



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

El empleo de las mujeres jóvenes

Autora

Ana Isabel Cuesta Navarro

Director

José María Nasarre

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de Zaragoza

2016

Contenido

| | |
|---|----|
| Índice de tablas | 4 |
| Introducción..... | 5 |
| Objeto de estudio | 6 |
| Antecedentes históricos | 7 |
| Legislación..... | 10 |
| Planes de Igualdad | 12 |
| Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016.... | 14 |
| Acciones positivas..... | 15 |
| Situación actual de las jóvenes en el mercado de trabajo en España | 15 |
| Conflicto de roles de género | 17 |
| La maternidad y su incidencia sobre la vida laboral de las mujeres | 19 |
| Capital humano en España..... | 21 |
| Nivel de formación de las mujeres: universitarias y no universitarias..... | 22 |
| Empleo y paro en la población joven..... | 26 |
| Emprendimiento, empleo y autoempleo..... | 28 |
| Segregación laboral por razón de género | 32 |
| Brecha salarial de género | 35 |
| Acceso a puestos de alta dirección: “Techo de cristal” | 38 |
| Dualidad del mercado de trabajo | 43 |
| Conclusiones y medidas de lucha contra la desigualdad de género | 44 |
| Bibliografía..... | 49 |
| Anexos | 54 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Tasas de empleo y paro de la población joven en España y en la UE, 2007-2015 (Consejo Económico y Social, 2016)..... | 27 |
| Tabla 2. Tasas de empleo y paro por sexo en España y en la UE, 2015 (Consejo Económico y Social, Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, España 2015, 2016) | 28 |
| Tabla 3. Evolución en la distribución del alumnado de ciclos formativos por familia profesional y sexo, 2009 y 2013 (CES, 2015) | 33 |
| Tabla 4. Ganancia media por hora y brecha salarial de acuerdo a la formación de la persona empleada (Ministerio de sanidad Servicios sociales e Igualdad)..... | 36 |
| Tabla 5. Ganancia media por hora y brecha salarial de acuerdo al nivel del puesto de trabajo (Ministerio de sanidad Servicios sociales e Igualdad) | 38 |
| Tabla 6. Proporción de mujeres directivas y gerentes en 2010 (Consejo Económico y Social, Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, 2012) | 41 |
| Tabla 7. Ocupadas por ocupación y edad en 2010 (Consejo Económico y Social, Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, 2012) | 42 |
| Tabla 8. Tasas de temporalidad por sexo y grupos de edad (Consejo Económico y Social, Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, España 2015, 2016) | 44 |

Introducción

La sociedad española ha experimentado en los últimos años grandes cambios en las formas de participación social de las mujeres. Factores como el género, la edad, el nivel de estudios o el país de nacimiento, constituyen poblaciones en situación de desventaja en relación al empleo, y para ello es importante analizar su evolución en los últimos años. En este proceso de cambio surgen problemas, ya que las mujeres se encuentran mayores dificultades en la conciliación de la vida familiar y un empleo remunerado. Esta situación no retrasa su inserción laboral, pero hace que recaigan sobre ellas nuevas cargas que afectan a sus carreras profesionales.

La reciente incorporación femenina al mercado de trabajo se debe a diferentes razones, importantes cambios demográficos y sociales, como el retraso de la emancipación juvenil, la disminución de la tasa de natalidad, el retraso de la edad de matrimonio y de nacimiento de hijos, y todo ello unido al cambio en las actitudes y comportamientos de las mujeres, sobre todo en las más jóvenes.

En la actualidad la tasa de actividad femenina se ha aproximado de forma considerable a la masculina, de igual manera la tasa de empleo femenino creció en 2015, sin embargo una de las características de la evolución del empleo en España en el último periodo es el peor resultado comparativo en el caso de las mujeres, mucho más acusado en el caso de las jóvenes.

