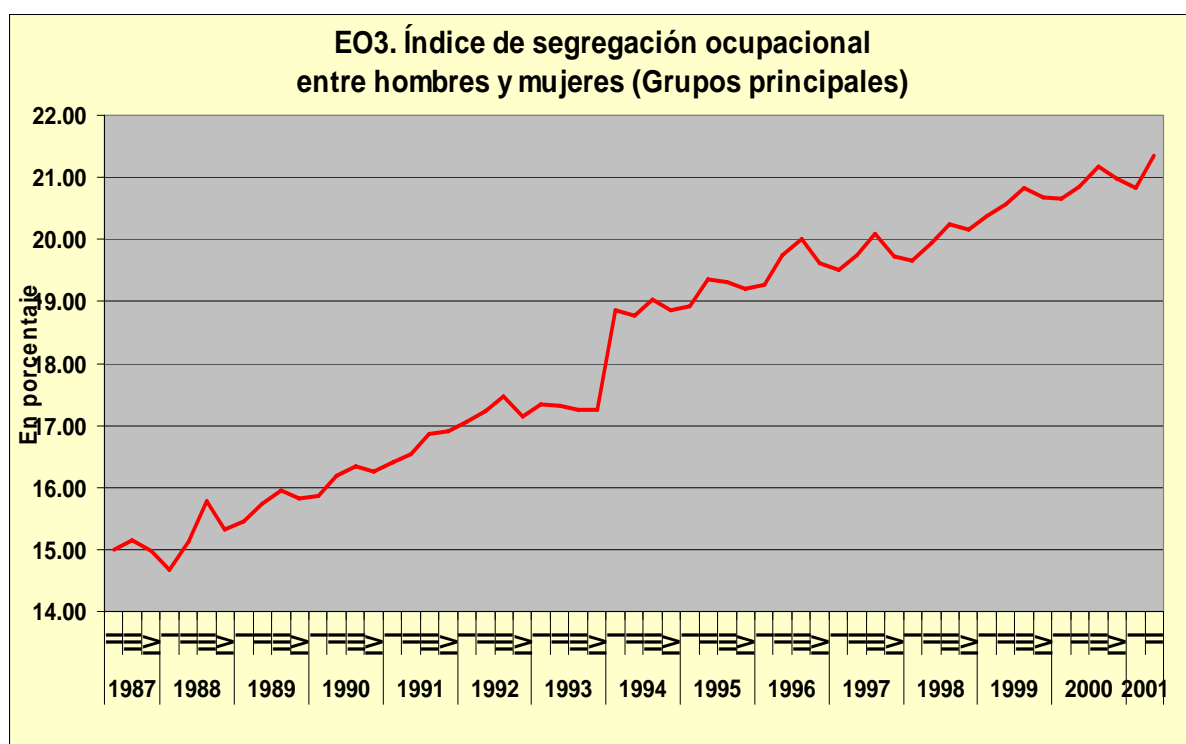
Fuente: EPA

Esta evolución, superior en todos los años al crecimiento de la tasa de ocupación masculina, es la que ha permitido reducir el diferencial entre ambas durante los últimos años. Esta tendencia parece agotarse durante los primeros trimestres del año 2001, en el que la tasa de crecimiento de la población ocupada femenina sufre un acusado descenso.

Por tanto, una de las conclusiones iniciales que podemos extraer es que en términos relativos, el empleo femenino ha crecido más que el masculino. Ahora bien, uno de los aspectos más importantes es conocer si este crecimiento del empleo femenino respecto al masculino ha sido equilibrado o no. Para ello, se puede recurrir a los índices de segregación ocupacional y sectorial entre hombres y mujeres representados en los Gráficos 3.5 y 3.6, elaborados con la metodología que figura en el Informe Conjunto sobre el Empleo del año 2000, elaborado por la Comisión.

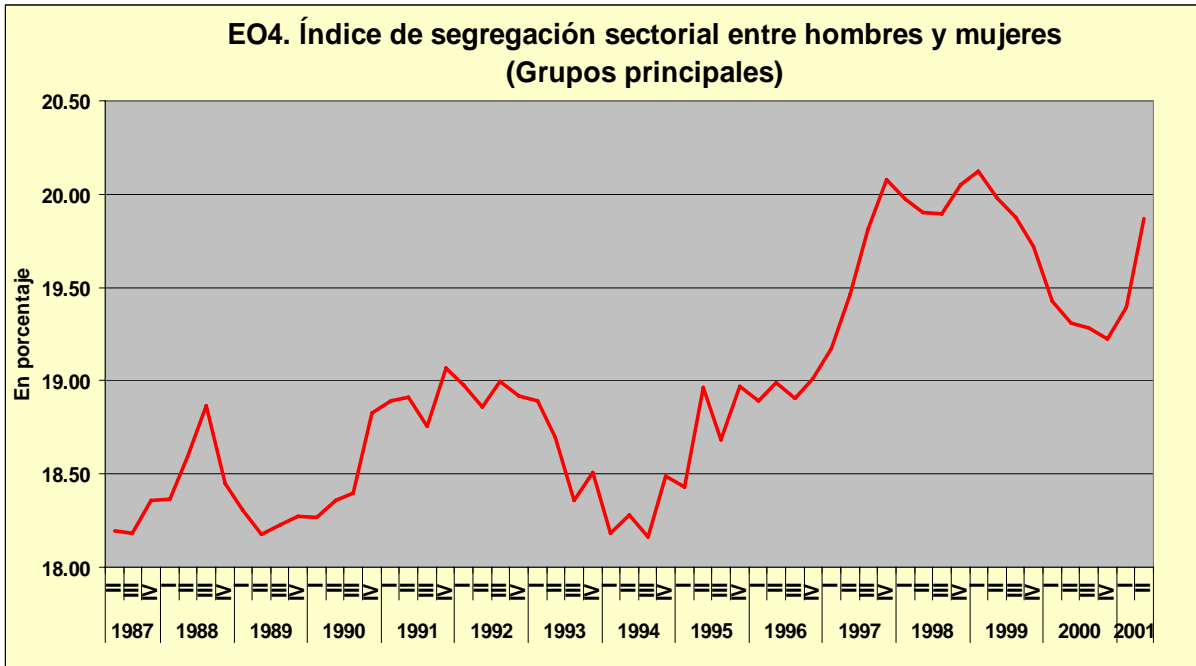
De su análisis se desprende que España presenta un índice de segregación sectorial relativamente bajo en comparación al resto de los países de la Unión Europea, aunque por el contrario el índice de segregación ocupacional es de los más altos de Europa. Entre 1997 y 2001 el índice de segregación sectorial se ha reducido ligeramente, mientras que el de ocupaciones ha seguido aumentando. Estos datos sugieren que si bien el crecimiento del empleo se ha repartido de manera más o menos uniforme entre los distintos sectores que conforman la economía nacional, en el caso de las ocupaciones el aumento del empleo femenino se ha concentrado en las ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por mujeres, lo que ha contribuido a incrementar el índice de segregación ocupacional en los últimos años. Es decir, podríamos apuntar a que las mujeres están concentrando e incrementando sus posibilidades en los espacios del mercado en los que ya tenían una posición ganada.

Gráfico 3.5. Índice de segregación ocupacional hombres-mujeres



Fuente: EPA.

Gráfico 3.6. Índice de segregación sectorial hombres-mujeres

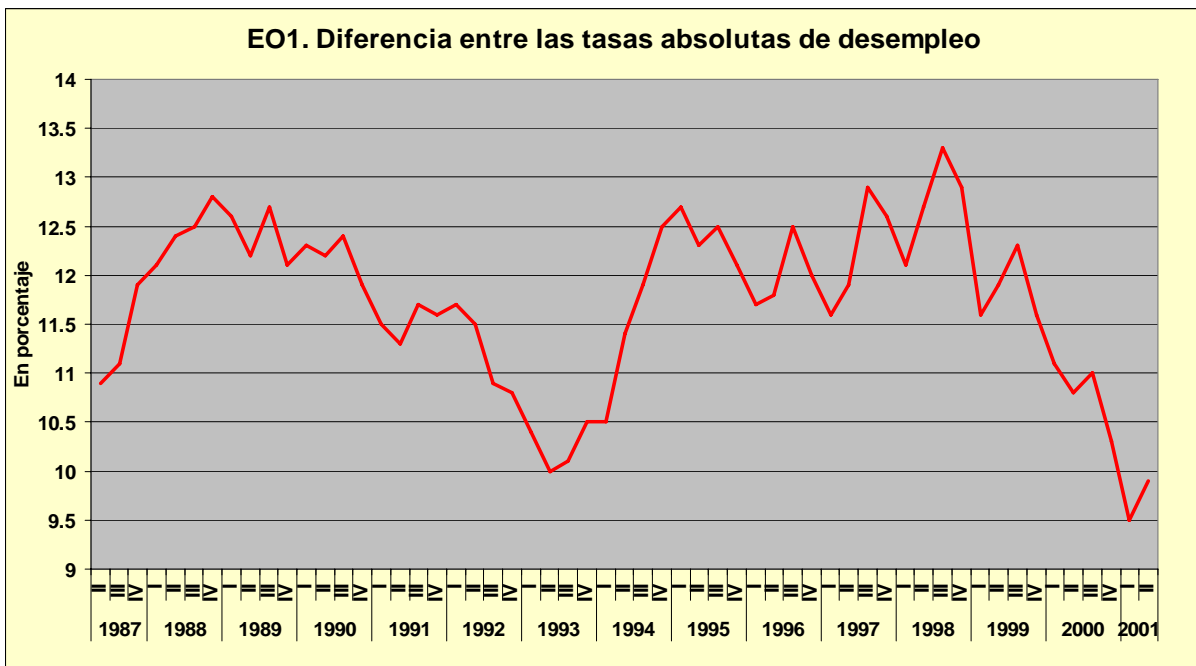


Fuente: EPA.

3.1.3 DESEMPLEO

Uno de los aspectos más preocupantes en relación a la igualdad de oportunidades es la asimetría existente en cuanto al desempleo. La tasa de paro de las mujeres duplica a la de los hombres, lo que supone que nuestro mercado de trabajo es incapaz de absorber el permanente incremento de actividad registrado por las mujeres a lo largo de los últimos años. Si analizamos la diferencia absoluta entre las tasas de desempleo de ambos sexos, observamos que nunca han descendido por debajo de 9 puntos y medio.

Gráfico 3.7. Diferencia en las tasas absolutas de desempleo

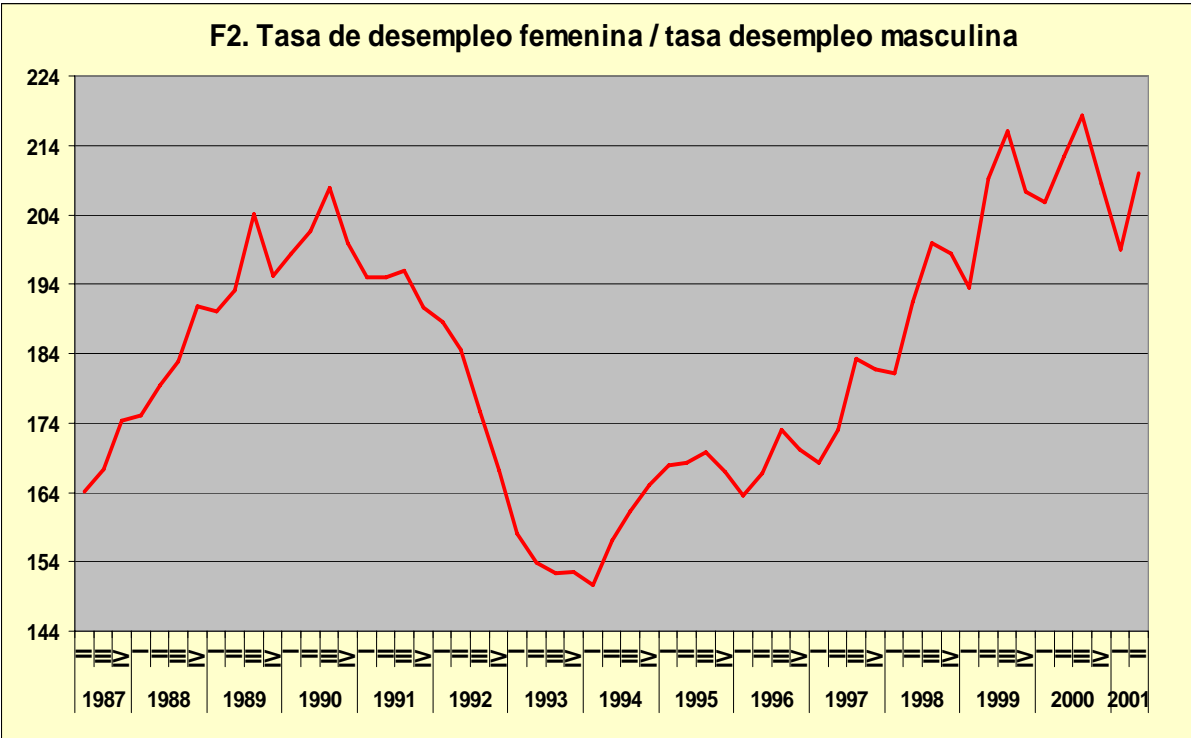


Fuente: EPA

A partir del Gráfico 3.7 se puede observar cómo la trayectoria de la línea que representa la diferencia absoluta entre las tasas de desempleo de mujeres y hombres presenta un cierto comportamiento cíclico. En este sentido, cabe destacar la fuerte reducción experimentada a partir de 1998, situándose en la actualidad en los valores mínimos de la serie. Sin embargo, hay indicios de que esta tendencia se ha interrumpido a lo largo del año 2001, ya que los valores de la serie comienzan a ascender.

Si estudiamos ahora la evolución de la razón entre la tasa de desempleo femenina y la tasa de desempleo masculina (Gráfico 3.8), observamos que si bien las diferencias absolutas se habían reducido en los últimos años, las relativas se han incrementado de manera prácticamente continua desde 1993. Esta evolución es opuesta a la experimentada en el caso de la ocupación. La explicación podemos encontrarla en las variaciones porcentuales de las tasas de desempleo femeninas y masculinas. Las reducciones experimentadas por la tasa femenina, aunque en valor absoluto superan las registradas por la masculina, en términos porcentuales son inferiores debido a su elevado punto de partida. Por este motivo, para reducir la relación entre ambas tasas es necesario que los descensos experimentados por la tasa de desempleo femenina sean mucho más importantes que los registrados hasta la fecha.

Gráfico 3.8. Tasa de desempleo femenina / Tasa de desempleo masculina



Fuente:EPA

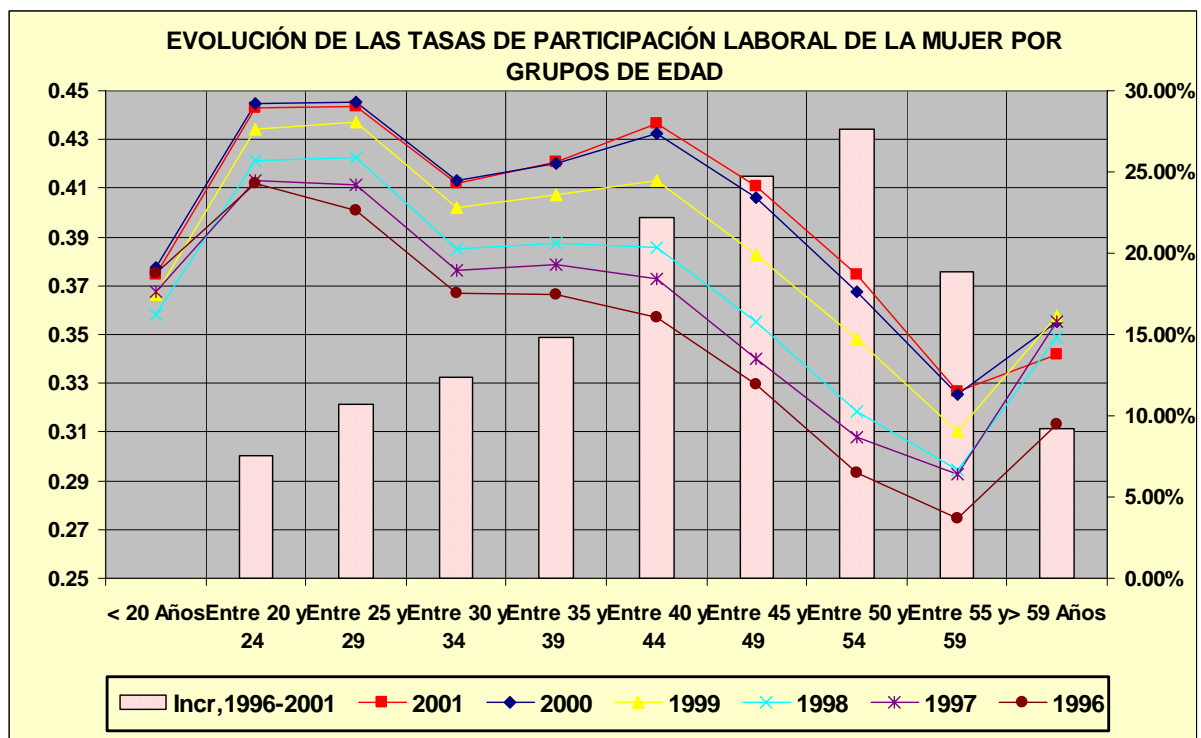
3.2. Contratación laboral

El crecimiento económico, ligado en parte a actividades de alto valor añadido y con necesidad de formación, unido al desarrollo del sector terciario, han favorecido la contratación de trabajadoras en la medida en que estas utilizan su mayor dotación formativa como vehículo de colocación y promoción. Como contrapeso, los sectores típicamente cíclicos y "masculinos", como la manufactura industrial y la construcción siguen manteniendo su perfil y no han ayudado en nada a aumentar las tasas de participación femeninas.

Los datos de contratación del INEM nos proporcionan un excelente indicador, en cierta medida más exacto que el suministrado por otras encuestas como la EPA, ya que en los registros del INEM se recogen todas las contrataciones sin excepción. No obstante, las especiales características del mercado laboral español, con elevadas tasas de temporalidad, deben tenerse presentes ya que los datos de contratación pueden no reflejar fielmente la estructura ocupacional (por ejemplo, una persona que puede ser contratada varias veces en un año, incluso por la misma empresa, aparece en las estadísticas de la misma forma que si fuera contratada varias personas). Los resultados que ofrecen dan, no obstante, una buena medida del comportamiento del mercado en los últimos años en materia de igualdad de oportunidades.

Se han utilizado variables de carácter personal (edad y estudios); variables propias de la empresa (actividad -sector); tamaño (número de trabajadores); y, por último, una variable relacionada con la vinculación entre empresa y trabajador, el tipo de contrato. También con datos registrales del INEM se recoge la evolución de las tasas de participación en cursos de formación.

Gráfico 3.9. Evolución de las tasas de participación laboral de la mujer por grupos de edad.

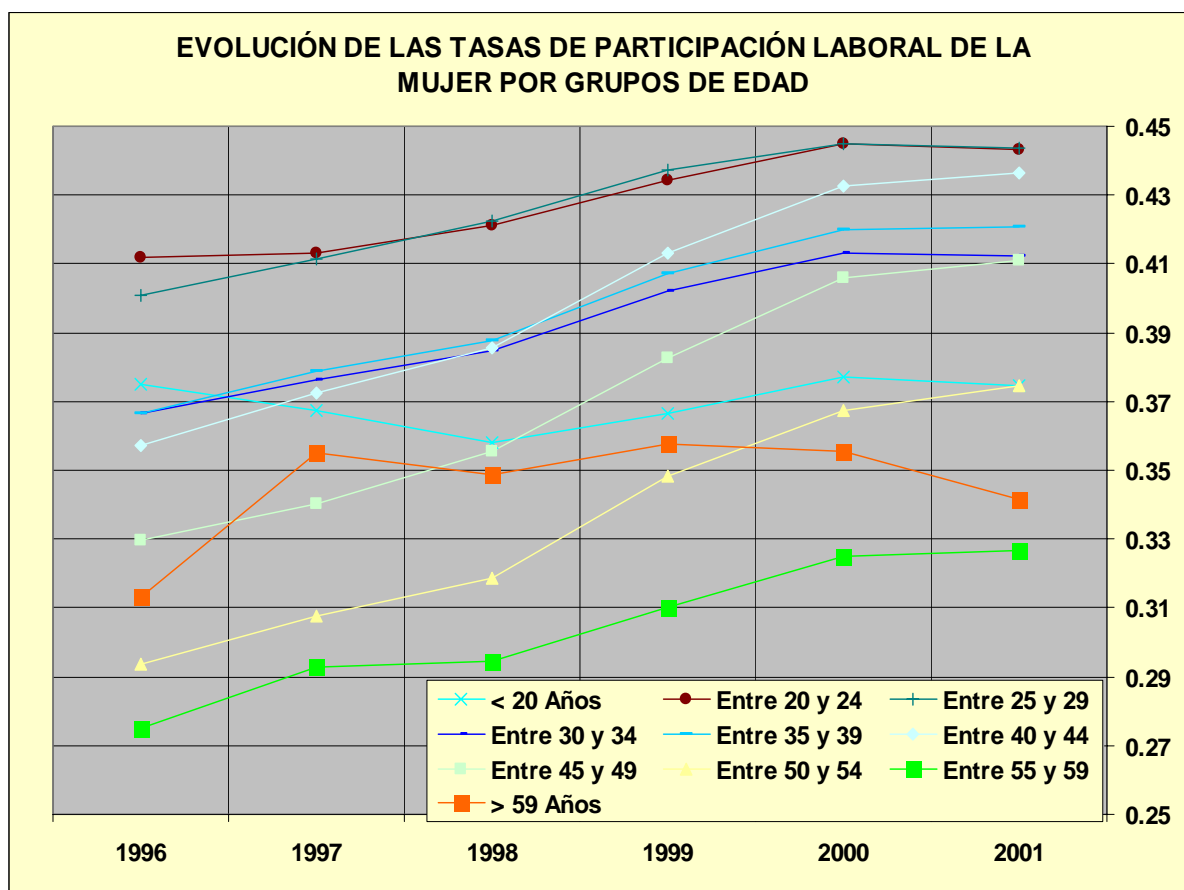


Fue: INEM

3.2.1 EDAD

El análisis de los grupos de edad resulta altamente significativo. Aunque es evidente que se han registrado avances en cuanto al incremento de las tasas femeninas de participación laboral, estos no se han producido en los grupos de edad mayoritarios en número de contrataciones (20-30), sino en los de más edad y menor peso numérico (40-60), si bien eran estos los grupos con tasas más bajas y, en este sentido, con una mayor necesidad de avance (Gráfico 3.9) . Dado que la información de base lo constituyen los datos de contratación y no solo las incorporaciones nuevas y las reincorporaciones al mercado de trabajo, cabe también interpretar estas variaciones en los grupos de mas edad como un indicador de mayor movilidad laboral femenina en los grupos de edad más elevada. Con excepción del grupo que recoge a las más jóvenes (menores de 20 años), en todos los grupos de edad se registran, como se ha señalado, avances significativos en la representación femenina.

Gráfico 3.10 Evolución de las tasas de participación laboral de la mujer por grupos de edad.



Fuente: INEM

Cabe afirmar, pues, que se está produciendo una nivelación de las tasas de participación femenina por grupos de edad. No obstante, se aprecia una clara desaceleración en dicho avance mismo desde hace un año y medio (Gráfico 3.10), siendo muy notable a lo largo del presente año 2001. Los grupos más jóvenes (menos de 20 años y 25-29) han registrado incluso algún retroceso. Los datos más recientes del último año apuntan a que la banda de edad entre 20 y 50 años está situada por encima del 40 % de participación, quedando solo por debajo de la misma los grupos de mas de 50 y de menos de 20. Este último dato referente a las cohortes laborales más jóvenes podría ser de mayor preocupación, si no fuera por cuanto

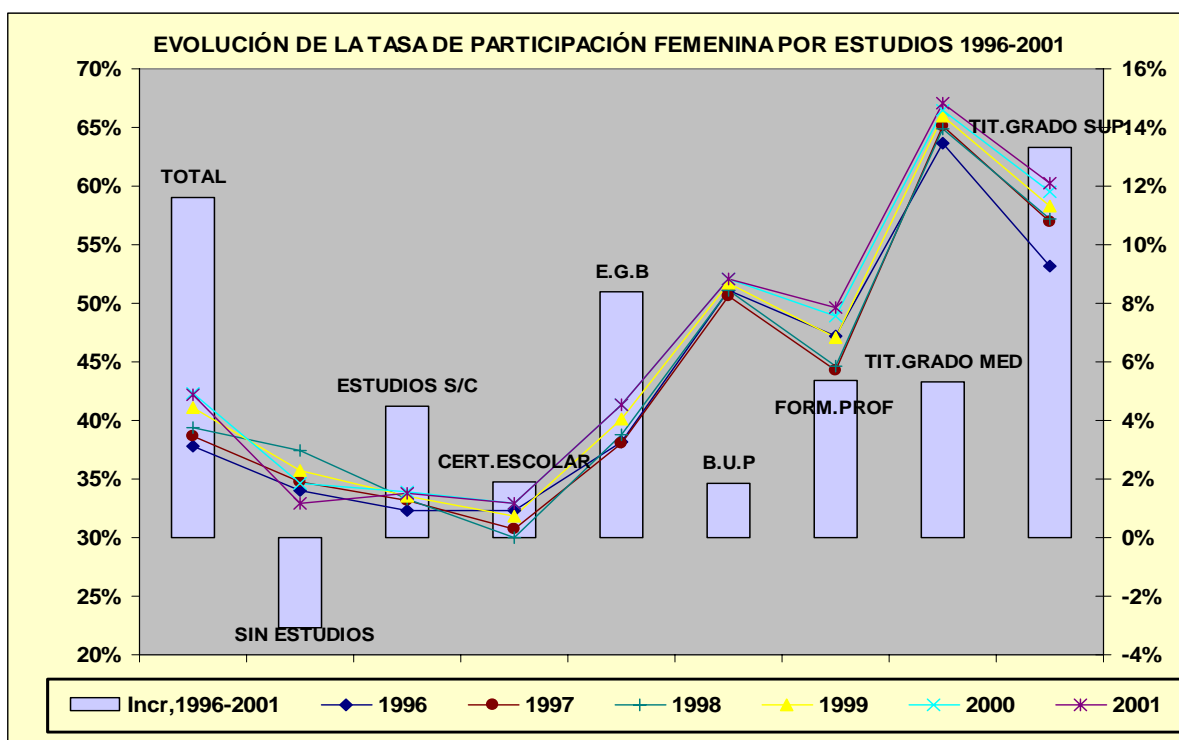
parece estar reflejando también una mayor dedicación de la mujer a los estudios en los años previos a su incorporación al mundo laboral, lo que resulta consistente con el enorme retroceso en la participación de mujeres del grupo "sin estudios".

3.2.2 ESTUDIOS

Nuevamente, la formación y el incremento de los niveles de capacitación se manifiestan como el puntal del avance femenino en las tasas de participación laboral. Solo el grupo "sin estudios" ha registrado un retroceso a lo largo del último lustro. Este repliegue en el grupo de menor formación es consistente con los excelentes resultados que la mujer obtiene en los niveles de mayor titulación. Los datos de contratación de los últimos años son muy significativos en cuanto al comportamiento del colectivo femenino para aumentar su participación laboral: en el último año los cuatro niveles más altos de titulación han registrado tasas de contratación femenina superiores a las masculinas.

El nivel de "titulación de grado medio" viene registrando de forma persistente tasas que han alcanzado ya las dos terceras partes de la contratación, duplicando actualmente a la masculina y manteniendo constante el crecimiento. Aunque en el último año y medio se registra una deceleración del avance de la participación femenina, el grupo de "titulados superiores" registra el mayor incremento con un 13 % en los últimos cinco años. Incremento notable si se considera que no estamos ante un crecimiento de "recuperación" o igualación, sino ante un avance que se realiza sobre una situación que ya en 1996 arrojaba una tasa de feminidad del 53 %. El nivel de estudios de EGB registra también un notable incremento del 8%

Gráfico 3.11. Evolución de la tasa de participación femenina por estudios 1996-2001

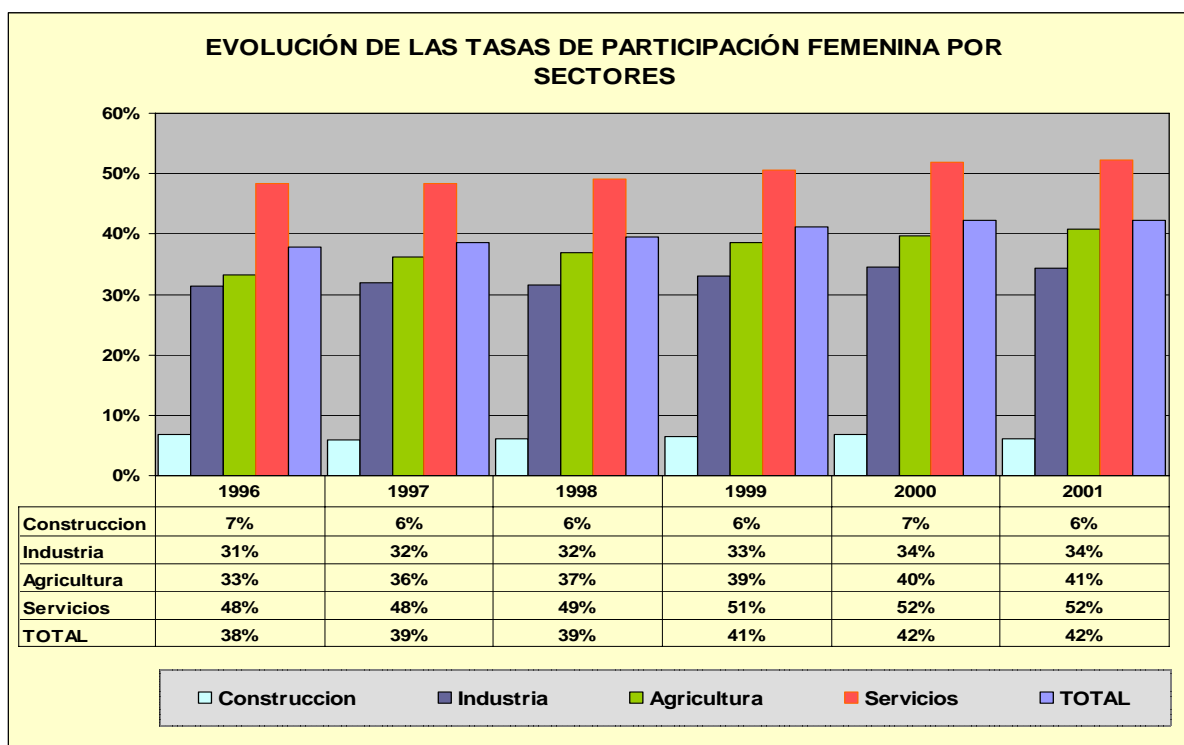


Fuente: INEM

3.2.3 SECTORES

Durante el periodo 1996-2001, la agricultura ha sido el sector en el que la participación femenina se ha incrementado en mayor medida, pasando de un 33% a un 41%. La industria registra un modesto pero constante avance de 0.5 puntos por año. En la construcción no se ha experimentado ningún avance: Continúa siendo una actividad básicamente masculina y la infrarrepresentación de las mujeres sigue siendo la nota dominante, permaneciendo las tasas de feminidad entre un 6% y un 7%. Este sector acoge actualmente el 2% de las contrataciones femeninas y el 24% de las masculinas. En cuanto al sector servicios, el que más está creciendo, es la actividad en la que la mujer obtiene una mayor participación, 52%, habiendo superado desde 1999 a la masculina. En todo caso y con la excepción del sector de construcción, en el resto de sectores se aprecia una tendencia al incremento de las tasas de participación femeninas, atenuándose en el último año en la industria y los servicios, aparentemente por efecto de la disminución del crecimiento económico.

Gráfico 3.12. Evolución de las tasas de participación femenina por sectores



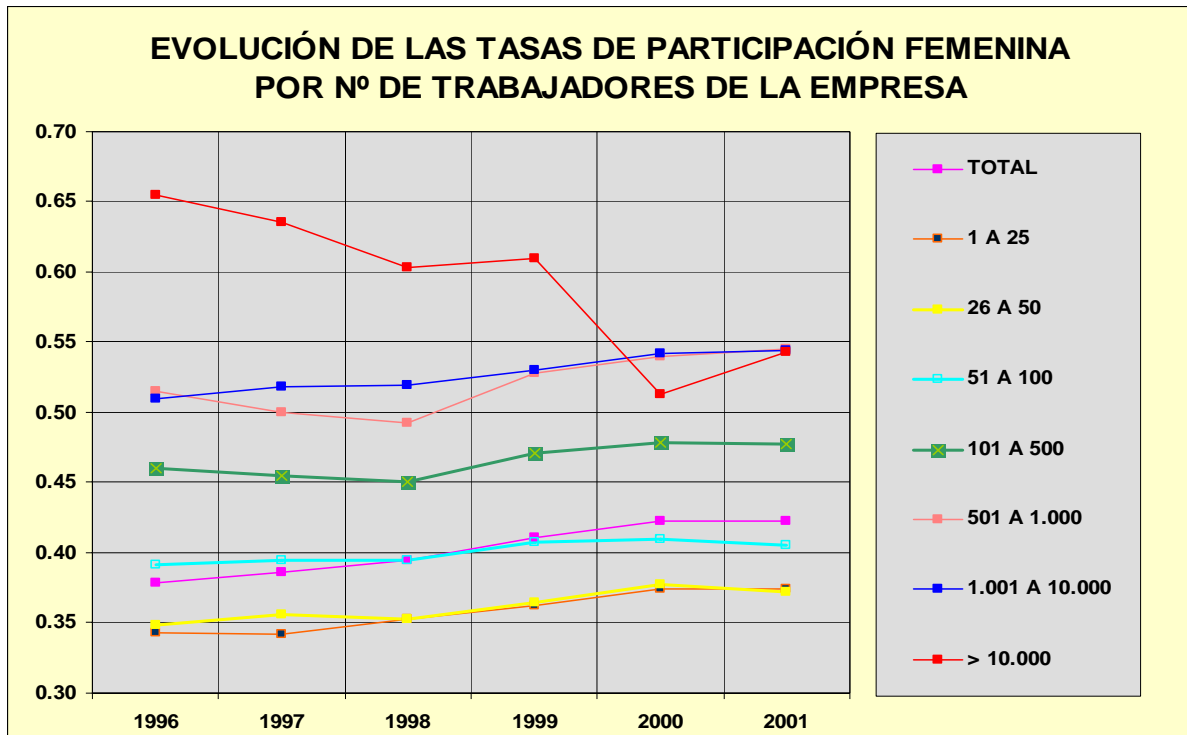
Fuente: INEM

3.2.4 TAMAÑO DE EMPRESA

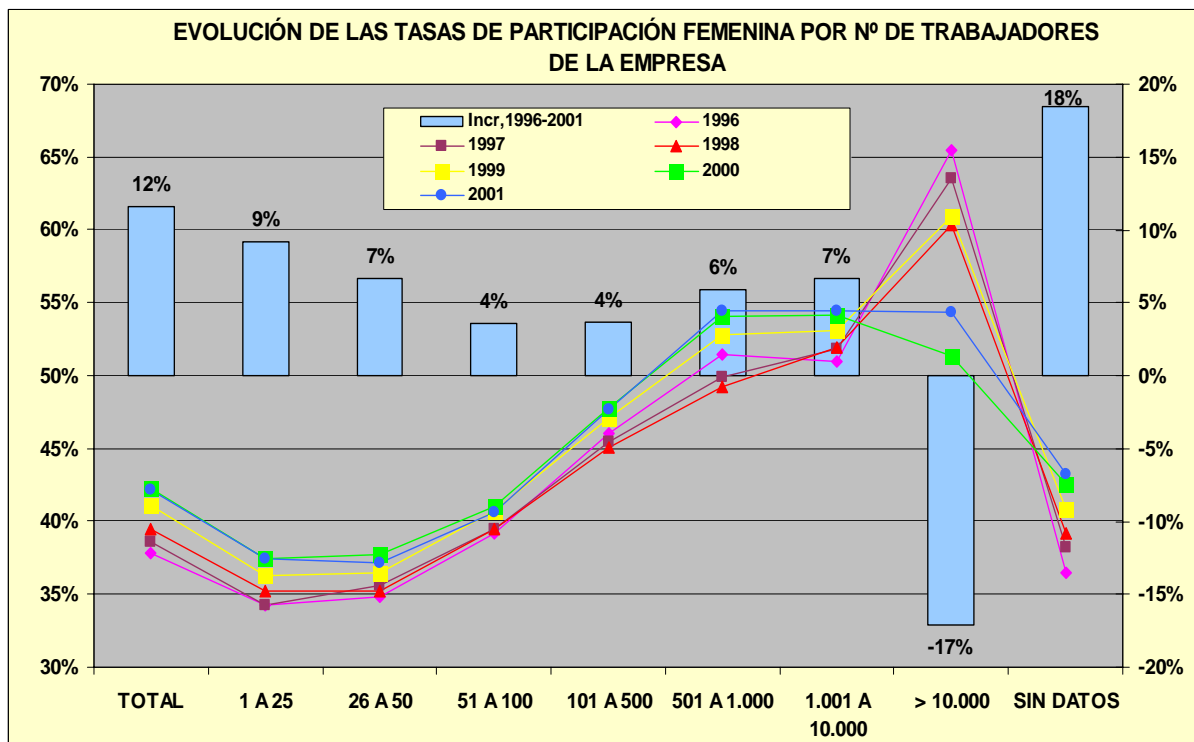
La tendencia generalizada en el mercado hacia una mayor equiparación de las tasas de participación laboral de hombres y mujeres se percibe también en casi todos los tamaños de empresa. A lo largo de los seis años de contratación analizados, solo las grandes empresas de más de 10.000 trabajadores han retrocedido en las tasas de contratación femenina. Con todo, siguen teniendo las tasas más altas del mercado con una representación actual en contratación de trabajadoras del 54 %. La misma tasa que tienen actualmente todas las empresas de más de

500 trabajadores. Es decir, la gran empresa está contratando actualmente y de manera continuada, desde hace ya varios años, mas mujeres que hombres. Las tasas mas bajas actualmente las registran los dos grupos de menor tamaño que aglutinan a las empresas de menos de 100 trabajadores.

Gráficos 3.13 y 3.14. Evolución de las tasas de participación femenina por número de trabajadores de la empresa



Fuente: INEM



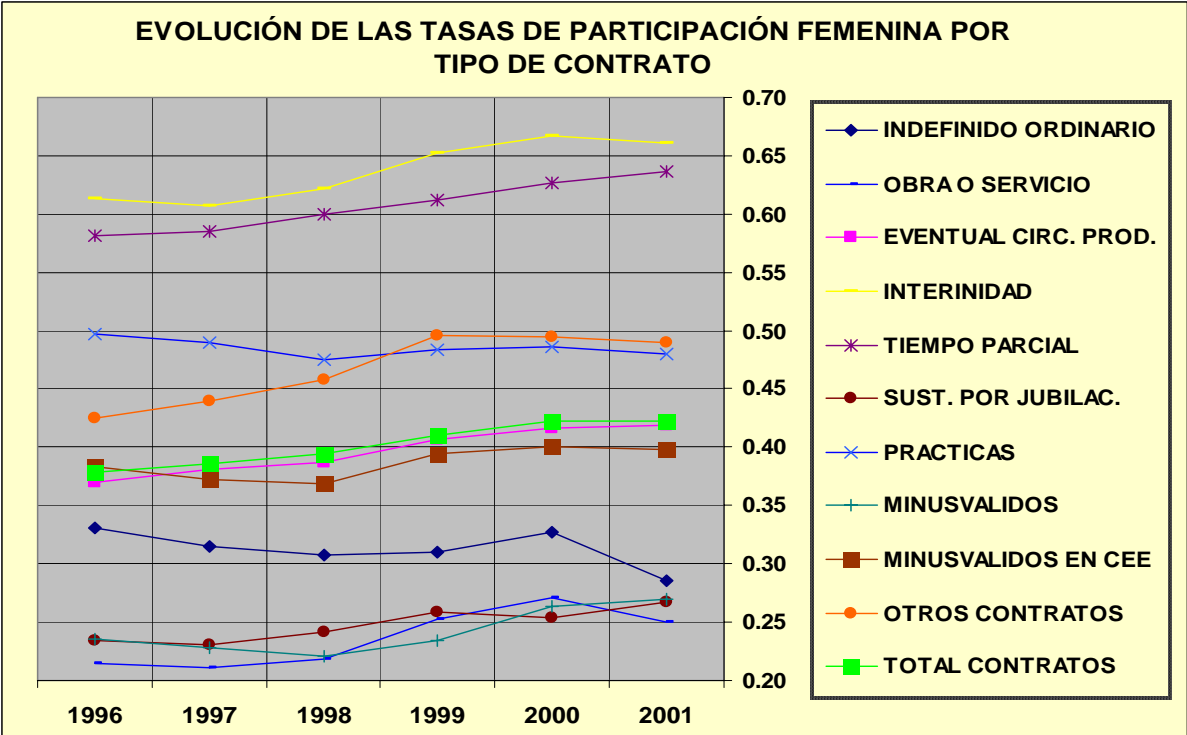
Fuente: INEM

Aunque los incrementos interanuales son bastante sostenidos en el periodo analizado, se aprecia una notable ralentización de los mismos durante el transcurso del último año. El grupo de las pequeñas empresas de 50 a 100 trabajadores ha experimentado incluso un leve retroceso. Los incrementos más modestos los han registrado las empresas de tamaño medio, entre 50 y 500 trabajadores, cuya tasa de feminidad tan sólo creció un 4 % durante el periodo analizado. Por el contrario, el grupo que mejoró en mayor medida su situación de 1996 fue el de las empresas de menor tamaño, de 1 a 50 trabajadores, que tenían hace seis años - y siguen teniendo ahora - la tasa de feminidad más baja en contratación laboral.

3.2.5 TIPO DE CONTRATO

Los datos más recientes de contratación laboral, correspondientes a los primeros nueve meses de 2001, señalan tres tipos de contratos con tasas de feminidad iguales o superiores al 50%: el contrato de interinidad (con un 66%), el contrato a tiempo parcial (con un 64%) y el indefinido de fomento (con un 50%). En los dos primeros se han conseguido avances modestos (incrementos del 8% y 9% respectivamente), acaso adecuados a unas tasas ya habitualmente altas, por tratarse de contratos típicamente "femeninos". Otros tipos de contratos, partiendo de tasas muy inferiores, han conseguido avances notables, entre ellos, los dos más importantes en número, el contrato de obra o servicio (con un incremento del 17%) y el "eventual por circunstancias de la producción" (con un 13%). Son también significativos los avances obtenidos en contratos de formación (12%) e interinidad (8%). Por el contrario, hay que registrar un retroceso en los contratos indefinidos (pérdida del 13%) y en los contratos en prácticas (pérdida del 3%).

Gráfico 3.15. Evolución de las tasas de participación femenina por tipo de contrato



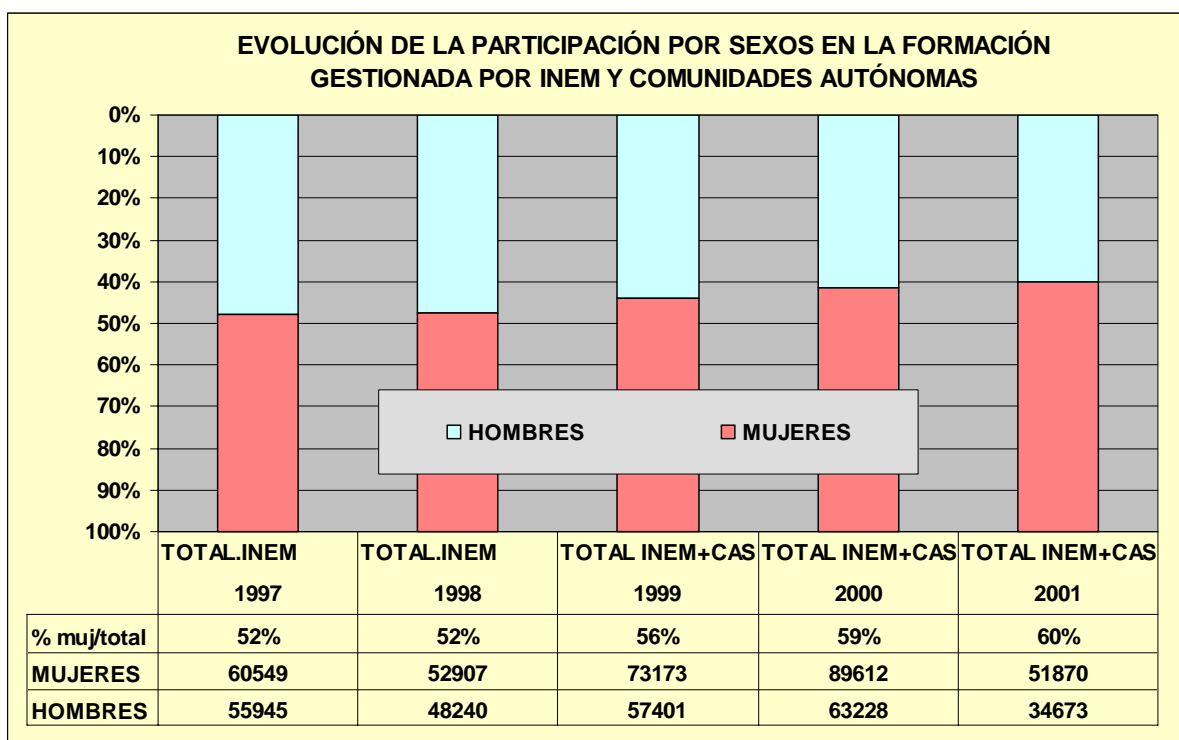
Fuente: INEM

Aunque los incrementos más notables en la igualdad de sexos se perciben en contratos con cierto carácter de precariedad, como los de obra o servicio, eventual, interinidad o a tiempo parcial, hay que reseñar que estos cuatro tipos de contratos aglutinan actualmente el 88 % de la contratación en ambos sexos. Los contratos indefinidos, sean de carácter ordinario o de fomento, ya aludido, no superan en su conjunto el 5% de la contratación laboral. Es decir, que si bien es cierto que la mujer ha ahondado su participación en contratos de naturaleza esencialmente temporal, como es el de interinidad, ello no ha impedido que se obtengan mayores incrementos en otros tipos de contratos. Por otra parte, el empleo femenino, pese a sus características aparentes de menor solidez contractual, no ha manifestado hasta ahora ser más frágil que el masculino en las épocas de recesión. En conjunto, se advierte una tendencia a una mayor homogeneidad en la distribución de las tasas de feminidad por tipo de contrato.