Las cláusulas sobre igualdad y no discriminación han ido aumentando progresivamente tanto en los textos legislativos como en los convenios colectivos firmados en nuestro país en los últimos años, no obstante la inserción laboral de las mujeres y la conciliación entre la vida familiar y laboral sigue siendo una asignatura pendiente.

Actualmente, la población joven en España se enfrenta a grandes dificultades en el acceso al mercado de trabajo, aumentadas por factores como la crisis económica actual o las tasas de paro, sin embargo, no lo hacen del mismo modo. Las mujeres han sido a lo largo del tiempo uno de los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo, y a día de hoy no han logrado integrarse completamente.

Todos estos factores hacen que ser mujer y joven en España pueda limitar las posibilidades de acceso y promoción en el mercado de trabajo. Por este motivo he decidido realizar un estudio de la situación de las mujeres en nuestro país, su rol social y evolución a lo largo de los años, la legislación vigente en referencia a la igualdad de género, estadísticas y situación actual, y otros

datos que puedan resultar oportunos. En el análisis utilizaré los conceptos de sexo y género indistintamente.¹

Se trata de un tema de estudio de máxima actualidad dada la creciente participación laboral de las mujeres, las jóvenes en mayor medida, al ser uno de los colectivos que, pese a su preparación, no ha logrado integrarse completamente en el mercado de trabajo en España.

Objeto de estudio

En la sociedad actual española se han ido sucediendo una serie de cambios económicos y sociales. Se ha producido un aumento de la esperanza de vida, y con ello han aparecido en las sociedades occidentales etapas vitales intermedias, entre las edades infantiles y las etapas adultas. La juventud² podría entenderse como la edad en la que se dan los procesos para alcanzar un lugar en la sociedad, y como ese proceso de emancipación y autonomía con respecto al núcleo familiar. La manera en la que este proceso se lleve a cabo condiciona la forma de ser joven.

En los últimos años estos procesos han cambiado mucho, haciéndose más lentos y complejos. Se ha retardado la edad de emancipación de la población joven, en mayor medida en las personas que optan por cursar estudios superiores, ya que suelen permanecer en el hogar familiar hasta la finalización de su formación. Se ha producido un alargamiento del periodo formativo de la población más joven, con lo que se obtiene un perfil educativo femenino muy positivo, proceso que han seguido especialmente las jóvenes hasta los 35 años aproximadamente. También otros fenómenos, como el retraso del emparejamiento o el de tener descendencia suele estar relacionado con el retraso en la edad de emancipación.

El objetivo de este estudio es analizar la situación de las mujeres jóvenes en la realidad socio laboral española, y su situación frente al empleo, ya que será entre ellas donde se manifieste el perfil futuro de las mujeres en general. Las protagonistas de este análisis son las mujeres de entre 18 y 35 años aproximadamente, ya que se trata de mujeres jóvenes, con una edad en la que buena parte de ellas ya han definido sus opciones de vida, se enfrenta a situaciones fundamentales y deben tomar decisiones que serán muy probablemente determinantes en su recorrido posterior.

¹ “El sexo se refiere exclusivamente a la diferencia biológica”.(Lamas, 1999)

“El género es una construcción psicológica, cultural y social a través de la que se asignan diferentes significados y valores a cada uno de los sexos”. (García de León y García de Cortázar, 1996)

² “Mario Margulis (1996, p. 11), la *juventud* es un concepto esquivo, construcción histórica y social y no mera condición de edad” (Pérez Rubio, 2004)

Antecedentes históricos

El perfil tradicional de la mujer española ha sido, en general, el de una mujer que trabajaba en las tareas referidas al ámbito doméstico, sin percibir ningún ingreso económico por ello. En la Revolución Industrial, con la aparición de talleres y fábricas, se produce un aumento del trabajo asalariado, por la necesidad de mano de obra para la producción industrializada, a la que se incorporaron los hombres en un primer momento, y las mujeres de forma más reciente.