3.2.6 NIVEL DE FORMACIÓN

En Europa, el desempleo afecta más a las personas poco cualificadas o que han perdido sus cualificaciones. En España el colectivo femenino parece haber comprendido esta realidad y hace de la formación su instrumento fundamental para competir en el mercado laboral. Ello se traduce de forma muy clara en una mayor utilización de los medios formativos que las instituciones ponen a disposición de los ciudadanos, de los trabajadores o de las mujeres en particular. La mujer, como ya hemos puesto de manifiesto anteriormente, está incluso retrocediendo su participación en aquellos grupos en los que la necesidad de formación es menor.

Gráfico 3.16. Evolución de la participación por sexos en la formación gestionada por INEM y Comunidades Autónomas

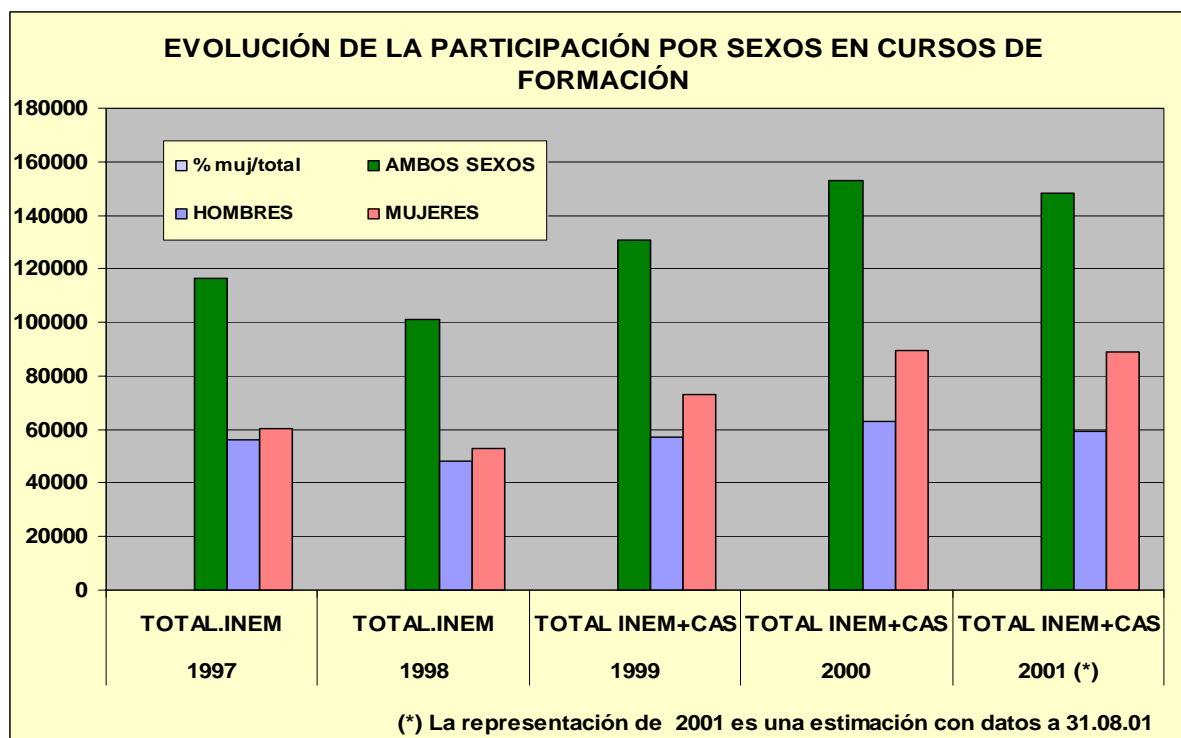


Fuente: INEM

A lo largo del quinquenio analizado, 1997-2001, las mujeres han hecho un uso intensivo de la formación subvencionada por el INEM y por las Comunidades Autónomas. De una participación del 52 % en 1997 se ha pasado al 60 % a lo largo del año actual 2001. En los cursos gestionados a nivel autonómico por sus instituciones correspondientes, la tasa de participación femenina es todavía algo mayor (61%). Las acciones formativas gestionadas por el INEM alcanzarán este año a un colectivo cercano a los ciento sesenta mil trabajadores, de los que casi noventa mil serán mujeres. El porcentaje de participación femenina sube al 62 % entre los desempleados y al 75 % entre los parados de larga duración. Por edades, las mayores usuarias son las jóvenes entre 20 y 24 y entre 25 y 29, que son también los segmentos de edad más numerosos en la contratación.

Como cabía esperar, la participación femenina en las acciones formativas es mayor a medida que se aumenta el nivel educativo de los alumnos, ascendiendo aquella desde un 33% en el grupo de alumnos con certificado de escolaridad hasta un 68 % en el de titulados superiores. Y acaso un dato significativo en la estadística de formación del presente año, el grupo de alumnos "sin estudios" carece de representación femenina. Cualquiera que sea la variable de análisis observada en consonancia con el sexo arroja un resultado similar: las mujeres han optado por la estrategia de una mayor formación y cualificación como cauce para entrar y mantenerse en el mercado laboral con unos resultados que, a la vista de los datos de la última década, podemos calificar de altamente positivos.

Gráfico 3.17. Evolución de la participación por sexos en cursos de formación



Fuente: INEM

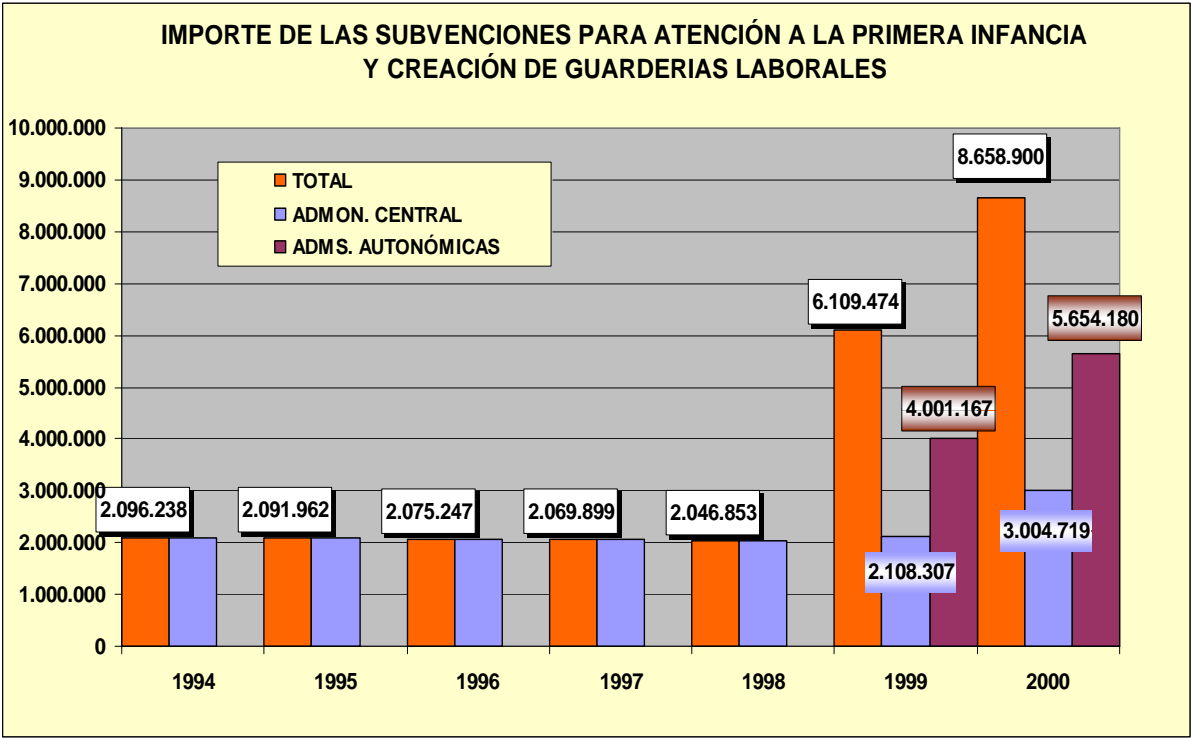
La desigual participación de hombres y mujeres en acciones formativas se amplía también a casi todas las acciones de inserción recogidas por los Planes Nacionales de Empleo. Así, en los PNAE 1999 y 2000, las mujeres (jóvenes y adultas) Paradas de Corta Duración (PCD),

beneficiadas por acciones de inserción, representaron un 54,5 % y 55,6 %, respecto del total de beneficiados en cada año, siendo su peso relativo en el total de Demandantes De Empleo No Ocupados (DENOs) de aproximadamente un 55 % en ese periodo. En cuanto a las acciones destinadas a Parados de Mayor Duración (PMD), las mujeres, menores y mayores de 25 años, beneficiadas por los PNAE representaron en 1999 y 2000, el 66 % y 61 %, respectivamente, siendo en este caso tal participación ligeramente inferior en algún periodo a su peso relativo en el total de DENOs (entre 65-70 % en ambos años). El análisis por cada tipo de acción, aunque con alguna excepción, tiende a respetar también los pesos relativos señalados. (Tablas Anexo B).

3.2.7 CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Dentro de la reciente política de empleo y desde el Consejo Europeo de Luxemburgo en 1997, se ha tomado conciencia de la necesidad de hacer compatible la vida familiar y la del trabajo. Diversos documentos de la UE recomiendan a los Estados miembros que adopten o fomenten de manera progresiva iniciativas que permitan a las mujeres y a los hombres conciliar sus responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa, derivadas del cuidado de los hijos, teniendo en cuenta las responsabilidades respectivas de las autoridades nacionales, regionales o locales, de los restantes organismos competentes y de los propios particulares..

Gráfico 3.18. Importe de las subvenciones para atención a la primera infancia y creación de guarderías laborales



Fuente: INEM

Aun cuando no disponemos de datos directos que reflejen la incidencia directa de este tipo de medidas sobre los niveles de actividad u ocupación femeninos, si disponemos de información respecto a las subvenciones aportadas por las diferentes administraciones en la creación y mantenimiento de guarderías laborales que tienen el efecto inmediato de proporcionar a los padres servicios de cuidado y atención de sus hijos pequeños mientras ellas acuden al trabajo

Aunque la medida carece, como es lógico, de "género", el mayor usuario de este tipo de servicios es casi siempre la mujer. Estimar la cantidad de empleo generado por este tipo de servicios o incluso el inducido por la propia ocupación femenina es un difícil ejercicio especulativo, ya que depende de la mayor o menor utilización de redes familiares que pueden sustituir la contratación de servicios y profesionales.

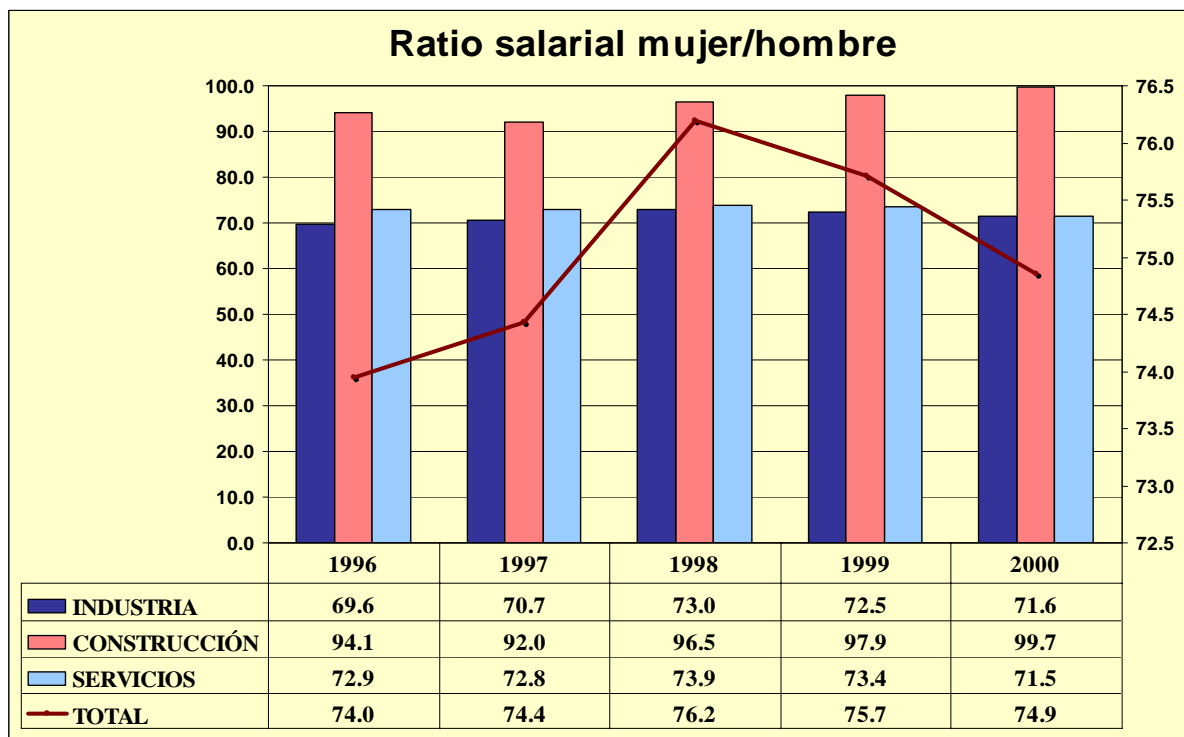
Algunos estudios señalan que cada cien empleos femeninos generan una tercera parte de empleos en el sector servicios, pero acaso en España, dada la estructura y composición de los hogares, el apoyo familiar hace innecesarias algunas de esas supuestas contrataciones. Pero incluso en países con servicios de protección social consolidados y hogares de familia extendida, es indudable que la participación laboral de las mujeres aumenta la demanda de servicios ya sea en hostelería o en servicios de carácter doméstico o personal.

En todo caso, el esfuerzo realizado en los últimos años es muy importante, sobre todo en la medida en que se ha visto potenciado y reforzado por las aportaciones de las administraciones Autonómicas, que han contribuido de manera significativa a triplicar la cifra de subvenciones entre 1998 y 1999 y a elevar la cuantía de dicho año en un 42% para el año 2000.

3.3 DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

En último lugar, se describe la relación existente entre la retribución que perciben las mujeres y la que obtienen los hombres. En este caso, se cuantifica las diferencias salariales entre hombres y mujeres, lo que nos permite aproximarnos a la discriminación salarial que experimentan las mujeres. Para ello se comparan los salarios por hora de ambos sexos.

Gráfico 3.19. Evolución del ratio salarial mujer / hombre



Fuente: INE

Para medir las diferencias salariales, los indicadores propuestos por la Comisión se basan en el Panel de Hogares de la UE (PHOGUE). Los datos disponibles hasta la fecha del Panel de Hogares sólo abarcan los años 1994-1997, motivo por el que se ha utilizado la serie que ofrece la Encuesta sobre Salarios en la Industria y los Servicios. Como se aprecia en el gráfico, las diferencias retributivas se reducen en un punto entre 1996 y 1998, para incrementarse de nuevo y retroceder a una ratio salarial inferior al 75 %. Por el contrario, los datos del Panel de Hogares (PHOGUE) sitúan el ratio salarial mujer/hombre por encima del 90 por ciento. Las diferencias existentes entre ambas encuestas se deben a la distinta metodología empleada y a que el Panel de Hogares abarca todas las actividades, incluido la Administración pública, en donde las diferencias salariales son menores, mientras que la encuesta de salarios sólo abarca la industria, construcción y servicios. Sin embargo, la tendencia parece ser similar en ambas, lo que refleja las dificultades existentes para igualar ambos salarios en nuestro mercado laboral.

En todo caso, las diferencias registradas no se pueden atribuir únicamente a la discriminación, sino que se han de tener en cuenta las distintas características muestrales y las diferencias en la estructura orgánica y funcional de las empresas a menudo insuficientemente adaptables a las clasificaciones ocupacionales. En los estudios con microdatos (Pérez-Camarero e Hidalgo, 2000), se estima que sólo la mitad del diferencial existente, un 12,5 por ciento, se puede atribuir a comportamientos discriminatorios en contra de la mujer, siendo el resto explicable por características relacionadas con el puesto de trabajo. El hecho de que el colectivo femenino esté ampliando su participación laboral sobre los mismos ámbitos ocupacionales, sectoriales y contractuales ya penetrados, unido a las persistentes rigideces de la negociación colectiva en España, hace difícil remover la estructura que abriga tales diferencias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS INFORME SEGUNDO

Alba , A. y Tugores, M.(2000). "Un estudio microeconómico sobre los determinantes y efectos de la formación en España", en Saéz, F. (Editor). *Formación y Empleo*, vol. 15, Argenteria - Visor.

Baumol, W. (1989). "Productivity policy in the service sector". En R. Inmann (eds.). *Managing the service economy*. Cambridge University Press.

Baumol, W. (1967). "Macroeconomics of unbalanced growth: The anatomy of urban crisis". *American Economic Review*, junio, 57.

Caparrós, A., García, D. y Navarro, L. (1999). "Movilidad voluntaria: alguna evidencia empírica para el mercado de trabajo", *Ekonomiaz*, 43, pp. 118-135.

Consejo Económico y Social. Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, 1997, 1998, 199, 2000. Madrid.

Consejo Económico y Social. La movilidad geográfica. Informe 1/2000. Madrid.

Consejo Económico y Social. La estrategia europea de empleo. Informe 1/2001. Madrid.

Cuadrado, J.R. e Iglesias, C. (1999). *El sector servicios y el empleo en España. Evolución reciente y perspectivas de futuro*. Fundación BBV. Madrid.

Cuadrado, J.R. e Iglesias, C. (2001). *Cambio sectorial y desempleo en España. Un análisis de la relación entre terciarización, cambio cualificativo y movilidad laboral en España*. Fundación BBVA. Madrid (en curso de publicación).

Davies, R. (1999). "Employer provided training within the European Union: a comparative review", TSER-STT,WP-17-99.

De la Fuente, A. y da Rocha, J. (1996), "Capital humano y crecimiento: un panorama de la evidencia empírica y algunos resultados para la OCDE". *Moneda y Crédito* 203.

Diamantopoulou, A (2000). 'La estrategia europea de empleo. Hacia más y mejores trabajos'. *Revista Gallega de Empleo*, número 0, pp. 17-30.

Dolado J., Felgueroso, F. Y Jimeno, J (1999), "Los problemas del mercado de trabajo juvenil en España: empleo, formación y salarios mínimos", *Ekonomiaz* 43, pp. 136-157.

García-Péres, J.I. y Muñoz-Bullón, F. (2001). 'Temporary Help Agencies and the Occupational Career of Spanish Workers'. Paper presentado en las *IV Jornadas de Economía Laboral*. 11-13 de Julio. Valencia.

García Serrano, C. (2000). "Los resultados de las políticas activas de mercado de trabajo en España. Evidencia empírica disponible", En MTAS (2000). *La evaluación de las políticas de ocupación*, MTAS, Madrid.

Gómez, J. y Carmona, M. (2001). "Las nuevas tecnologías en los centros de enseñanza", en *X Jornadas de la AEDE*, Universidad de Murcia.

Hanusheck, E. y Kim, D. (1998). "Schooling, Labor Force Quality and the Growth of Nations", en Castrillo, I. et al (eds), *VII Jornadas de la AEDE*, Universidad de Cantabria.

Messina, J. (2001). "Service employment growth and product market regulations". Paper presentado en las *IV Jornadas de Economía Laboral*. Valencia.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales, Estadística de convenios colectivos de trabajo.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales, Encuesta de Coyuntura Laboral.

OCDE (2001). *Education Policy Analysis*, OCDE, París.

Pérez, S. E Hidalgo, A. (2000). *Los salarios en España*. Fundación Argentaria

Prieto, Juan (1999). "El abandono voluntario en el mercado de trabajo español". FEDEA.

Sáez, Felipe (2000) (Ed.). "Políticas de Empleo y su evolución en España", en *La evaluación de las políticas de empleo*. MTAS, Madrid.

Sáez, Felipe (2000). *Formación y Empleo*. Ed.Argentaria-Visor, Madrid.

San Segundo, M.J. (1997). "Decentralisation and diversification in Spain", *Higher Education Management*, vol 9 (3), pp. 89-100.

San Segundo, M.J. y Valiente, A. (2000). "El capital humano en España. Un balance de la evolución reciente", *Economistas*, nº 86, pp. 116-127.

San Segundo, M.J. (2000, "La formación de capital humano: la inversión en enseñanza secundaria", en Jiménez, J.C. (ed.), *La economía española ante el nuevo siglo*, Civitas, Madrid.

ANEXO A:

Cuadro A.1. Evolución básica del mercado de trabajo español (1997-2001). Medias anuales(*)

Años	Miles			Tasas Relativas		
	Activos	Ocupados	Parados	T.Actividad	T.Ocupación	T.Paro
1997	16.121,0	12.764,6	3.356,5	49,8	39,5	20,8
1998	16.265,2	13.204,9	3.060,4	50,0	40,6	18,8
1999	16.422,9	13.817,4	2.605,5	50,2	42,3	15,9
2000	16.844,1	14.473,7	2.370,4	51,3	44,1	14,1
2001	16.891,0	14.661,2	2.229,8	51,3	44,5	13,2

(*) Los datos 2001 corresponden a la media del 1er. semestre

Fuente: INE (EPA)

Cuadro A.2. Indicadores relativos básicos del mercado de trabajo español (1997-2001 y tasas de empleo homogeneizadas . Medias anuales(*)).

Tasa de actividad (en % respecto de la población de 16 y más años)

Años	Total	Por sexo		Por edades	
		Hombres	Mujeres	Menores 25 años	Mayores 25 años
1997	49,8	63,0	37,5	44,3	51,1
1998	50,0	63,2	37,8	44,6	51,2
1999	50,2	63,1	38,4	45,6	51,2
2000	51,3	63,8	39,8	47,0	52,2
2001	51,3	63,8	39,8	47,0	52,1

Tasa de ocupación (en % respecto de la población de 16 y más años)

Años	Total	Por sexo		Por edades	
		Hombres	Mujeres	Menores 25 años	Mayores 25 años
1997	39,5	52,9	26,9	27,0	42,3
1998	40,6	54,5	27,7	28,8	43,2
1999	42,3	56,1	29,5	32,1	44,4
2000	44,1	57,6	31,6	35,0	45,9
2001	44,5	57,9	32,2	35,3	46,3

Tasa de paro

Años	Total	Por sexo		Por edades	
		Hombres	Mujeres	Menores 25 años	Mayores 25 años
1997	20,8	16,1	28,3	39,0	17,2
1998	18,8	13,8	26,6	35,5	15,7
1999	15,9	11,1	23,0	29,6	13,4
2000	14,1	9,7	20,5	26,1	12,0
2001	13,2	9,3	19,0	24,9	11,2

Fuente: INE (EPA).

Cuadro A.3. Evolución de activos, ocupados y parados por sexo y edad (1997-2001). Miles y tasas de variación. Medias anuales(*)

Activos

Años	Total	Por sexo		Por edades	
		Hombres	Mujeres	Menores 25 años	Mayores 25 años
1997	16.121,0	9.848,5	6.272,5	2.655,2	13.465,8
1998	16.265,2	9.881,7	6.383,5	2.594,3	13.670,9
1999	16.422,9	9.892,8	6.530,1	2.538,5	13.884,4
2000	16.844,1	10.067,3	6.776,8	2.522,4	14.321,7
2001	16.891,0	10.098,3	6.792,8	2.449,0	14.442,0

Tasas de variación

Años	Total	Por sexo		Por edades	
		Hombres	Mujeres	Menores 25 años	Mayores 25 años
1997	1,2	0,6	2,1	-1,3	1,7
1998	0,9	0,3	1,8	-2,3	1,5
1999	1,0	0,1	2,3	-2,2	1,6
2000	2,6	1,8	3,8	-0,6	3,1
2001	0,3	0,3	0,2	-2,9	0,8

Ocupados

Años	Total	Por sexo		Por edades	
		Hombres	Mujeres	Menores 25 años	Mayores 25 años
1997	12.764,6	8.266,9	4.497,7	1.620,0	11.144,6
1998	13.204,9	8.517,5	4.687,4	1.674,3	11.530,5
1999	13.817,4	8.790,8	5.026,6	1.787,0	12.030,4
2000	14.473,7	9.086,6	5.387,1	1.863,7	12.610,0
2001	14.661,2	9.160,4	5.500,8	1.838,8	12.822,4

Tasas de variación

Años	Total	Por sexo		Por edades	
		Hombres	Mujeres	Menores 25 años	Mayores 25 años
1997	3,0	2,5	3,9	3,7	2,9
1998	3,4	3,0	4,2	3,4	3,5
1999	4,6	3,2	7,2	6,7	4,3
2000	4,7	3,4	7,2	4,3	4,8
2001	1,3	0,8	2,1	-1,3	1,7

Parados

Años	Total	Por sexo		Por edades	
		Hombres	Mujeres	Menores 25 años	Mayores 25 años
1997	3.356,5	1.581,6	1.774,9	1.035,2	2.321,2
1998	3.060,4	1.364,3	1.696,1	920,1	2.140,3
1999	2.605,5	1.102,0	1.503,5	751,5	1.854,0
2000	2.370,4	980,7	1.389,7	658,7	1.711,7
2001	2.229,8	937,8	1.292,0	610,1	1.619,7

Tasas de variación

Años	Total	Por sexo		Por edades	
		Hombres	Mujeres	Menores 25 años	Mayores 25 años
1997	-5,2	-8,3	-2,3	-8,4	-3,7
1998	-8,8	-13,7	-4,4	-11,1	-7,8
1999	-14,9	-19,2	-11,4	-18,3	-13,4
2000	-9,0	-11,0	-7,6	-12,4	-7,7
2001	-5,9	-4,4	-7,0	-7,4	-5,4

(*) Los datos 2001 corresponden a la media del 1er. semestre

Fuente: INE (EPA).

ANEXO B:

Cuadro B 1 : Estructura porcentual de DENOs beneficiados en acciones inserción según sexo (1999-2000)

PNAE-1999	Jóvenes PCD			Adultos PCD			Total PCD		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
MEJORA INSERCIÓN	47,6	52,4	100,0	44,4	55,6	100,0	45,4	54,6	100,0
Formación Ocupacional	47,9	52,1	100,0	40,7	59,3	100,0	43,6	56,4	100,0
Programas formación-empleo	64,4	35,6	100,0	51,7	48,3	100,0	62,6	37,4	100,0
Empleo de Interés Social	63,1	36,9	100,0	56,1	43,9	100,0	56,8	43,2	100,0
Empleo Discapacitados	61,6	38,4	100,0	63,0	37,0	100,0	62,8	37,2	100,0
ORIENTACION EMPLEO	40,5	59,5	100,0	37,1	62,9	100,0	38,2	61,8	100,0
FOMENTO DE EMPLEO	53,0	47,0	100,0	49,7	50,3	100,0	50,1	49,9	100,0
Iniciativas Locales de Empleo	40,5	59,5	100,0	58,8	41,2	100,0	54,5	45,5	100,0
Promoción de Empleo	36,4	63,6	100,0	39,3	60,7	100,0	39,2	60,8	100,0
Apoyo Autoempleo	55,3	44,7	100,0	50,1	49,9	100,0	50,8	49,2	100,0
TOTAL	47,7	52,3	100,0	44,6	55,4	100,0	45,5	54,5	100,0

PNAE-1999	Jóvenes PMD			Adultos PMD			Total PMD		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
MEJORA INSERCIÓN	39,7	60,3	100,0	31,2	68,8	100,0	33,9	66,1	100,0
Formación Ocupacional	40,6	59,4	100,0	33,4	66,6	100,0	36,2	63,8	100,0
Programas formación-empleo	57,7	42,3	100,0	42,5	57,5	100,0	56,5	43,5	100,0
Empleo de Interés Social	48,4	51,6	100,0	41,6	58,4	100,0	42,5	57,5	100,0
Empleo Discapacitados	61,4	38,6	100,0	63,8	36,2	100,0	63,5	36,5	100,0
ORIENTACION EMPLEO	30,0	70,0	100,0	26,5	73,5	100,0	27,4	72,6	100,0
FOMENTO DE EMPLEO	53,2	46,8	100,0	49,6	50,4	100,0	50,4	49,6	100,0
Iniciativas Locales de Empleo	45,3	54,7	100,0	41,4	58,6	100,0	42,3	57,7	100,0
Promoción de Empleo	21,1	78,9	100,0	40,4	59,6	100,0	39,9	60,1	100,0
Apoyo Autoempleo	53,8	46,2	100,0	50,9	49,1	100,0	51,5	48,5	100,0
TOTAL	39,9	60,1	100,0	31,8	68,2	100,0	34,4	65,6	100,0

PNAE-2000	Jóvenes PCD			Adultos PCD			Total PCD		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombr.	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
MEJORA INSERCIÓN	48,0	52,0	100,0	40,5	59,5	100,0	43,3	56,7	100,0
Formación Ocupacional	45,4	54,6	100,0	37,2	62,8	100,0	40,4	59,6	100,0
Programas de formación-empleo	66,7	33,3	100,0	44,7	55,3	100,0	62,1	37,9	100,0
Empleo de Interés Social	61,2	38,8	100,0	53,0	47,0	100,0	54,5	45,5	100,0
Empleo Discapacitados	66,7	33,3	100,0	63,3	36,7	100,0	63,6	36,4	100,0
ORIENTACION EMPLEO	38,5	61,5	100,0	38,2	61,8	100,0	38,3	61,7	100,0
FOMENTO DE EMPLEO	58,4	41,6	100,0	58,9	41,1	100,0	58,8	41,2	100,0
Iniciativas Locales de Empleo	51,1	48,9	100,0	48,1	51,9	100,0	48,6	51,4	100,0
Ag. Empleo-Desar. Local	33,3	66,7	100,0	41,3	58,8	100,0	40,9	59,1	100,0
Unid. Prom. y Desarrollo	50,0	50,0	100,0	40,7	59,3	100,0	41,0	59,0	100,0
Apoyo Autoempleo	56,5	43,5	100,0	53,8	46,2	100,0	54,2	45,8	100,0
Subvenciones contratación	59,7	40,3	100,0	62,9	37,1	100,0	62,3	37,7	100,0
TOTAL	48,4	51,6	100,0	42,3	57,7	100,0	44,4	55,6	100,0

PNAE-2000	Jóvenes PMD			Adultos PMD			Total PMD		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombr.	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
MEJORA INSERCIÓN	39,0	61,0	100,0	34,7	65,3	100,0	36,1	63,9	100,0
Formación Ocupacional	37,9	62,1	100,0	30,8	69,2	100,0	33,4	66,6	100,0
Programas de formación-empleo	51,6	48,4	100,0	35,8	64,2	100,0	46,4	53,6	100,0
Empleo de Interés Social	49,0	51,0	100,0	44,1	55,9	100,0	45,0	55,0	100,0
Empleo Discapacitados	66,9	33,1	100,0	65,5	34,5	100,0	65,7	34,3	100,0
ORIENTACION EMPLEO	31,7	68,3	100,0	30,0	70,0	100,0	30,5	69,5	100,0
FOMENTO DE EMPLEO	57,1	42,9	100,0	56,6	43,4	100,0	56,7	43,3	100,0
Iniciativas Locales de Empleo	36,0	64,0	100,0	37,4	62,6	100,0	37,1	62,9	100,0
Ag. Empleo-Desar. Local	55,3	44,7	100,0	39,9	60,1	100,0	41,2	58,8	100,0
Unid. Prom. y Desarrollo	66,7	33,3	100,0	38,2	61,8	100,0	43,2	56,8	100,0
Apoyo Autoempleo	54,5	45,5	100,0	50,0	50,0	100,0	51,1	48,9	100,0
Subvenciones contratación	58,4	41,6	100,0	61,6	38,4	100,0	60,6	39,4	100,0
TOTAL	40,8	59,2	100,0	37,3	62,7	100,0	38,4	61,6	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INEM y MTAS (PNAEs)

INFORME 3 : “IMPACT EVALUATION”

PILAR IV: REFORZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

4. EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA REDUCIR LOS “GENDER GAPS” EN ESPAÑA: 1997-2001

4.1 Introducción

En este apartado, llevaremos a cabo la evaluación cuantitativa de las políticas adoptadas por el gobierno español para potenciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se pretende, evaluar el impacto de las políticas implantadas desde 1997 para reducir las diferencias por género existentes en el mercado español de trabajo, es decir, la efectividad real conseguida en la eliminación de los distintos “gender gaps” existentes en el mercado de trabajo español descritos en los apartados anteriores del informe.

Para ello, se utilizan dos tipos de técnicas complementarias: el análisis de series temporales y los modelos probabilísticos. La primera permitirá observar la evolución de los indicadores de igualdad de oportunidades recogidos anteriormente, para determinar si las medidas introducidas han influido significativamente en la evolución de dichas series. Por otra parte, se aislarán los efectos estacionales, para obtener la estimación de la serie ciclo tendencia, libre de las variaciones estacionales, y de esta forma poder predecir la evolución de la serie en los próximos años.

En el primer tipo de técnicas empleadas, la estimación de series temporales, la información utilizada es agregada, motivo por el que en los modelos logísticos utilizamos los microdatos procedentes de la Encuesta de Población Activa en su estadística de flujos. De esta forma, podemos completar la primera visión con los resultados que obtenemos de analizar la evolución durante dos años consecutivos de los individuos que componen los flujos de la Encuesta de Población Activa.

4.2 El análisis de series temporales

En este apartado¹ analizaremos mediante estimaciones de series temporales los indicadores de las desigualdades entre hombres y mujeres que hemos representado en el anterior epígrafe. La investigación se ha realizado con datos históricos obtenidos de la Encuesta de Población Activa (EPA), series trimestrales 1987/2-2001/2. El análisis de estas series temporales ha sido realizado utilizando la metodología Box-Jenkins (1970). En este enfoque, las variables son expresadas en función de su propio pasado, a diferencia de la econometría tradicional en la que se relacionan distintas variables entre sí.

Bajo esta metodología, se realiza la estimación de los modelos mediante un proceso iterativo que parte de la elaboración de un modelo univariante estocástico (US) que representa la estructura interna, dinámica y estocástica de una serie temporal. La notación utilizada es la recogida en Gómez y Maravall (1996), en la que dado un vector de observaciones de una variable z , tal que:

$$z = (z_{t1}, \dots, z_{tM})' \quad (4.1)$$

¹ Para la elaboración de este apartado contamos con la valiosa aportación en el desarrollo econométrico y la utilización del programa estadístico de Pascual Iniesta, profesor ayudante de la UCLM

donde $0 < t_1 < \dots < t_M$, estimamos el modelo de regresión recogido en la ecuación (4.2).

$$z_t = y_t' \beta + x_t \quad (4.2)$$

en el que $\beta = (\beta_1, \dots, \beta_n)'$ es el vector de coeficientes, $y_t' = (y_{1t}, \dots, y_{nt})$ es el vector que recoge las n variables de regresión y x_t sigue el proceso ARIMA (*AutoRegresive Integrated Moving Average*) generalizado:

$$\phi(B)\delta(B)x_t = \theta(B)a_t \quad (4.3)$$

en el que B es el operador de retardo; $\phi(B)$, $\delta(B)$ y $\theta(B)$ son polinomios finitos en B y a_t es una serie temporal que sigue un proceso estocástico de ruido blanco especificado por la expresión $a_t \sim N(0, \sigma_a^2)$, con distribución normal e independiente, con media cero y varianza constante.

El polinomio $\delta(B)$ recoge las raíces unitarias asociadas con las diferencias del periodo regular y las del estacional; $\phi(B)$ es el polinomio con las raíces autorregresivas estacionarias; y $\theta(B)$ es el polinomio media móvil invertible.

Para la estimación de estos modelos utilizaremos los programas **TRAMO** (*Time Series Regresión with ARIMA Noise, Misising Observations and Outliers*) y **SEATS** (*Signal Extraction in Arima Time Series*) desarrollados por Gómez y Maravall (1996). En el programa TRAMO se suponen las siguientes formas multiplicativas:

$$\begin{aligned} \delta(B) &= (1 - B)^d (1 - B^s)^D \\ \phi(B) &= (1 + \phi_1 B + \dots + \phi_p B^p) (1 + \Phi_1 B^s + \dots + \Phi_p B^{sxP}) \\ \theta(B) &= (1 + \theta_1 B + \dots + \theta_q B^q) (1 + \Theta_1 B^s + \dots + \Theta_q B^{sxQ}) \end{aligned} \quad (4.4)$$

donde s recoge el número de observaciones por año. El modelo ARIMA así especificado sería igual a $ARIMA(p,d,q) \times (P,D,Q)_s$. El modelo puede tener una media constante μ , igual a la media de las series diferenciadas $\delta(B) z_t$. En la práctica este parámetro será estimado en la regresión recogida en (4.2).

En estos modelos es especialmente útil la identificación de valores atípicos. En nuestro trabajo, identificaremos cuatro tipos de valores atípicos diferentes (Kaiser y Maravall 2001a):

- Aditivos (*Additive Outliers: AO*): representan un impulso puntual y sólo se manifiestan en un periodo.
- Escalón (*Level Shift Outliers: LS*): representan un impulso permanente y se manifiestan durante todos los períodos a partir del que se producen.
- Cambio transitorio (*Transitory Change Outliers: TC*): recogen un impulso transitorio y se manifiestan durante un número corto de periodos hasta desaparecer.
- Cambio o innovación permanente (*Innovative Outliers: IO*) recogen un cambio permanente en el modelo y se puede manifestar ilimitadamente en el tiempo.

Los tres primeros son independientes de la especificación del modelo ARIMA, mientras el IO depende de cada modelo particular. En una serie en la que existan k valores atípicos, sus efectos combinados pueden expresarse de la siguiente forma:

$$x_t^* = \sum_{j=1}^k \xi_j(B) \omega_j I_t^{(\tau_j)} + x_t \quad (4.5)$$

donde x_t^* representa la serie original con los valores atípicos, x_t es el modelo ARIMA recogido en (4.3). Por otra parte, ω_j es el impacto inicial del valor atípico en el momento de tiempo $t=\tau_j$; $I_t^{(\tau_j)}$ es una variable *dummy* que toma el valor 1 para $t=\tau_j$; y 0 en caso contrario y $\xi_j(B)$ determina la dinámica del valor atípico de acuerdo a la siguiente pauta:

- AO: $\xi_j(B) = 1$
- LS: $\xi_j(B) = 1/(1-B)$
- TC: $\xi_j(B) = 1/(1-\delta B)$, $0 < \delta < 1$
- IO: $\xi_j(B) = \tilde{\theta}(B) / \tilde{\phi}(B)$

Por tanto, la estimación e identificación de los valores atípicos nos servirán para evaluar las medidas adoptadas en los planes de empleo para aumentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Una vez estimados los modelos ARIMA para cada uno de los indicadores recogeremos la predicción realizada. En este caso, distinguiremos entre las predicciones a partir de la serie original y las obtenidas a partir de la descomposición obtenida mediante la utilización del programa SEATS. En este segundo caso, descomponemos la serie original en tres: ciclo-tendencia, irregular y estacional. De esta forma, podemos obtener la predicción de la serie en ciclo-tendencia de forma aislada, sin la influencia de los componentes irregulares y estacionales (Kaiser y Maravall (2001 b y 2001 c) y Gómez y Maravall (2001)).

4.2.1 Indicadores analizados

En el apartado anterior hemos descrito un conjunto de indicadores reconocidos por la Comisión y el FSE para la medición de los “*gender gaps*” en el mercado de trabajo. En dicho apartado, hemos realizado un informe meramente descriptivo, motivo por el que ahora llevamos a cabo un análisis cuantitativo de aquellos indicadores, recogidos en la tabla 4.1

Tabla 4.1 Series analizadas

Serie	Título de la serie
EO1	Diferencia entre las tasas absolutas de desempleo
EO2	Diferencia entre las tasas absolutas de empleo
EO3	Índice de segregación ocupacional entre hombres y mujeres (Grupos principales)
EO4	Índice de segregación sectorial entre hombres y mujeres (Grupos principales)
EO9H	Empleo parcial no voluntario. Hombres
EO9M	Empleo parcial no voluntario. Mujeres
P1	Tasa de crecimiento de la población femenina ocupada
F1	Tasa de empleo femenina/tasa de empleo masculina
F2	Tasa de desempleo femenina/tasa desempleo masculina
F3	Tasa de actividad femenina/tasa de actividad masculina

Para cada indicador recogemos las estimaciones de los coeficientes del modelo ARIMA y las desviaciones típicas de los mismos entre paréntesis, debajo del parámetro correspondiente. Además, se recogen la desviación típica de los residuos ($\sigma_{\hat{x}}$), su media (\bar{x}) y la desviación típica de la media residual ($\sigma_{\bar{x}}$). También se recoge el estadístico Q de Ljung-Box. Por último, se detallan los valores atípicos detectados.

Por otro lado, se realiza una predicción de la serie original y la predicción para la serie ciclo-tendencia de cada indicador para los ocho trimestres siguientes al último dato disponible, segundo trimestre de 2001. En los gráficos de predicción, las estimaciones se representan a la derecha de una recta vertical recogida en cada gráfico.

Alternativamente, y junto al estudio de los valores atípicos, para cada serie se estima el mismo modelo ARIMA, obtenido para todos los datos disponibles, dentro del intervalo temporal que va desde el segundo trimestre de 1987 hasta el segundo trimestre de 1998. De esta forma, se obtienen como predicciones los valores hasta el segundo trimestre del año 2001 y se comparan con los datos reales de que disponemos. De esta forma, si los planes de empleo han influido significativamente y han ejercido alguna acción correctora, las estimaciones no deben ajustarse a los datos reales.

Indicador E01

En el caso de las diferencias entre las tasas absolutas de desempleo el modelo estimado es un ARIMA (0,1,0)x(0,1,1)₄, con la siguiente especificación:

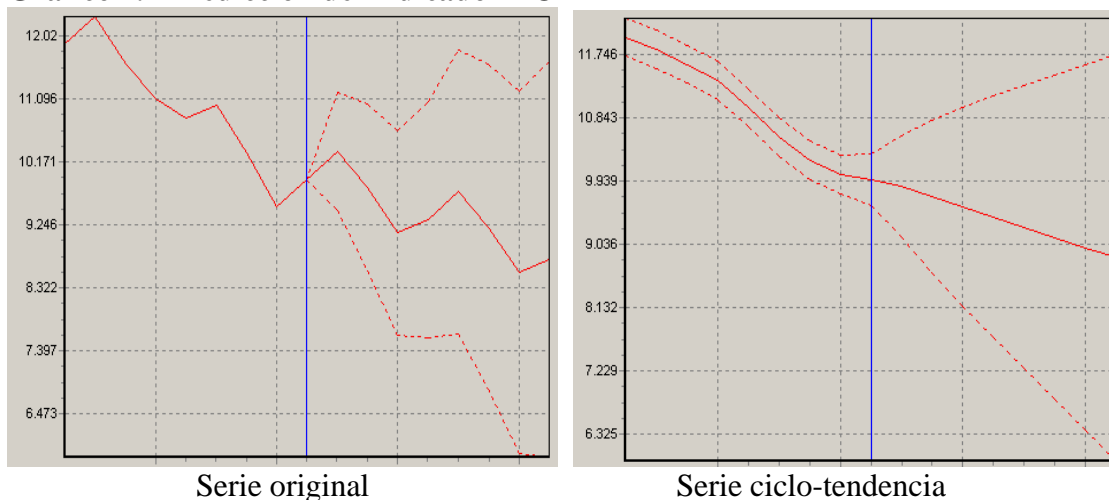
$$(1-B)(1-B^4) EO1_t = (1 - 0,65B^4)x_t$$

$$(0,10)$$

$$\sigma_{\hat{x}} = 0,44; \bar{x} = -0,086; \sigma_{\bar{x}} = 0,059; Q(15)=11,74$$

En los gráficos siguientes se recoge en el primero la estimación para la serie original y en el segundo para la serie en ciclo-tendencia.