“En el periodo previo a la industrialización, las mujeres ya trabajaban tanto en el ámbito doméstico como fuera de él, talleres artesanales, en mercados, como lavanderas, nodrizas, operarias, etc. Se trata de una época en la que se acentuaba la preeminencia jurídica del marido dentro del matrimonio. El Código Civil de 1851 incluía el deber de obediencia de la esposa al marido y la administración por éste de los bienes de la mujer”. (Nielfa, 2003).

Fue en el siglo XIX y principios del XX en el que se produjo la incorporación de la mujer al trabajo asalariado, debido a la necesidad económica que se vivía en la época. Eran las mujeres solteras en mayor medida, las que trabajaban fundamentalmente como servicio doméstico, y las casadas pobres que subsistían como jornaleras. La incorporación al mundo laboral de mujeres y niños aumentó alcanzando su punto culminante a mitad del siglo XIX.

“El mundo del trabajo en España sufrió grandes cambios tras la Revolución Industrial. Se hizo necesario comenzar a regular las relaciones laborales entre patronos y asalariados. En España, la primera ley creada específicamente para tal fin fue la ley Benot, de 24 de julio de 1873, cuyo objeto fundamental era proteger a los menores de las abusivas condiciones en que se les empleaba en los establecimientos industriales”. (Martínez Peñas, 2011).

Conocida como Ley Benot, su nombre completo oficial era “Ley sobre el trabajo en los talleres y la instrucción en las escuelas de los niños obreros”. Creada por el ministro de Fomento Eduardo Benot Rodríguez, esta ley constituye la primera ley española de derecho laboral, cuyo objeto principal era la disminución de las horas de trabajo de los menores para hacer factible su escolarización. Regulación del trabajo infantil. Esta ley sentó las bases para el desarrollo de la legislación laboral en España y la conveniencia de la intervención del Estado en materia laboral, ya que es la primera ley de carácter expresamente laboral.³

³“Los inicios de la legislación laboral española: la Ley Benot”. Leandro Martínez Peñas. Universidad Rey Juan Carlos

“La primera materia en regularse fue la protección de los grupos de trabajadores más vulnerables, menores y mujeres. Parte del contenido de la ley Benot fue incluido, ampliado o completado en leyes posteriores como la ley de 3 de marzo de 1900, reguladora del trabajo de mujeres y niños. Esta ley fue impulsada por el ministro de la Gobernación Eduardo Dato”. (Martínez Peñas, 2011).

“La Ley Dato de 13 de marzo de 1900 será la que aborde por primera vez la cuestión de la maternidad de las trabajadoras, al establecer la prohibición de trabajar en las tres semanas posteriores al parto y la reserva del puesto de trabajo durante ese periodo, aunque también conllevaba la privación del salario durante esas semanas. La hora diaria de lactancia sí se reconocía como derecho sin rebaja del salario, sin embargo la mayor parte de las trabajadoras cobraba a destajo, por lo que esta medida no resultaba efectiva”. (Nielfa, 2003)

Con el aumento del número de mujeres que trabajaban fuera del ámbito doméstico comenzó a hacerse necesaria la ampliación e introducción de normativa relativa al empleo femenino. Con este motivo se promulga el 27 de febrero de 1912, La Ley de la Silla, según la cual, las mujeres que trabajaran en determinados tipos de empresa deberían disponer de una silla que podrían ser utilizadas cuando la actividad lo permitiera.⁴

“Las mujeres se incorporaban al empleo como mano de obra barata, lo que las convertía en competencia para los trabajadores varones “mientras que las concepciones de género vigentes refuerzan la desvalorización del trabajo de las mujeres, y por tanto, la discriminación salarial, esos bajos salarios femeninos van a representar a su vez un estímulo para la contratación de mujeres en establecimientos industriales”. (Nielfa, 2003)

En 1931 se instauró el Seguro de Maternidad, aunque con cierta oposición en un primer momento por la cuota trimestral que debían abonar las obreras para su financiación, fue el primer subsidio de maternidad en España. Cubierto con aportaciones patronales, del Estado y de las trabajadoras este seguro proporcionaba asistencia sanitaria en el parto, indemnizaciones, y asistencia complementaria entre otros beneficios. Supuso un gran avance, ya que consiguió reducir la mortalidad de las madres trabajadoras y sus hijos.