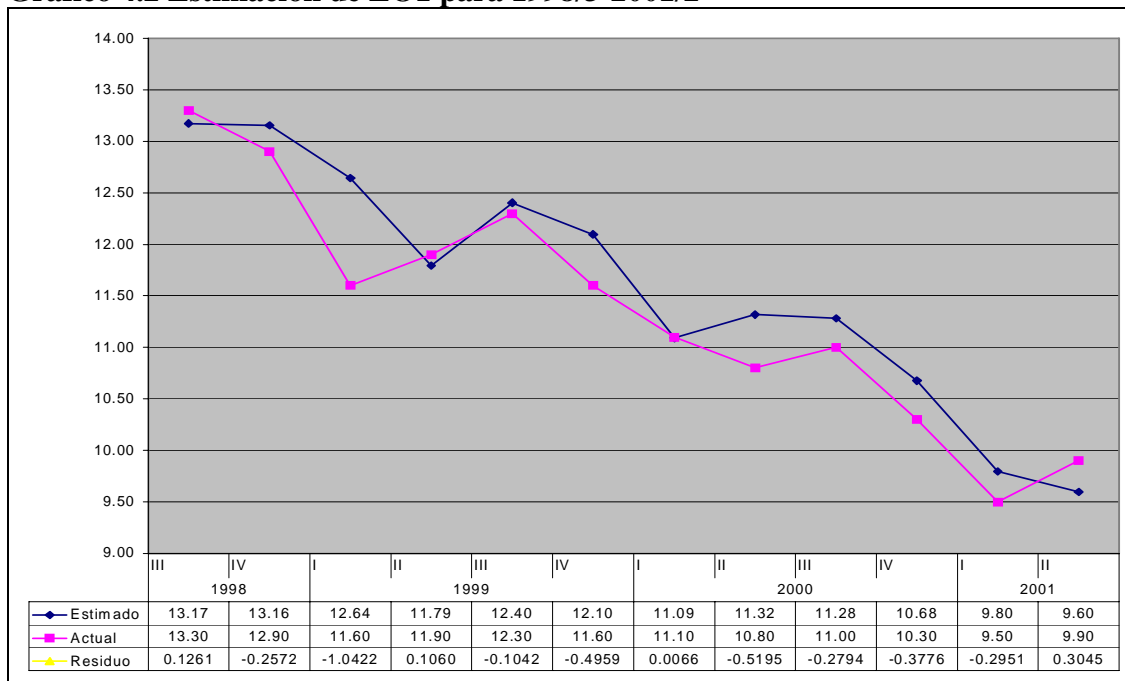
Gráfico 4.1 Predicción del indicador EO1



En ambos casos, se puede apreciar como el modelo predice una reducción en las diferencias entre las tasas absolutas masculina y femenina.

Alternativamente, en el gráfico 4.2 hemos recogido la predicción obtenida para el periodo 1998/3-2001/2 aplicando el modelo ARIMA estimado en el intervalo 1987/2-1998/2. En este mismo gráfico, se representan los valores originales de la serie para poder observar si las estimaciones se ajustan bien a los datos. Como se puede apreciar, no existen diferencias significativas.

Gráfico 4.2 Estimación de EO1 para 1998/3-2001/2



Indicador EO2

Para las diferencias entre las tasas absolutas de empleo el modelo estimado es un ARIMA $(2,2,0) \times (0,1,1)_4$, con la siguiente especificación:

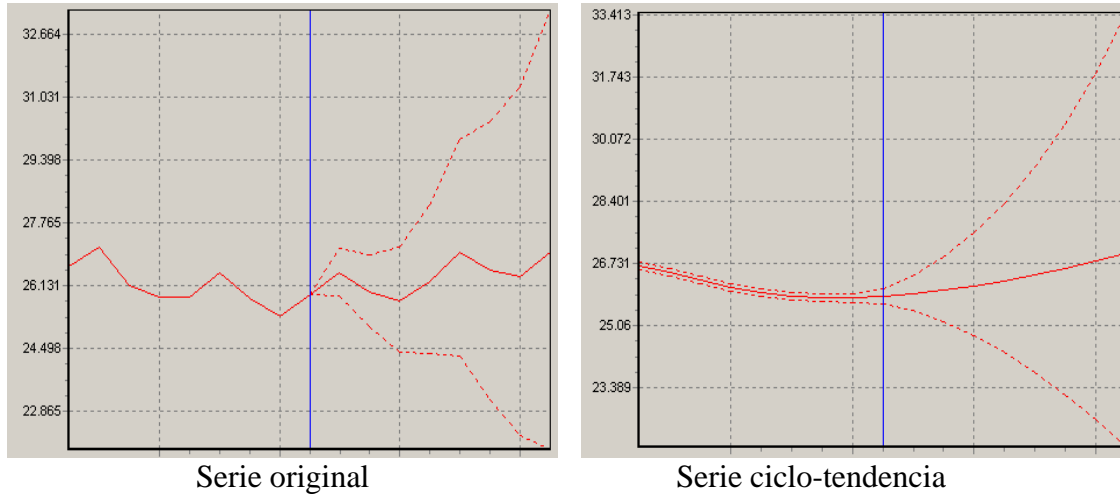
$$(1-0,85B + 0,31B^2) (1-B)^2(1-B^4) \text{LnEO2}_t = (1-0,44B^4)x_t$$

$$(0,14) \quad (0,14) \quad (0,15)$$

$$\sigma_{\hat{x}} = 0,01; \bar{x} = -0,000; \sigma_{\bar{x}} = 0,001; Q(13)=8,45$$

Al igual que en el caso anterior, las predicciones del indicador se recogen en el gráfico siguiente:

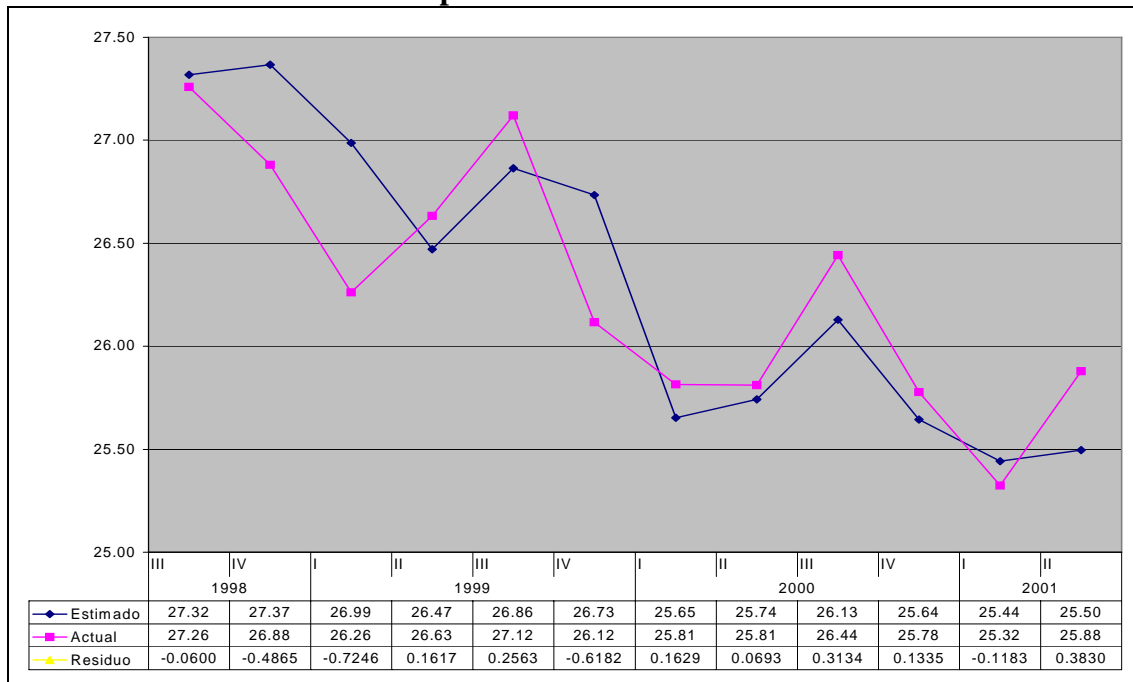
Gráfico 4.3 Predicción del indicador EO2



En este caso la estimación sugiere que las diferencias entre las tasas absolutas de empleo femenino y masculino se mantendrán estables o se incrementarán ligeramente en los próximos trimestres.

En gráfico 4.4 se observa que no existen diferencias significativas entre las predicciones del modelo para el periodo 1998/3-2001/2 y los datos reales de la serie.

Gráfico 4.4 Estimación de EO2 para 1998/3-2001/2



Indicador EO3

Al estimar el índice de segregación ocupacional el modelo elegido es un ARIMA (0,1,1)x(0,1,1)₄, con la siguiente especificación:

$$EO3_t^* = \xi(B)1,486I^{(94/1)} + x_t$$

Tipo de valor atípico: LS, $\xi(B) = 1/(1-B)$ y fecha 1994/01

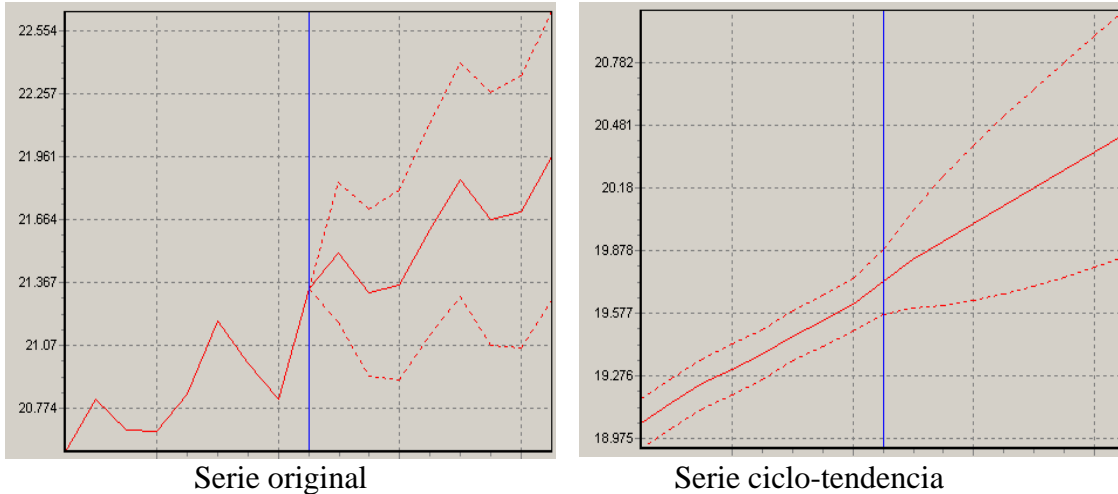
$$(1-B)(1-B^4) EO3_t = (1 - 0,34B) (1 - 0,999B^4)x_t$$

$$(0,13) \quad (0,002)$$

$$\sigma_{\bar{x}} = 0,16; \bar{x} = -0,012; \sigma_{\bar{x}} = 0,022; Q(14)=15,58$$

Al igual que en el caso anterior, las predicciones del indicador se recogen en el gráfico siguiente:

Gráfico 4.5 Predicción del indicador EO3



En este caso la predicción en ambos casos muestra un fuerte incremento del índice de segregación ocupacional.

A partir del gráfico 4.6 podemos comprobar cómo el valor atípico se trata de un escalón, que se mantiene a lo largo de toda la serie desde el primer trimestre de 1994. Por otro lado, y como en los casos anteriores, no parecen existir diferencias importantes en la previsión y la serie en el periodo de actuación de los planes de empleo.

Gráfico 4.6 Valores atípicos de EO3

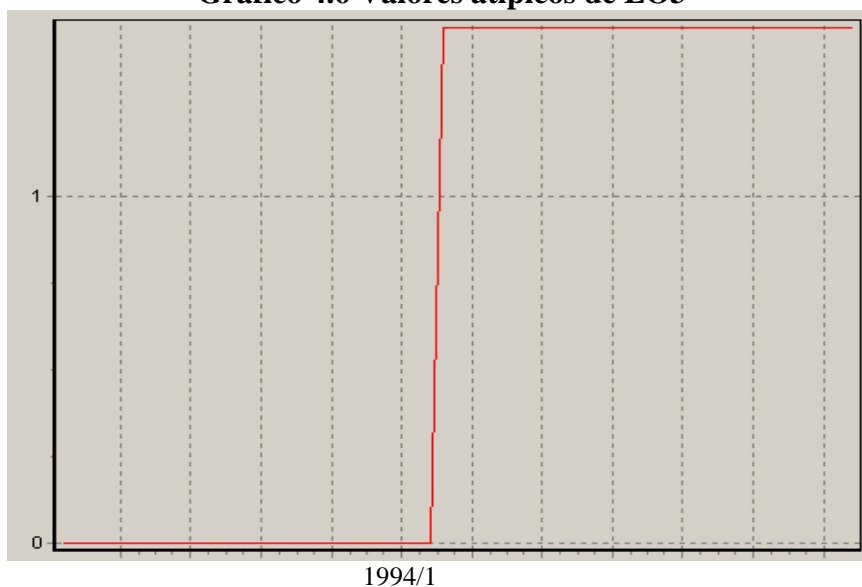
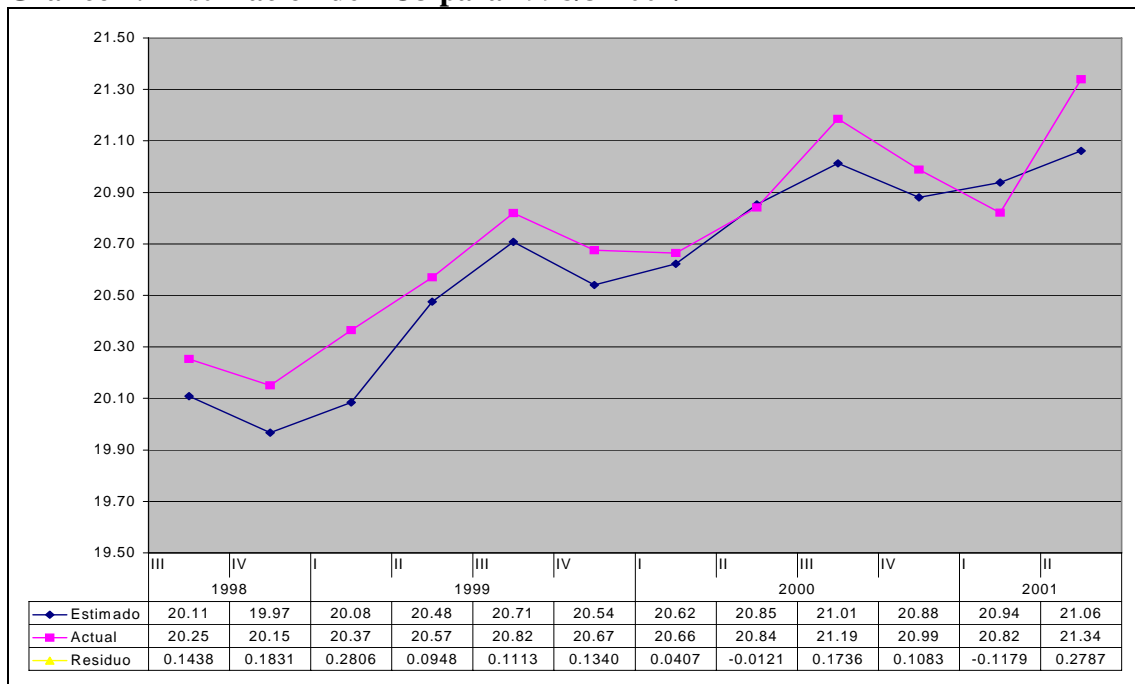


Gráfico 4.7 Estimación de EO3 para 1998/3-2001/2



Indicador EO4

Al estimar el índice de segregación sectorial el modelo elegido es un ARIMA (2,1,0)x(0,0,0)
 4. En este caso, no existe componentes estacionales, por lo que el modelo tiene la siguiente especificación:

$$(1-0,011B-0,313B^2)(1-B) \text{LnEO4}_t = x_t$$

$$(0,13) \quad (0,13)$$

$$\hat{\sigma}_x = 0,010; \bar{x} = 0,0012; \hat{\sigma}_{\bar{x}} = 0,0013; Q(14)=9,17$$

Las predicciones del indicador se recogen en el gráfico siguiente. En primer lugar, la de la serie original y posteriormente la serie en ciclo tendencia.

Gráfico 4.8 Predicción del indicador EO4

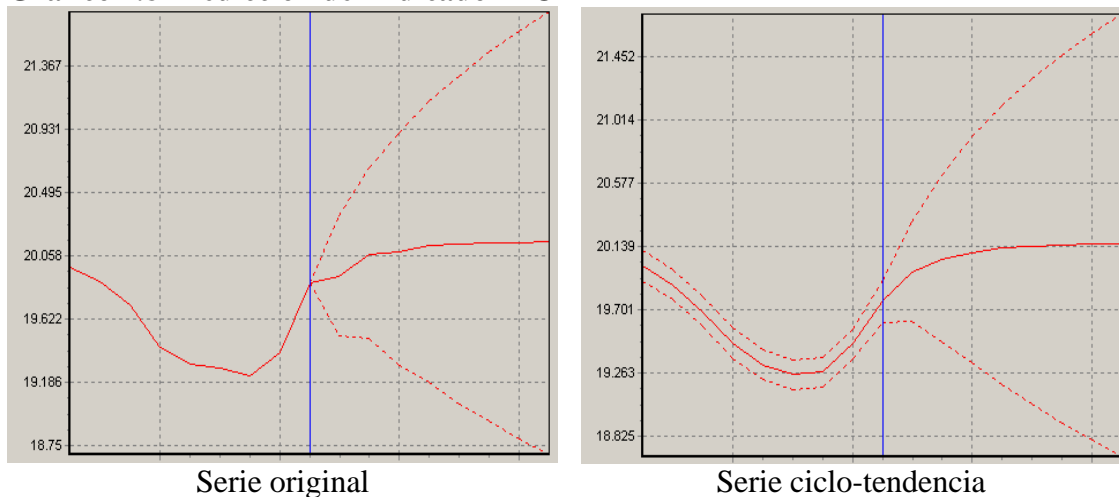
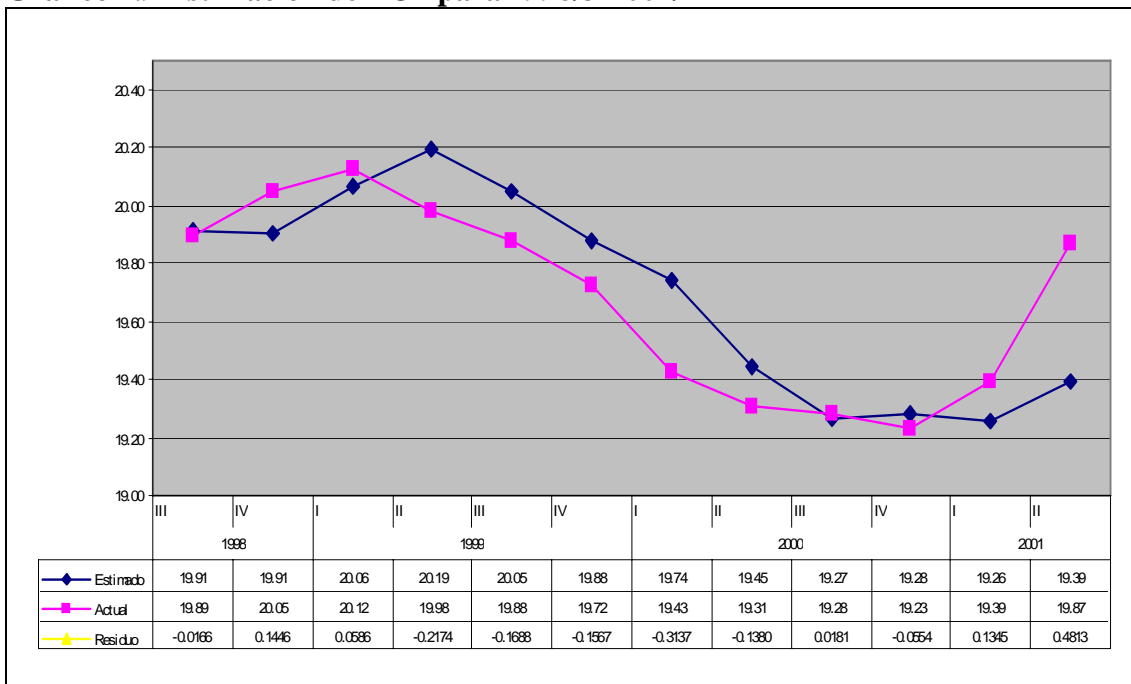


Gráfico 4.9 Estimación de EO4 para 1998/3-2001/2



En este caso la predicción sugiere que el índice de segregación sectorial va incrementarse ligeramente, para luego estabilizarse. A partir del gráfico 4.9 se puede afirmar que durante el periodo de estudio no se producen cambios significativos en el índice.

Indicador EO9

Esta serie recoge la evolución del empleo parcial no voluntario para hombres y mujeres, motivo por el que existe un indicador para cada uno de ellos: EO9H y EO9M. Las estimaciones de cada indicador se muestran por separado.

$$EO9H_t^* = -7,194\xi(B)I^{(92/1)} + x_t$$

Tipo de valor atípico: LS, $\xi(B) = 1/(1-B)$ y fecha 1992/01

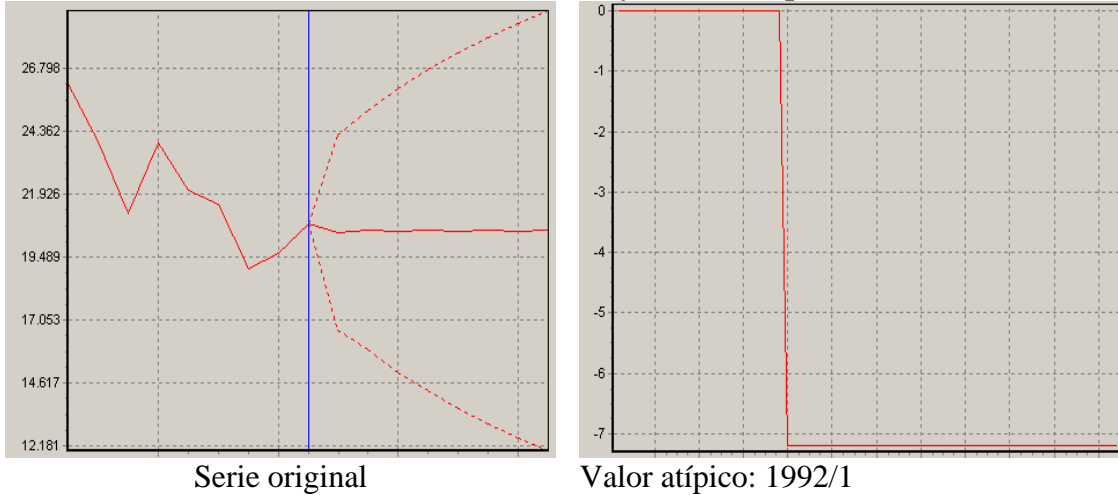
$$(1+0.290B)(1-B) EO9H_t = x_t$$

$$(0,12)$$

$$\hat{\sigma}_x = 1,92; \bar{x} = 0,06; \hat{\sigma}_{\bar{x}} = 0,25; Q(15)=22,72$$

Para los hombres, sólo recogemos la predicción de la serie original y el gráfico de valores atípicos:

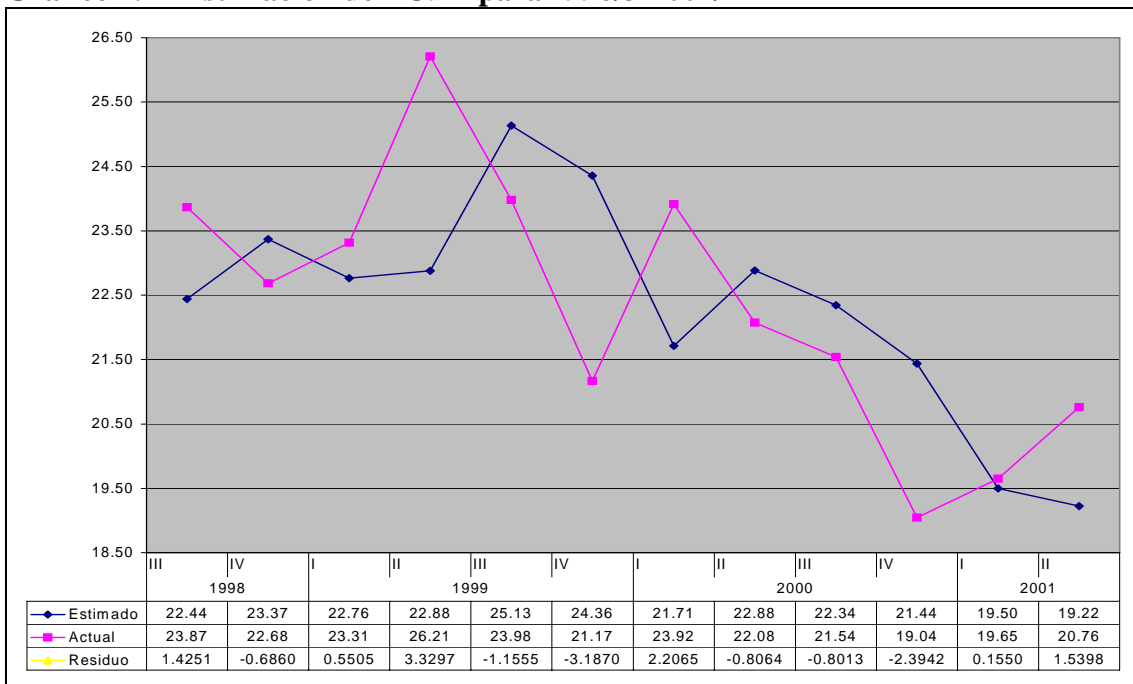
Gráfico 4.10 Predicción del indicador EO9H y valores atípicos



En este caso la predicción muestra una escasa variación de la serie en el futuro. Sin embargo, hay que destacar que la especificación del modelo no resulta muy satisfactoria, lo que relativiza la capacidad predictiva del mismo.

El gráfico del valor atípico muestra claramente que se trata de un escalón, que se mantiene a lo largo de toda la serie desde el primer trimestre de 1992.

Gráfico 4.11 Estimación de EO9H para 1998/3-2001/2



En el gráfico 4.11 se observa cómo las estimaciones no se ajustan a la serie, debido a la deficiente especificación del modelo. En este caso, los residuos son mayores de 1 para varios periodos, lo que pone de manifiesto la escasa fiabilidad predictora del modelo estimado.

Para las mujeres, la estimación registra un elevado número de valores atípicos. El modelo ARIMA (0,1,1)x(0,1,0) tendría los siguientes coeficientes:

$$EO9M_t^* = -4,65\xi_1(B)I_1^{(87/4)} - 2,56\xi_2(B)I_2^{(89/3)} + 2,92\xi_3(B)I_3^{(90/2)} - \\ - 6,31\xi_4(B)I_4^{(92/1)} - 3,06\xi_5(B)I_5^{(92/4)} + 2,98\xi_6(B)I_6^{(97/3)} + x_t$$

Tipo de valores atípicos:

AO, $\xi_1(B) = 1$ y fecha 1987/04

TC, $\xi_2(B) = 1/(1-0,7B)$ y fecha 1989/03

AO: $\xi_3(B) = 1$ y fecha 1990/02

LS: $\xi_4(B) = 1/(1-B)$ y fecha 1992/01

TC, $\xi_5(B) = 1/(1-0,7B)$ y fecha 1992/04

AO, $\xi_6(B) = 1$ y fecha 1997/03

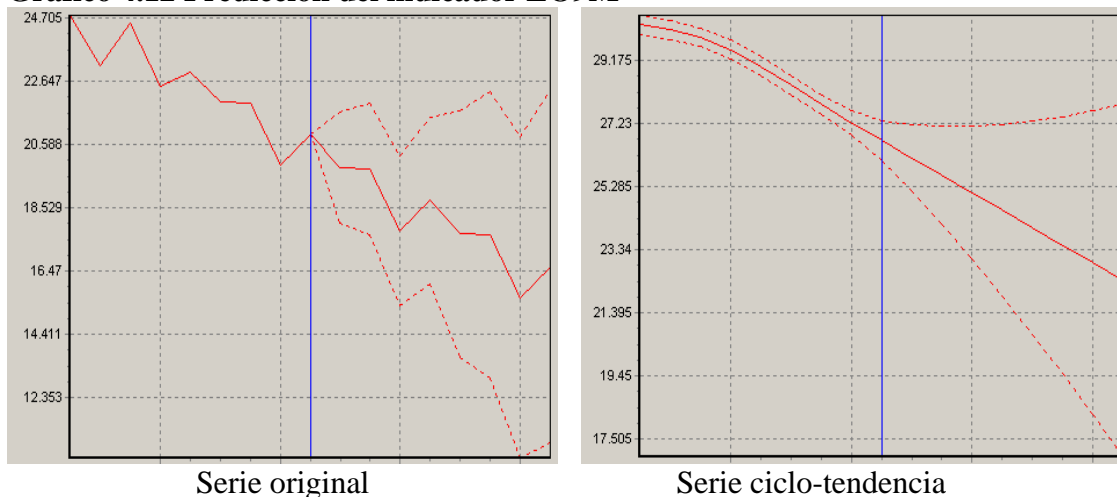
$$(1-B)(1-B^4)EO9M_t = (1-0,34B)x_t$$

$$(0,13)$$

$$\sigma_x = 0,91; \bar{x} = 0,01; \sigma_{\bar{x}} = 0,13; Q(15)=19,51$$

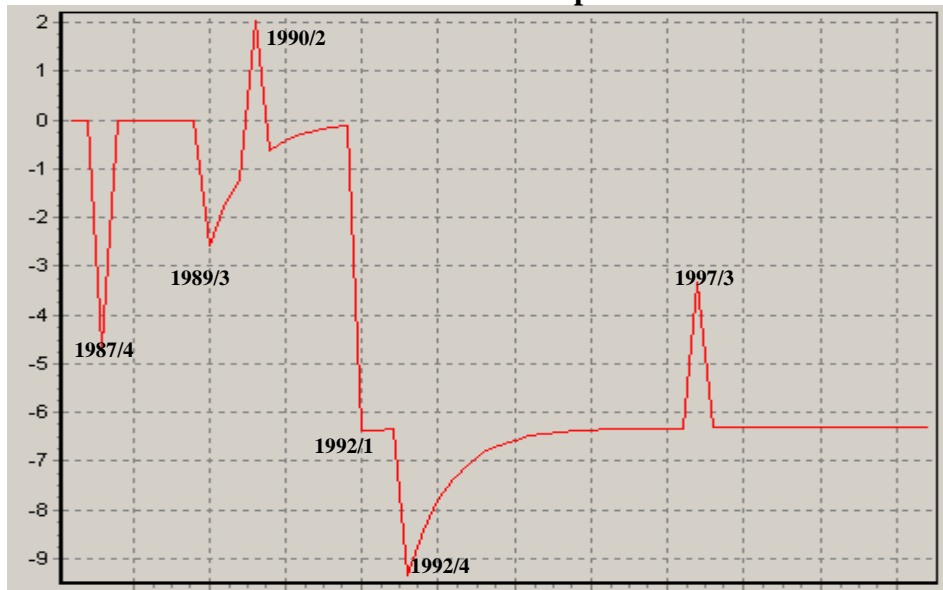
Las predicciones del indicador se recogen en el gráfico 4.12, mientras que los valores atípicos se representan en el gráfico 4.13. En este caso la predicción en ambos casos muestra un descenso importante en el porcentaje de mujeres que tienen un empleo a tiempo parcial involuntariamente.

Gráfico 4.12 Predicción del indicador EO9M



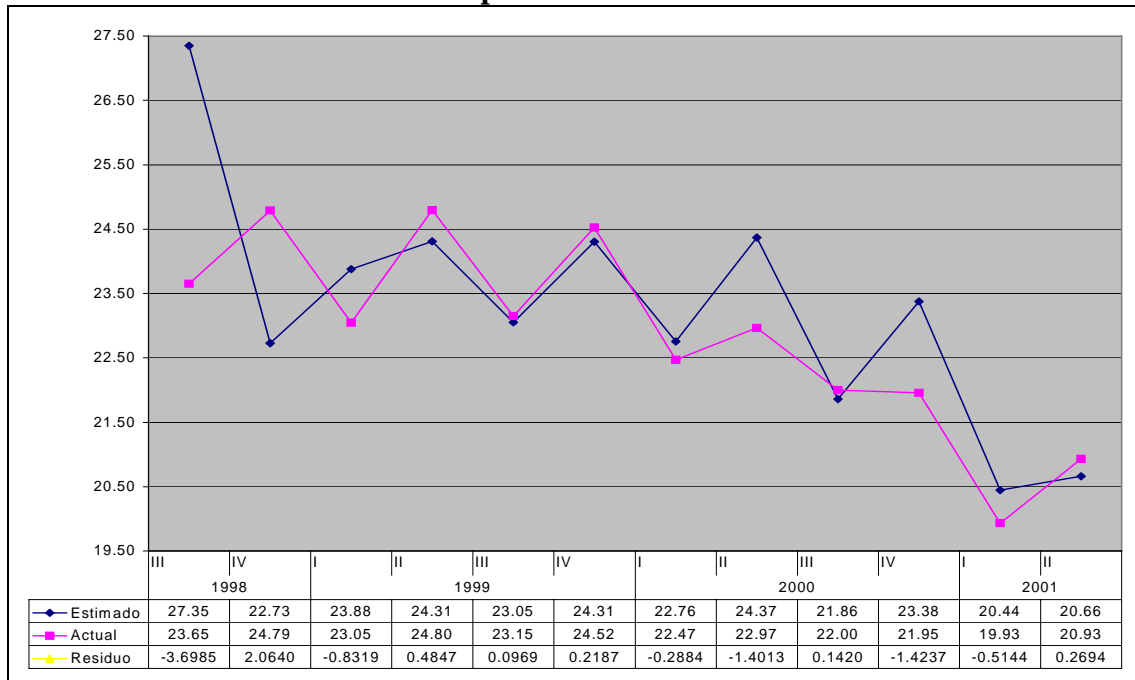
El gráfico 4.13 muestra los distintos tipos de valores atípicos que afectan al indicador EO9M. Como se puede apreciar, existe un valor atípico en 1997, pero se trata de un mero impulso positivo que posteriormente no tiene ninguna influencia.

Gráfico 4.13 Valores atípicos de EO9M



Las estimaciones del modelo reducido tampoco se ajustan bien a los datos de la serie. En este caso, los valores atípicos pueden distorsionar las estimaciones obtenidas para el periodo de referencia. En todo caso, parece que entre ambas series las diferencias son importantes, lo que sugiere que las políticas adoptadas pueden haber sido efectivas en el ámbito de la contratación a tiempo parcial.

Gráfico 4.14 Estimación de EO9H para 1998/3-2001/2



Indicador P1

Al estimar el índice de crecimiento de la población activa femenina el modelo elegido es un ARIMA (1,1,1)x(0,0,1)₄ con la siguiente especificación:

$$(1-0,82B)(1-B) P1_t = (1-0,43B) (1-0,64B^4)x_t$$

$$(0,15) \qquad (0,22) \quad (0,15)$$

$$\hat{\sigma}_x = -0,06; \bar{x} = 0,12; \hat{\sigma}_{\bar{x}} = 0,91; Q(13)=8,91$$

Gráfico 4.15 Predicción del indicador P1

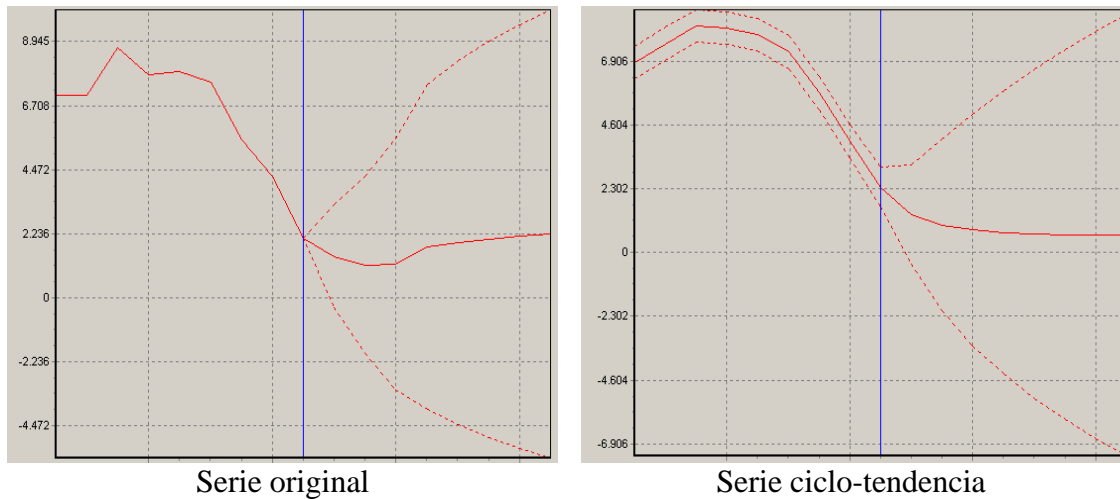
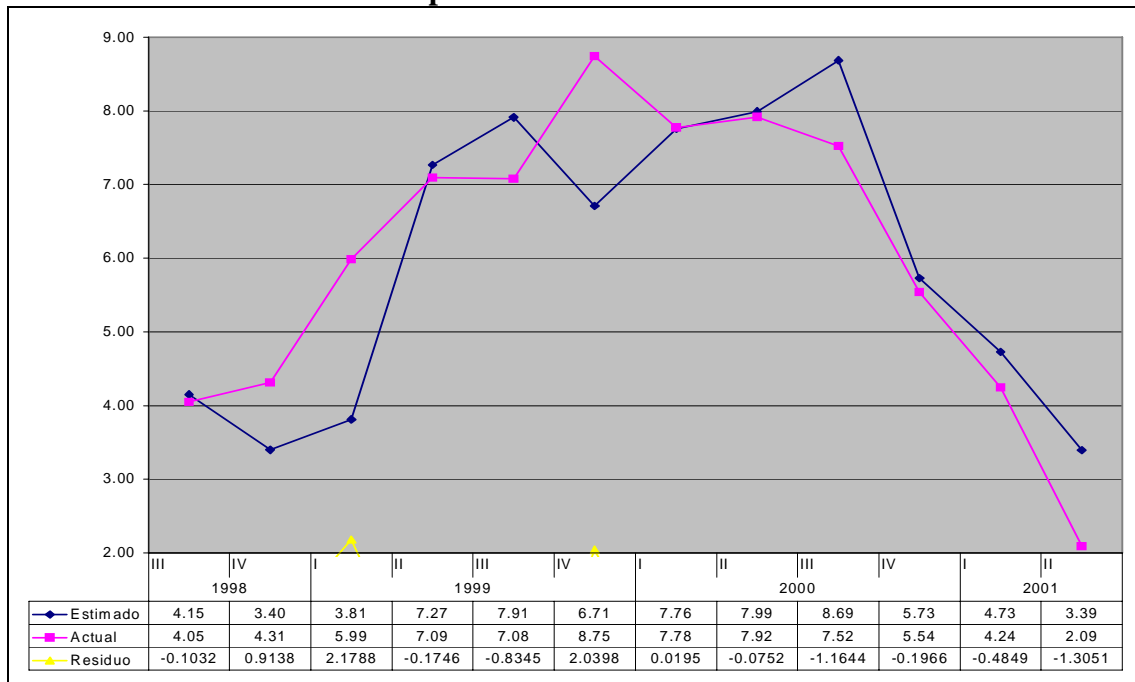


Gráfico 4.16 Estimación de P1 para 1998/3-2001/2



Las predicciones realizadas a partir del modelo indican que el crecimiento de la población actividad femenina tiende a estabilizarse en una tasa del 2 por ciento. Por otro lado, la comparación de los datos actuales con las previsiones para el periodo 1998-2001 indican un mayor crecimiento de la población activa por encima de lo estimado en el año 1999.

Indicador F1

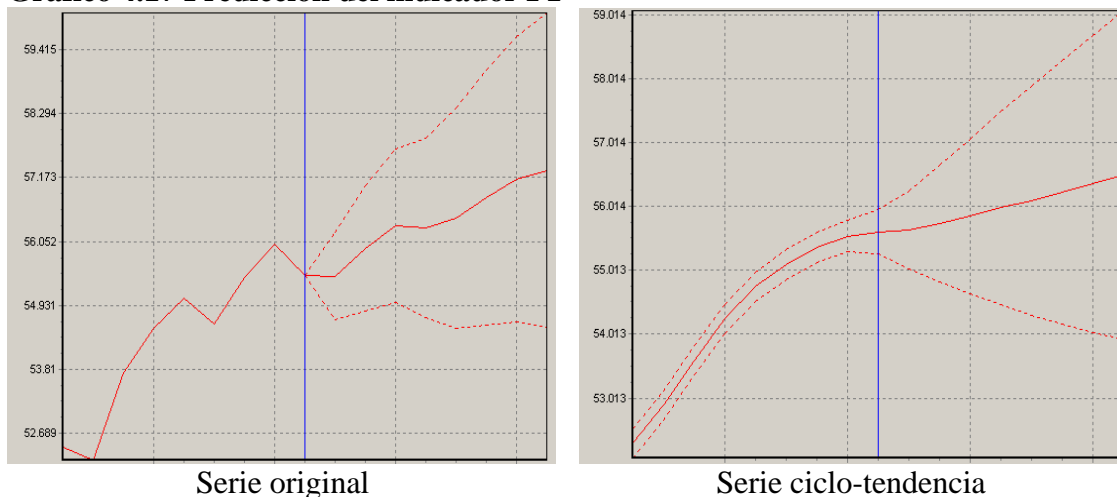
Al estimar el índice del cociente entre la tasa de empleo femenina y la tasa de empleo masculina el modelo elegido es un ARIMA $(0,1,0) \times (1,0,0)_4$ con la siguiente especificación:

$$(1-B)(1-0,38B^4)F1_t = x_t$$

$$(0,12)$$

$$\hat{\sigma}_{\hat{x}} = -0,09; \bar{x} = 0,05; \hat{\sigma}_{\bar{x}} = 0,38; Q(15)=21,05$$

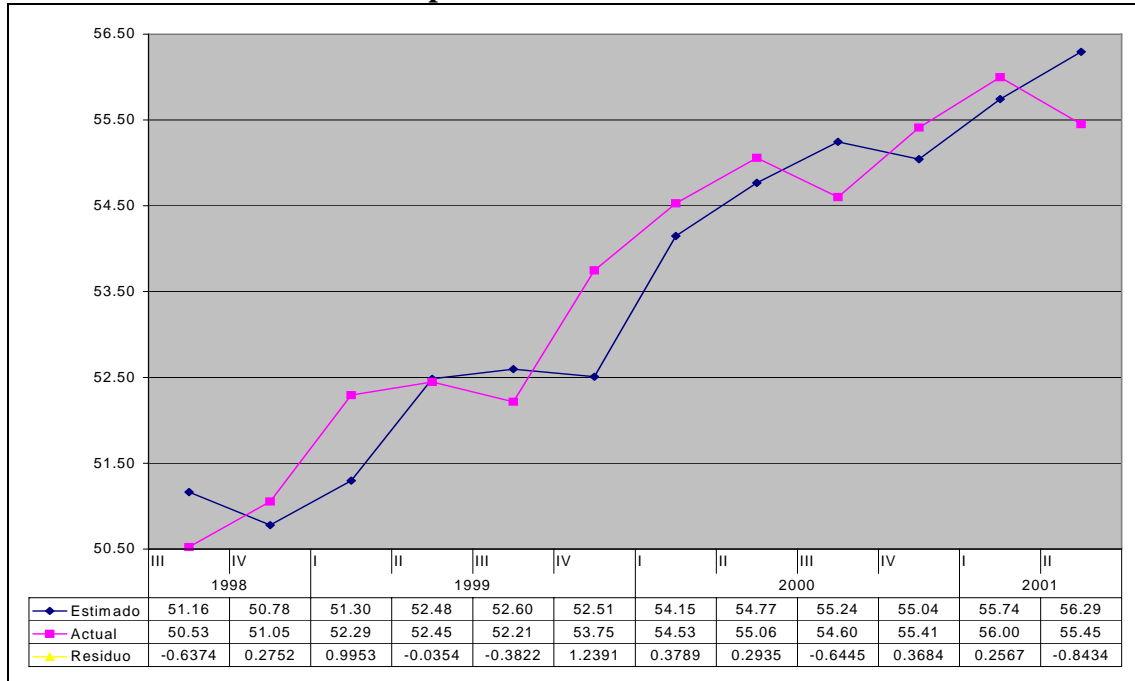
Gráfico 4.17 Predicción del indicador F1



Las predicciones realizadas a partir del modelo indican que durante los próximos trimestres el empleo femenino irá representando una parte creciente del empleo masculino. Es decir, se observa una tendencia la reducción de las distancias entre el nivel de empleo masculino y el femenino.