⁴ “Esta ley complementa la legislación protectora de la mujer protegiendo lo que denominan debilidad femenina. Sigue los criterios fijados anteriormente en diferentes países y establece la obligación de proporcionar asientos a las mujeres empleadas en establecimientos mercantiles que podrían utilizar mientras no lo impida su ocupación con el fin de evitar trastornos funcionales. Los trastornos y enfermedades que podía ocasionar el trabajo de pie en las mujeres ocasionaba un perjuicio social que afectaba a la propia continuidad de “la raza”. Esta ley persigue mitigar las consecuencias que el trabajo de la mujer podía tener sobre su función reproductora y la propia continuidad de la sociedad”.(Espuny Tomás & García González, 2010)

“Durante el bienio republicano-socialista las mujeres tuvieron acceso a oposiciones de algunas profesiones, sin embargo continuó cerrado para puestos de la organización judicial, ejército, policía y algunos otros cuerpos ministeriales”. (Núñez Pérez, 1993)

Durante estos años, los años veinte y treinta, la cantidad de mujeres activas creció considerablemente, había aumentado el número de trabajadoras con cierto nivel de formación, como maestras, obreras cualificadas, etc. No obstante, este proceso se estancó con el estallido de la Guerra Civil, y la época del franquismo fomentó la vuelta de las mujeres al hogar.

Desde ese momento hasta los años ochenta, en España imperó la baja participación laboral femenina, ya que el empleo de las mujeres estaba considerado como algo complementario a sus tareas dentro del hogar. Las mujeres solían entrar en el mercado de trabajo mientras estaban solteras, dejaban su empleo al casarse y tener hijos, y algunas de ellas se reincorporaban al empleo tras unos años. Los hombres, por el contrario, participaban de forma continuada en el mercado de trabajo, dado que se incorporaban jóvenes y mantenían su actividad hasta la jubilación.

A partir de los años ochenta, España comenzó a experimentar un crecimiento económico, y la participación femenina en el mercado de trabajo aumentó considerablemente debido a la llegada de las nuevas generaciones de mujeres con mejores niveles de formación, participación que fue aumentando progresivamente. Las mujeres jóvenes, de entre 16 y 24 años de edad, y con formación profesional media o universitaria, resultaban ser las más activas. Esto produjo una incorporación masiva de las mujeres españolas al mercado de trabajo, sobre todo de las más jóvenes.

En 1983, por medio de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, publicada en el Boletín del Estado el día 26 de octubre, nace el Instituto de la Mujer, con el principal objetivo de promover la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.⁵ En la actualidad, han ido surgiendo nuevas medidas y normativa para la consecución de la igualdad de género en España.

⁵ Por medio de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, publicada en el Boletín del Estado el día 26 de octubre, se crea el Instituto de la Mujer, como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura, y con la finalidad primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social. El trabajo del Instituto en sus inicios se centró en la realización de campañas de información sobre los derechos de las mujeres y para difundir los cambios que se habían producido en el ordenamiento jurídico, fundamentales para que las mujeres pudieran ejercer y reivindicar esos derechos que muchas todavía no conocían. También sacó a la luz el problema de los malos tratos y realizó estudios sobre la situación de las mujeres en España, cuyos resultados fueron difundidos. El nacimiento del Instituto de la Mujer supuso el comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades, que se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), encaminados a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Legislación