En el gráfico 4.18 se observa que no existen grandes diferencias entre las estimaciones resultantes del modelo y los valores de la serie en el intervalo de estudio. El único dato que presenta un residuo superior a la unidad es el cuatro trimestre de 1999.

Gráfico 4.18 Estimación de F1 para 1998/3-2001/2



Indicador F2

Al estimar el índice del cociente entre la tasa de desempleo femenina y la tasa de desempleo masculina el modelo elegido es un ARIMA (0,1,1)x(0,1,1)₄ con la siguiente especificación:

$$F2_t^* = 0,047\xi (B)I^{(89/3)} + x_t$$

Tipo de valor atípico: AO, $\xi(B) = 1$ y fecha 1989/03

$$(1-B)(1-B^4) \text{Ln } F2_t = (1+0,33)(1-0,43B^4)x_t$$

$$(0,13) \quad (0,13)$$

$$\sigma_x = 0,025; \bar{x} = -0,001; \sigma_{\bar{x}} = 0,003; Q(14)=13,71$$

En el gráfico 4.19 se recogen las predicciones del modelo original y de la serie en ciclo tendencia. En el gráfico 4.20 se observa cómo el valor atípico es un impulso.

Gráfico 4.19 Predicción del indicador F2

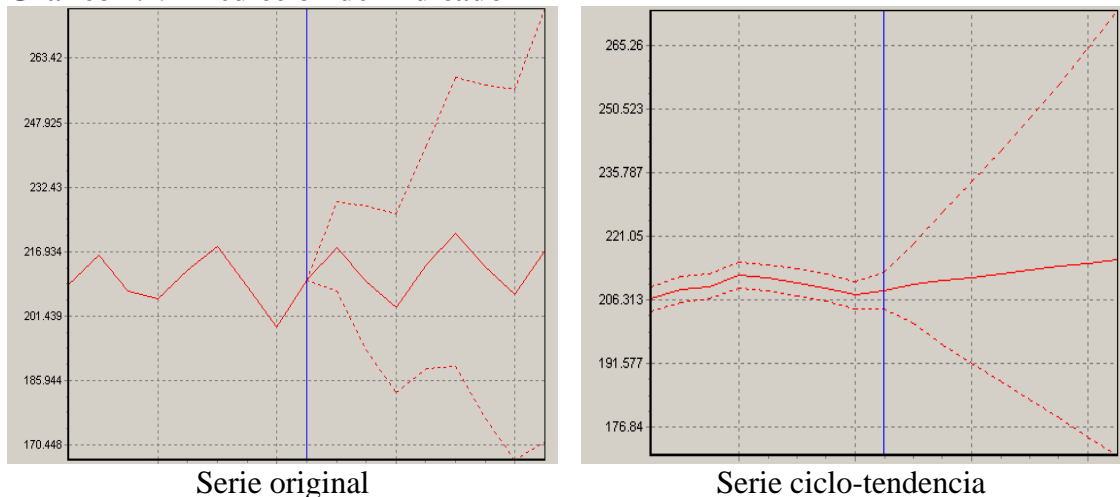
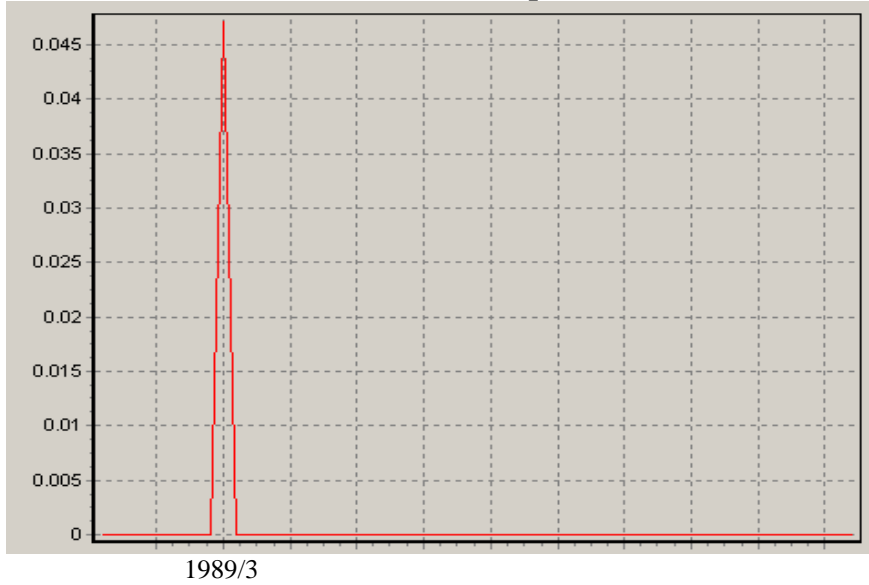
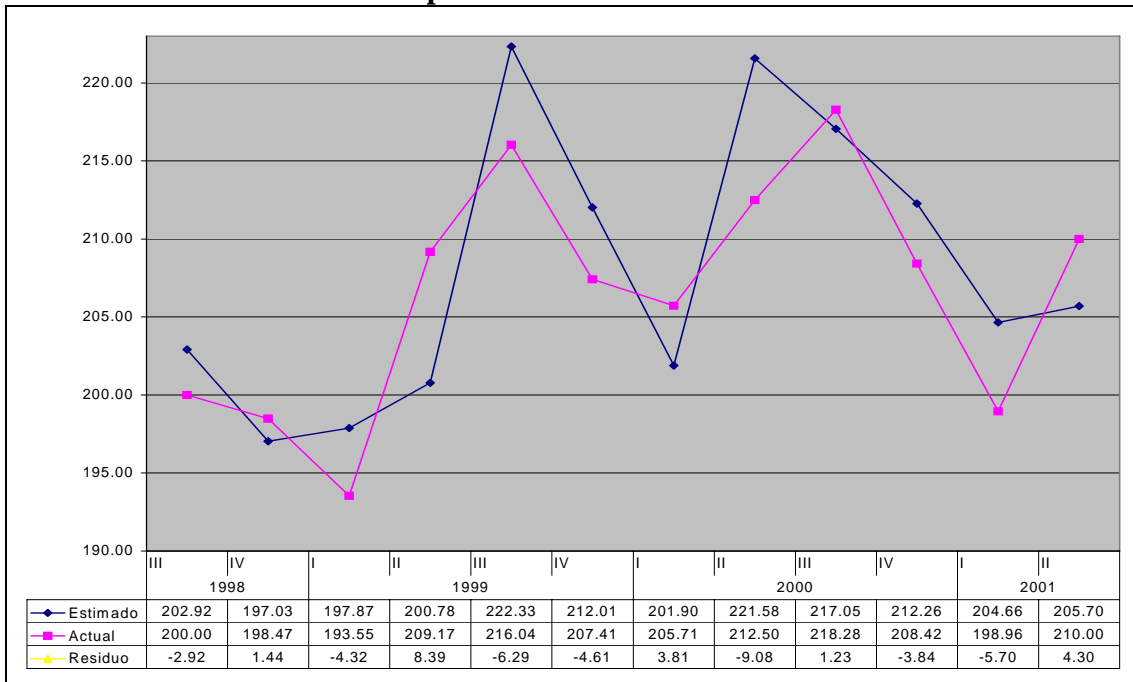


Gráfico 4.20 Valores atípicos de F2



Las predicciones realizadas a partir del modelo indican que durante los próximos trimestres el desempleo femenino irá representando una parte creciente del empleo masculino. Ahora bien, esto no implica que las diferencias entre el desempleo femenino y masculino crezcan, ya que puede suceder que a medida que se reduce el desempleo y las distancias entre las tasas se acortan el indicador F2 crezca. Por ejemplo, si la tasa de desempleo femenina es del 20% y la masculina del 10%, el ratio será del 200 por cien, mientras que si estos valores pasan a 9% y 3% respectivamente el indicador F2 será igual a 300%.

Gráfico 4.18 Estimación de F1 para 1998/3-2001/2



En el gráfico 4.21 se observa en este caso existen diferencias importantes entre las estimaciones resultantes del modelo y los valores de la serie en el intervalo de estudio. El

gráfico sugiere que el comportamiento real de la serie fue bastante mejor que el estimado por el modelo, lo que supone que durante el periodo 1998-2001 el porcentaje que representaba la tasa de desempleo femenina sobre la tasa de desempleo masculina fue menor de lo previsible.

Indicador F3

Al estimar el ratio entre la tasa de actividad femenina y la masculina el modelo elegido es un ARIMA (1,1,0)x(0,0,0) 4. En este caso, no existe componentes estacionales, lo que supone que el modelo tenga la siguiente especificación:

$$F3_t^* = -1,04\xi_1(B)I_1^{(87/2)} - 0,74\xi_2(B)I_2^{(99/3)} + x_t$$

Tipo de valores atípicos:

AO, $\xi_1(B) = 1$ y fecha 1987/02

AO: $\xi_2(B) = 1$ y fecha 1999/03

$$(1-0,039)(1-B)(F3_t + 0,27) = x_t$$

(0,13) (0,4)

$$\sigma_{\hat{x}} = 0,30; \bar{x} = -0,08; \sigma_{\bar{x}} = 0,03; Q(15)=14,7$$

La predicción para la serie original y el gráfico de valores atípicos se recogen a continuación:

Gráfico 4.19 Predicción y valores atípicos de F3

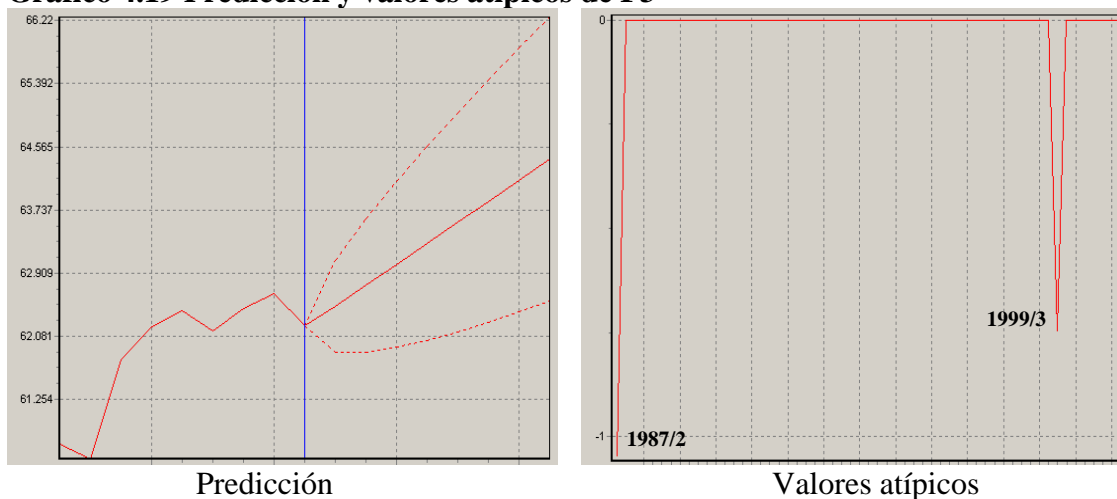
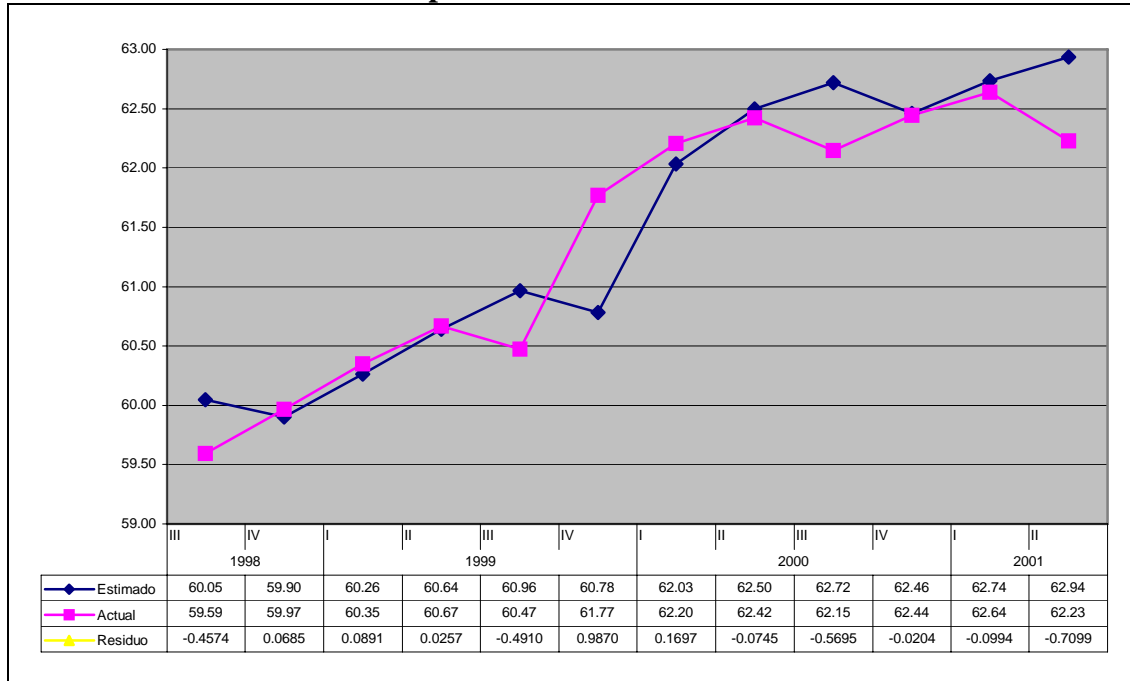


Gráfico 4.20 Estimación de F3 para 1998/3-2001/2



En este caso la predicción sugiere que el cociente entre la tasa de actividad masculina y la femenina va incrementarse en los próximos trimestres. A partir del gráfico 4.20 se puede afirmar que durante el periodo de estudio no se producen cambios significativos en el índice.

4.2.2 Conclusiones del análisis de series temporales

Del análisis de series temporales podemos concluir que las medidas adoptadas por los planes de empleo en el periodo 1997-2001 no han conseguido modificar significativamente la tendencia de los indicadores de desigualdad seleccionados. Sólo en dos casos aparecen valores atípicos en el periodo de estudio, E09M y F3, y en ambos se trata de un impulso puntual que no afecta a la evolución del indicador a largo plazo.

Esta impresión se confirma al estimar los modelos en el intervalo 1987/2-1998/2, realizar predicciones para el periodo 1998/3-2001/2 y confrontarlas con los datos reales. La justificación de este análisis es que, de haberse producido cambios importantes debido a la aplicación de las medidas incluidas en los planes de empleo, las predicciones tendrían que alejarse de los datos reales. De nuevo aparecen dos series para las que el ajuste no es bueno, EO9 y F2, mientras que para el resto las predicciones coinciden con bastante precisión con los datos reales.

Por consiguiente, no parece que las medidas adoptadas por España durante el periodo 1997-2001 hayan producido una ruptura en la evolución temporal de los indicadores de desigualdad. En este sentido, parece más bien que han acompañado y reforzado la dinámica positiva que se venía produciendo desde la década de los noventa de paulatina reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Si analizamos las predicciones que los modelos arrojan para los próximos años observamos cómo las diferencias entre las tasas de desempleo femenino y masculino se van reduciendo paulatinamente. Sin embargo, hay que realizar un esfuerzo muy importante para conseguir evitar la fuerte segregación ocupacional que registra nuestra economía. En este sentido, las

predicciones muestran un fuerte incremento de la misma, motivo por el que las próximas políticas de empleo deben estar orientadas a evitar que esto ocurra.

Otros de los aspectos positivos es que el cociente entre la tasa de actividad femenina y la masculina seguirá incrementándose en los próximos años, a pesar de la estabilización del crecimiento de la población activa femenina en una tasa en torno al 2 por ciento.

4.3 El análisis de los microdatos

Una vez llevado a cabo el estudio de las series temporales vamos a analizar los microdatos procedentes de la Encuesta de Población Activa, estadística de flujos, para el segundo trimestre de los años 1999, 2000 y 2001. **La utilización de la EPA de flujos se debe a que los individuos permanecen en la muestra durante los distintos periodos de tiempo, lo que posibilita su seguimiento. De esta forma, al estudiar el segundo trimestre de cada año estamos realizando una comparación sobre una muestra común de individuos.** Este tipo de análisis permite completar el anterior desde una óptica más microeconómica. Para ello, aplicaremos el modelo logit para estimar como ha evolucionado la relación entre el sexo del individuo y la probabilidad que éste tiene de permanecer parado, ocupados o inactivo.

En nuestros modelos, las variables a explicar sólo toman dos valores: 1 si el individuo pertenece a la citada categoría y 0 en caso contrario. Por este motivo la variable dependiente Y_i es binaria y estamos ante uno modelo de elección discreta.

En la teoría econométrica existen varios modelos de elección discreta entre los que destacan el modelo lineal de probabilidad, el modelo probit y el modelo logit. En nuestro caso, aplicaremos este último. Este modelo surge cuando, para representar la probabilidad de escoger la opción $Y_i = 1$, se utiliza la función de distribución logística. Es decir, $P_i = [Y_i = 1] = F(x_i'\beta)$, o lo que es equivalente :

$$P_i = [Y_i = 1] = F(x_i'\beta) = \frac{e^{x_i'\beta}}{1 + e^{x_i'\beta}} \quad (4.6)$$

En este caso, la función de verosimilitud muestral es:

$$L = \prod_{Y_i=1} F(x_i'\beta) \prod_{Y_i=0} [1 - F(x_i'\beta)] = \frac{e^{(\sum_{i=1}^n Y_i x_i'\beta)}}{\prod_{i=1}^n [1 + e^{x_i'\beta}]} \quad (4.7)$$

Una vez estimados los coeficientes debemos interpretarlos correctamente. En el modelo logit los coeficientes estimados indican el efecto que las variable X_{ij} tienen sobre $F^{-1}(P_1)$. Por lo tanto, la influencia que las variables explicativas tienen sobre la probabilidad de escoger la opción $Y_i = 1$, no son simplemente los valores de los coeficientes estimados, sino que dependen también de los valores de las variables explicativas.

Comenzaremos por el modelo que explica la decisión de inactividad. Suponemos que todos los individuos objeto del análisis cumplen los requisitos para acceder al mercado de trabajo. Por este motivo, que cada uno asocia una serie de valores al conjunto de oportunidades que les reporta la decisión de ser inactivo (U_I) y a la utilidad que les supone la participación en el mercado laboral (U_T).

También suponemos que cada individuo está caracterizado por un vector de atributos X , cuyos elementos describen sus características personales y su grado de formación. Por este motivo, ambas utilidades aleatorias dependerán del conjunto de características individuales recogido por X de la siguiente forma:

$$U_I = Xb_I + e_I \quad (4.8)$$

$$U_T = Xb_T + e_T \quad (4.9)$$

donde b_P y b_T son dos vectores de parámetros; e_P y e_T son dos términos de error que representan la contribución de las características no observadas a U_P y U_T respectivamente.

Al existir un componente no observado nuestro modelo es de utilidad aleatoria, motivo por el que podremos realizar inferencia sobre las preferencias reveladas y sobre el comportamiento de los individuos siempre que conozcamos la distribución de las variables e_0 y e_1 .

Suponemos que el individuo decidirá ser inactivo si el valor neto del conjunto de oportunidades que asigna a permanecer fuera del mercado laborales mayor que el atribuido a trabajar. Esto es:

$$\begin{aligned} \Pr [U_I - U_T > 0] &= \Pr [Xb_I + e_I - Xb_T - e_T > 0] \\ &= \Pr [X(b_I - b_T) + e_I - e_T > 0] \\ &= \Pr [X \beta_1 + \varepsilon_1 > 0] \end{aligned} \quad (4.10)$$

donde podemos estimar el valor de β_1 por el método de máxima verosimilitud si conocemos la distribución de ε_1 . En todos los modelos que vamos a estimar suponemos que la función de distribución del modelo probabilístico asociado a ε_1 es la función de distribución logística recogida en (4.6). En consecuencia, la función de verosimilitud que hay que maximizar es la representada en (4.7).

En el modelo de inactividad la variable dependiente toma valor uno [$Y_i=1$] si el individuo es inactivo, mientras que toma valor cero [$Y_i=0$] si decide ser activo. Por otro lado, el vector de características individuales relevantes para la decisión de ser inactivo está formado por las siguientes variables:

- Sexo: toma valor 0 en caso de las mujeres y 1 en caso de los varones.
- Casado: toma valor 1 si el individuo está casado y 0 en caso contrario.
- Edad: recoge los grupos quinquenales de edad desde los 16 años hasta más de 65.
- Estudios: recoge el grado de educación al que ha accedido el individuo. Los valores son los siguientes:
 - 0 = Analfabetos.
 - 1 = Educación primaria.
 - 2 = Educación secundaria: primera etapa.
 - 3 = Educación secundaria: segunda etapa.
 - 4 = Formación e inserción laboral postsecundaria, no superior.

- 5 = Educación superior, excepto doctorado.
- 6 = Doctorado.

El modelo se estima para tres años distintos: 1999, 2000 y 2001. En todos los casos, el trimestre elegido es el segundo. La información principal que este tipo de modelos puede aportar es ver si el coeficiente que acompaña al sexo ha sufrido cambios significativos durante los tres años de aplicación de los planes de empleo de España, **teniendo en cuenta que los individuos que conforman la muestra son los mismos.**

En la tabla 4.2 recogemos la estimación logística de la decisión de permanecer al margen del mercado laboral. En los tres modelos, todas las variables son significativas y el R^2 está en torno al 36 por ciento. Como se puede apreciar, las variables casado y edad inciden favorablemente en la decisión de permanecer inactivo, lo que es totalmente concordante con los datos disponibles, sobre todo en el caso de las mujeres.

Por el contrario, a medida que se incrementa el nivel educativo menor es la probabilidad de ser inactivo. En cuanto al sexo, vemos que en todos los años la variable muestra un signo negativo, lo que implica que la probabilidad que tienen las mujeres de permanecer fuera del mercado laboral es muy superior a la de los hombres. Ahora bien, como se aprecia en la tabla el coeficiente estimado para la variable sexo decrece en valor absoluto al pasar de 1999 al año 2000 y de éste al 2001.

**Tabla 4.2 La probabilidad de permanecer inactivo
Y=1 si el individuo es inactivo**

Variabes	1999/2	2000/2	2001/2
Sexo	-1,302**	-1,253**	-1,241**
Casado	1,430**	1,460**	1,452**
Edad	0,062**	0,068**	0,068**
Estudios	-0,537**	-0,381**	-0,404**
Constante	-0,970**	-1,954**	-1,930**
χ^2	53.138,22	48.175,6	47.828,86
R^2 de Nagelkerke	36,7	36,1	37,0
Individuos	165.147	152.374	147.393

**Significativos al 99 por ciento (estadístico de Wald)

En las tablas se señala con asteriscos junto a los coeficientes el grado de significación de cada uno de ellos aplicando el estadístico de Wald que es utilizado habitualmente en los modelos logit para contrastar la significación individual de los coeficientes. Si, por ejemplo, la hipótesis que queremos contrastar H_0 es $\beta = \beta_0$, siendo β_0 un determinado valor numérico. El estadístico de *Wald* compara el cuadrado de la discrepancia $(\hat{\beta} - \beta_0)^2$ con la varianza $\text{var}(\hat{\beta} - \beta_0)$, es decir, evalúa la siguiente expresión :

$$\text{Est. de Wald} = \frac{(\hat{\beta} - \beta_0)^2}{\text{var}(\hat{\beta} - \beta_0)} \quad (4.11)$$

que se distribuye como una chi-cuadrado con un grado de libertad. Al contrastar la significación individual la hipótesis H_0 es $\beta=0$, con lo que el estadístico anterior queda de la siguiente forma :

$$\text{Est. de Wald} = \frac{(\hat{\beta})^2}{\text{var}(\hat{\beta})} \quad (4.12)$$

que se distribuye como una χ_1^2 .

Para el contraste de la significación global del modelo, utilizaremos el test de la razón de verosimilitud definida por:

$$\lambda = -2 \log \frac{L_0}{L_1} = -2(\log L_0 - \log L_1) \quad (4.13)$$

donde L_0 es el valor de la función de verosimilitud que obtenemos cuando la única variable explicativa es la constante, mientras que L_1 es el valor que maximiza la función de verosimilitud cuando introducimos todas las variables explicativas del modelo. La expresión (4.13) se distribuye como una χ_{k-1}^2 , lo que hace que si el valor del estadístico supera al de las tablas de la distribución chi-cuadrado aceptemos la significación global del modelo.

**Tabla 4.3 Estimación logística de la situación de ocupado
Y=1 si el individuo es ocupado**

Variables	1999/2	2000/2	2001/2
Sexo	1,349**	1,302**	1,300**
Casado	-1,539**	-1,521**	-1,492**
Edad	-0,049**	-0,055**	-0,056**
Estudios	0,523**	0,374**	0,394**
Constante	0,037**	1,037**	1,056**
χ^2	43.005,67	39.530,98	39.855,97
R ² de Nagelkerke	30,9	30,6	31,7
Individuos	165.147	152.374	147.393

**Significativos al 99 por ciento (estadístico de Wald)

En la tabla 4.3 recogemos el modelo logístico para el caso de la ocupación. La variable dependiente toma valor 1 si el individuo está ocupado y 0 en caso contrario. Los resultados indican que todas las variables son significativas y presentan los signos esperados. La probabilidad de estar ocupado es mayor para los hombres y crece con el nivel de formación. Por el contrario, decrece con el matrimonio, especialmente en el caso femenino, y con la

edad. Si estudiamos cómo han variado los coeficientes estimado de la variable sexo, vemos cómo su valor absoluto se reduce escalonada entre 1999 y 2001. De esta forma, la probabilidad de estar ocupada siendo mujer ha crecido a lo largo de los últimos años.

Por último, estimamos el modelo logit para ver como evoluciona la probabilidad de permanecer desempleado. En este caso, la especificación del modelo no es comparable a la de los dos anteriores. Tanto los coeficientes estimados, como el modelo en general presentan estadísticos muy inferiores a los modelos de inactividad y ocupación.

A partir de los datos recogidos en la tabla 4.4 observamos cómo la variable casado no es significativa para explicar la probabilidad que tiene una persona de estar desempleada. Este resultado, se debe a que no hemos diferenciado entre hombres casados y mujeres casadas, ya que el estar casado en las mujeres incrementa dicha probabilidad, mientras que en los hombres la disminuye. En cuanto al sexo, ser mujer incrementa la probabilidad de estar desempleada, Además, ésta es cada vez mayor a medida que nos alejamos de 1999.

**Tabla 4.4 Estimación logística de la situación de parado
Y=1 si el individuo es parado**

VARIABLES	1999/2	2000/2	2001/2
Sexo	-0,367**	-0,399**	-0,410**
Casado	0,049	-0,003	-0,008
Edad	-0,047**	-0,047**	-0,048**
Estudios	0,024*	-0,020**	-0,0120*
Constante	-0,669**	-0,576**	-0,623**
χ^2	7.010,7	5.596,52	5.294,5
R ² de Nagelkerke	9,8	8,9	9,1
Individuos	165.147	152.374	147.393

**Significativos al 99 por ciento * Significativo al 95 %. (estadístico de Wald)

En resumen, el análisis de los microdatos mediante la estimación de modelos logísticos confirman las desigualdades señaladas en los apartados anteriores. La mujer tiene una mayor probabilidad de permanecer inactiva y de estar desempleada que el hombre, mientras que en el caso de la ocupación su probabilidad es menor. Ahora bien, la evolución de los coeficientes estimados en el caso de la ocupación y de la inactividad indica una mejora cualitativa en el periodo que va desde 1999 al año 2001.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS INFORME TERCERO

Box, G.E.P. y Cox, D.R.: "An analysis of transformations" *Journal of the Royal Statistical Society*. B.26(2), 1.964, pags. 211-252

Box, G.E.P. y Jenkins, G.M.: "*Time series analysis: forecasting and control*" Holden Day, San Francisco, 1.970

Box, G.E.P. y Tiao, G.C.: "*Intervention analysis with applications to economic and environmental problems*". *Journal of the American Statistical Association*. 70. 1.975

Gómez, V. and Maravall, A. (1996), "Programs TRAMO and SEATS; Instructions for the User", Working Paper 9628, Servicio de Estudios, Banco de España.

Gómez, V. and Maravall, A. (2001), "Seasonal Adjustment and Signal Extraction in Economic Time Series", Ch.8 in Peña D., Tiao G.C. and Tsay, R.S. (eds.) *A Course in Time Series Analysis*, New York: J. Wiley and Sons.

Kaiser, R. and Maravall, A. (2001a), "Seasonal outliers in time series", *Estadística (Journal of the Inter-American Statistical Institute)*, special issue on Time Series, forthcoming.

Kaiser, R. and Maravall, A. (2001b), *Measuring Business Cycles in Economic Time Series*, Lecture Notes in Statistics 154, NY: Springer-Verlag.

Kaiser, R. and Maravall, A. (2001c), "An Application of TRAMO-SEATS: Changes in Seasonality and Current Trend-Cycle Assessment", in *Proceedings of the II International Conference on Establishment Surveys* (invited papers), Arlington, VA: American Statistical Association.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este apartado presentaremos las principales conclusiones de los tres informes y realizaremos una serie de recomendaciones que sintetizan nuestras propuestas para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

1. El proceso de implementación y puesta en marcha de la mayoría de las medidas que han sido propuestas por las instituciones europeas y recogidas por los diversos planes operativos de empleo puede considerarse adecuado, aceptando diferentes niveles de intensidad en la aplicación de cada una de ellas, derivada, en la mayor parte de los casos, de la propia determinación presupuestaria establecida para cada acción.
2. Ha existido una excesiva diversificación de las medidas de actuación llevadas a cabo o financiadas por las diferentes Administraciones Públicas. El gran número de actuaciones llevado a cabo durante el periodo 1997-2001 ha implicado que el presupuesto y el alcance de muchas medidas sea reducido, tanto en el tiempo como en el número de mujeres beneficiarias, lo que ha supuesto ganar en diversificación a costa de perder eficacia e impacto.
3. La elevada cantidad y diversidad de programas y cursos de formación orientados a la mujer favorece una cierta imagen de esta como una persona discapacitada que precisa una ayuda o soporte especial. En España, esta perspectiva en torno a la mujer se encuentra lejos de la realidad. Los porcentajes de participación de mujeres son superiores a los de los hombres en casi todos los niveles de la educación reglada y ocupacional. El capital formativo de la mujer es entre los trabajadores (nivel medio de formación) superior al de los hombres. Tanto dentro como fuera del trabajo, la formación media de la mujer es superior a la del hombre. Desde tal punto de vista se considera oportuna una revisión de las subvenciones y fomento de cursos para mujeres en el marco de medidas fomento empleo. Según los datos de la EPA, el porcentaje de mujeres beneficiarias de tales medidas es en 2001, del 1.1 % y de 1.3 % en los hombres. La incidencia de este tipo de cursos en el empleo es mínima y, en cambio, contribuyen a propagar la cultura de la inferioridad femenina a la que antes se aludía. En este mismo sentido y a la vista del enorme coste social de la formación ocupacional, se considera imprescindible la puesta en marcha de mecanismos de evaluación de la efectividad de la misma en sus diferentes programas y objetivos. La demanda de formación no necesariamente garantiza la eficacia de la misma ni tampoco su rentabilidad social.
4. El período 1997-2001 se ha saldado de forma positiva en cuanto a la reducción de las desigualdades de género. Sin embargo, ésta positiva evolución no puede ocultar la persistencia de las desigualdades en nuestro mercado laboral: las tasas de actividad y ocupación femenina son muy inferiores a la masculina, mientras que la tasa de desempleo es muy superior. Estos aspectos, unidos a la menor retribución que perciben las mujeres hacen que las desigualdades por género sigan siendo uno de los principales desequilibrios de nuestro mercado laboral.
5. El crecimiento persistente y sostenido de las tasas de actividad femenina se ha manifestado a lo largo de las últimas décadas como una variable que presiona positivamente sobre la igualación de las condiciones laborales. Sin embargo, la incorporación creciente de activos femeninos dificulta también el crecimiento de las tasas

de ocupación y la reducción de las de desempleo. De la evolución a partir de 1997, destaca precisamente el hecho de que pese al fuerte incremento de esta tasa de actividad, se ha conseguido una importante reducción del desempleo femenino y de las diferencias relativas en la tasa de empleo.

6. Entre 1997 y 2001 el índice de segregación sectorial se ha reducido ligeramente, mientras que el de ocupaciones ha seguido aumentando. Estos datos sugieren que si bien el crecimiento del empleo se ha repartido de manera más o menos uniforme entre los distintos sectores que conforman la economía nacional, en el caso de las ocupaciones el aumento del empleo femenino se ha concentrado en las ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por mujeres, lo que ha contribuido a incrementar el índice de segregación ocupacional en los últimos años. Es decir, las mujeres están concentrando e incrementando sus posibilidades en los espacios del mercado en los que ya tenían una posición ganada. La consolidación de espacios ya ocupados por la mujer es consecuencia de una estrategia de mayor penetración de las mujeres con menor resistencia por parte del mercado laboral, pero tiende, como se ha dicho, a incrementar la segregación ocupacional. La actual política, traducida ya a norma jurídica, de fomento de la contratación en actividades en las que la mujer se encuentra infrarepresentada, debe ser complementada con una similar de contratación de hombres en actividades consideradas como femeninas, en la línea de experiencias ya probadas en otros países como Noruega. En todo caso y acompañando a esta sugerencia, estimamos que la segregación sectorial u ocupacional no están necesariamente asociadas con situaciones o contextos discriminatorios.
7. En cuanto a la efectividad de las medidas adoptadas se realizaron dos tipos de análisis: series temporales y estudio de microdatos. Del análisis de series temporales podemos concluir que las medidas adoptadas por los planes de empleo en el periodo 1997-2001 no han conseguido modificar significativamente la tendencia de los indicadores de desigualdad seleccionados. Esta impresión se confirma al estimar los modelos en el intervalo 1987/2-1998/2, realizar predicciones para el periodo 1998/3-2001/2 y confrontarlas con los datos reales. La justificación de este análisis es que, de haberse producido cambios importantes debido a la aplicación de las medidas incluidas en los planes de empleo, las predicciones tendrían que alejarse de los datos reales. Por consiguiente, no parece que las medidas adoptadas por España durante el periodo 1997-2001 hayan producido una ruptura en la evolución temporal de los indicadores de desigualdad. En este sentido, parece más bien que han acompañado y reforzado la dinámica positiva que se venía produciendo desde la década de los noventa de paulatina reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Si analizamos las predicciones que los modelos arrojan para los próximos años observamos cómo las diferencias entre las tasas de desempleo femenino y masculino se van reduciendo paulatinamente. Sin embargo, hay que realizar un esfuerzo muy importante para conseguir evitar la fuerte segregación ocupacional que registra nuestra economía. En este sentido, las predicciones muestran un fuerte incremento de la misma, motivo por el que las próximas políticas de empleo deben estar orientadas a evitar que esto ocurra.

8. El análisis de los microdatos mediante la estimación de modelos logísticos confirman las desigualdades señaladas en los apartados anteriores. La mujer tiene una mayor probabilidad de permanecer inactiva y de estar desempleada que el hombre, mientras que en el caso de la ocupación su probabilidad es menor. En el cuadro 3.3 se recoge la evolución de las estimaciones del coeficiente de la variable sexo a lo largo de los tres

trimestres seleccionados en cada una de las regresiones realizadas: inactivos, ocupados y parados.

Cuadro 5.1 Valores del coeficiente de la variable sexo en los modelos

Logia estimados

Regresión	1999/2	2000/2	2001/2
Regresión inactivos Sexo	-1,302**	-1,253**	-1,241**
Regresión ocupación Sexo	1,349**	1,302**	1,300**
Regresión paro Sexo	-0,367**	-0,399**	-0,410**

**Significativos al 99 por ciento (estadístico de Wald)

En todos los modelos la variable sexo toma valor 1 para los hombres y 0 para las mujeres, por lo que un signo positivo implica un aumento de probabilidad para los hombres y un signo negativo un aumento de probabilidad para las mujeres. Por este motivo, a partir de las estimaciones recogidas en el cuadro 3.3, se puede apreciar cómo la evolución de los coeficientes estimados en el caso de la ocupación y de la inactividad indica una mejora cualitativa para las mujeres en el periodo que va desde 1999 al año 2001. Más concretamente, la probabilidad asociada a que una mujer sea inactiva es menor en el año 2001 en comparación a 1999, mientras que la probabilidad que esté ocupada se ha incrementado en ese mismo periodo de tiempo.

- Las diferencias retributivas se reducen en un punto entre 1996 y 1998, para incrementarse de nuevo y retroceder a una ratio salarial inferior al 75 % utilizando la encuesta de salarios en la industria y los servicios. Por el contrario, los datos del Panel de Hogares (PHOGUE) sitúan el ratio salarial mujer/hombre por encima del 90 por ciento. Las diferencias existentes entre ambas encuestas se deben a la distinta metodología empleada y a que el Panel de Hogares abarca todas las actividades, incluido la Administración pública, en donde las diferencias salariales son menores, mientras que la encuesta de salarios sólo abarca la industria, construcción y servicios. Sin embargo, la tendencia parece ser similar en ambas, lo que refleja las dificultades existentes para igualar ambos salarios en nuestro mercado laboral.

En todo caso, las diferencias registradas no se pueden atribuir únicamente a la discriminación, sino que se han de tener en cuenta las distintas características muestrales y las diferencias en la estructura orgánica y funcional de las empresas a menudo insuficientemente adaptables a las clasificaciones ocupacionales. En los estudios con microdatos, se estima que sólo la mitad del diferencial existente, un 12,5 por ciento, se puede atribuir a comportamientos discriminatorios en contra de la mujer, siendo el resto explicable por características relacionadas con el puesto de trabajo. El hecho de que el colectivo femenino esté ampliando su participación laboral sobre los mismos ámbitos ocupacionales, sectoriales y contractuales ya penetrados, unido a las persistentes rigideces de la negociación colectiva en España, hace difícil remover la estructura que abriga tales diferencias.

- Según los datos de contratación que se han analizado, en los últimos años la gran empresa está contratando más mujeres que hombres. Los incrementos más modestos en la participación femenina se han registrado en las empresas de tamaño medio, entre 50 y 500 trabajadores, cuya tasa de feminidad tan sólo creció un 4 % durante el periodo 1997-2001,

frente a un 12 por ciento de media para el conjunto de las empresas. En convergencia con planteamientos ya explicitados por el Fondo Social Europeo, se considera esencial la orientación de programas de igualdad hacia el contexto organizativo de las Pymes o medianas empresa.

11. Las nuevas modalidades de contrato no están cumpliendo las expectativas que se esperaban. En concreto, el número de mujeres que se acogen al trabajo a tiempo parcial de forma voluntaria no llega al 1,80 %, mientras que el resto lo tienen por motivos diferentes a su voluntad.

Cuadro 5.2 Tipo de jornada y sexo

	MUJER			VARON		
	Personas	% fila	% col.	Personas	% fila	% col.
SEGUNDO TRIMESTRE DE 2001						
COMPLETA	19895	33.30%	82.20%	39919	66.70%	97.20%
PARCIAL, POR A SEGUIR CURSOS DE ENSEÑANZA O FORMACION	203	52.90%	0.80%	181	47.10%	0.40%
PARCIAL POR ENFERMEDAD O INCAPACIDAD PROPIA	17	32.10%	0.10%	36	67.90%	0.10%
PARCIAL POR OBLIGACIONES FAMILIARES	525	99.40%	2.20%	3	0.60%	0.00%
PARCIAL POR NO HABER ENCONTRADO A JORNADA COMPLETA	846	78.60%	3.50%	231	21.40%	0.60%
PARCIAL POR A NO QUERER UN TRABAJO DE JORNADA COMPLETA	436	86.00%	1.80%	71	14.00%	0.20%
PARCIAL POR EL TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLA	1580	79.70%	6.50%	402	20.30%	1.00%
PARCIAL DEBIDO A OTRAS RAZONES	654	74.70%	2.70%	221	25.30%	0.50%
DESCONOCE EL MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL	45	83.30%	0.20%	9	16.70%	0.00%
Total de grupo	24201	37.10%	100.00%	41073	62.90%	100.00%

Fuente: EPA. Flujos

12. La estructura familiar sigue siendo el factor más importante a la hora de determinar el comportamiento laboral de la mujer. Ahora bien, en el caso de los hombres las responsabilidades familiares reducen su probabilidad de abandono del puesto de trabajo, mientras que en el caso de las mujeres, como segundo perceptor de rentas de la familia, incrementan dicha probabilidad. En esta línea, la siguiente tabla recoge la incidencia que tienen las responsabilidades familiares a la hora de tomar una serie de decisiones individuales respecto al mercado laboral. En la tabla se presentan dos tipos de datos, el porcentaje sobre el total de mujeres y de hombres que se contabilizaban en cada una de las preguntas y el número absoluto de los mismos.

Tabla 5.3 Incidencia de las responsabilidades familiares en el mercado de trabajo

	1999/02		2000/02		2001/02	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
No busca empleo por responsabilidades familiares o personales	28.4% 15.051	0,70% 197	28,2% 13.483	0,60% 148	24,1% 11.049	0,50% 129
No podría trabajar en dos semanas o antes por tener responsabilidades familiares o personales	27,2% 14.442	0,40% 122	27.5% 13.158	0,40% 115	23,7% 10.882	0,40% 97
El motivo de dejar el último empleo fue tener responsabilidades familiares o personales	7,90% 1.050	0,60% 82	6,90% 825	0,40% 47	7,30% 844	0,30% 38
Antes de buscar empleo se ocupa del hogar o tenía responsabilidades familiares	15,90% 1.540	0,10% 9	15,6% 1.309	0,10% 7	14,10% 1.096	0,20% 13

Mi jornada es parcial por tener responsabilidades familiares	2,30% 558	0,00% 3	2,20% 541	0,00% 5	2,20% 525	0,00% 3
--	--------------	------------	--------------	------------	--------------	------------

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA. Flujos

La tabla anterior es suficientemente elocuente sobre la distinta incidencia que tienen las responsabilidades familiares en hombres y mujeres en relación a sus decisiones en el mercado de trabajo. Por ejemplo, de todas las mujeres que no buscan empleo en el segundo trimestre de 1999, el 28,4 % no lo hace debido a tener responsabilidades familiares y personales, lo que representa a 15.051 mujeres, mientras que de todos los hombres que no buscan empleo, únicamente el 0,7% no lo hace por tener responsabilidades familiares, representado 197 varones. En cualquiera de los indicadores que seleccionemos las diferencias entre hombres y mujeres son abismales, lo que sugiere que para los hombres las responsabilidades familiares no son significativas a la hora de tomar sus decisiones en el mercado laboral.

En la misma tabla, se puede apreciar cómo los porcentajes y los valores absolutos en el caso de la mujer disminuyen significativamente al pasar de 1999 a 2001. En este sentido, parece que el esfuerzo que se ha realizado en los últimos, sobre todo en la medida en que se ha visto potenciado y reforzado por las aportaciones de las administraciones Autonómicas, está consiguiendo efectos positivos al reducir el número de mujeres que no pueden hacer compatibles ambas dimensiones de su vida.

Por tanto, parece que la asimetría en las cargas familiares incide de forma muy importante en las decisiones que toman hombres y mujeres en el mercado de trabajo. En este sentido, la introducción de facilidades y normativas que posibiliten la conciliación de la vida familiar y profesional deben ser prioritarias en las próximas políticas de empleo. Ahora bien, esto no significa que todas las renuncias por parte de la mujer sean obligadas, sino que pueden obedecer a criterios de reparto voluntario del tiempo en el seno del hogar. En ese caso, las desigualdades por género no serían resultado de comportamientos discriminatorio, sino la mera exteriorización de un proceso de maximización del bienestar llevado a cabo en el seno de cada hogar de forma totalmente voluntaria.

13. Aunque los datos de evolución de los permisos de maternidad abiertos a su solicitud por parte de los hombres, en el primer año de su existencia, arrojan un porcentaje mínimo de solicitudes masculinas, el 0.7 %, creemos que esta medida, al igual que la sustitución por maternidad con coste "0", están en la adecuada línea de eliminar barreras reales para el acceso de la mujer al mercado laboral en condiciones de igualdad frente a los hombres. Incluso después de publicada la norma (RDL 11/98) de coste "0", la sustitución por un periodo de semanas o meses supone unos costes añadidos a las empresas (formación, adaptación) que deben ser tenidos en consideración en la medida en que la maternidad pueda conservar parcialmente su carácter de barrera o coste para la contratación de mujeres.