La legislación española vigente establece diferentes medidas para la consecución de la igualdad de género en la sociedad y en el empleo. El principio de igualdad se encuentra regulado en la Constitución española de 1978 en los artículos 9.2 y 14. El artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de los individuos sea real y efectiva, y el artículo 14 establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, supone un gran adelanto en materia de empleo en nuestro país. En su artículo 4.2 c) señala como derecho laboral básico, el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas, ya sea de forma directa o indirecta, por razones de sexo, estado civil, edad o cualquier otro motivo. No obstante, nuestro ordenamiento jurídico establece normativa más específica dirigida a la consecución de la igualdad de género frente al empleo, como la conocida como “Ley de Igualdad”, o la “Ley para la conciliación de la vida familiar y laboral”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es la principal norma jurídica en España para la defensa de la igualdad entre ambos sexos, como expone el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Esta ley apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española. Contempla la igualdad entre mujeres y hombres como un principio jurídico universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea.

“Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conocida como Ley de Igualdad, identifica tres áreas principales de intervención: empleo, mejoras en los permisos parentales, y paridad (40/60) en las listas electorales de los partidos políticos y en los comités ejecutivos de empresas. Fija además el principio de mainstreaming o transversalidad de un enfoque de género en las políticas públicas, y establece las unidades de género como estructuras que dentro de cada ministerio se encargarán de aplicar dicho enfoque. La nueva ley mejora las prestaciones existentes referentes a los permisos por nacimiento de hijo/a, especialmente para aquellas mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad”. (Lombardo & León, 2014)

El título IV de esta ley se ocupa expresamente del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se establece un objetivo de mejora de acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo, considerándose como colectivo prioritario de las políticas activas de empleo. También incluye la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La ley presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, mediante previsiones que reconocen el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la adjudicación de las obligaciones familiares.

Como medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, introduce el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se contempla como derecho individual y exclusivo del padre, en los supuestos de paternidad biológica, adopción y acogimiento. Incluye también mejoras en el permiso de maternidad, aumentándolo en dos semanas en el caso de hija o hijo con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Uno de los objetivos principales de las políticas de igualdad es el de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres también en la representación política con el fin de mejorar la calidad de la representación y nuestra propia democracia. El capítulo I del Título V de esta ley regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciendo los criterios generales de igualdad para el conjunto de Administraciones Públicas, y en su Capítulo II se contempla la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado.

Esta ley contempla también un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas, acciones que formulen un derecho desigual en favor a las mujeres, se establezcan cautelas y condicionamientos para asegurar su legalidad constitucional.

Ley 39/1999, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras (LCVFL), aprobada en el BOE del 6 de noviembre de 1999. Esta ley

supone un paso más en la eliminación de los obstáculos que encuentran las mujeres en el acceso al mercado de trabajo, por el papel social que se les asigna.

La ley contiene avances significativos, aunque actualmente quedan lagunas para conseguir una compatibilización de la vida familiar y laboral de forma eficaz. Para que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad, deben solucionarse los problemas que plantea la conciliación de la vida profesional y personal., y tal y como expresa la ley en su exposición de motivos, los poderes públicos tienen el mandato constitucional de promover las condiciones para que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva, por lo que sería necesario plantear nuevas fórmulas para la consecución de los objetivos que la misma plantea.

Como novedad importante destaca esta Ley que se facilitará a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

Planes de Igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sienta las bases para el establecimiento de los planes de igualdad. También el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad pone a disposición de las empresas información y herramientas relativas al establecimiento de un Plan de Igualdad⁶, cuyo objetivo es la consecución de la igualdad de género en la empresa.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que las empresas de más de 250 trabajadores tendrán la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral. Será obligatorio también en aquellas empresas en las que así lo establezca su convenio colectivo de aplicación. Para el resto de

⁶ “Los planes de igualdad significaron la creación de un marco referencial que señalaba objetivos a cumplir por parte de todos los agentes implicados, y que, por tanto, exigía la realización de un seguimiento durante su periodo de vigencia. El I PIOM se presentó al Consejo de Ministros en septiembre de 1987 y suponía una estrategia política para mejorar la situación social de las mujeres a través de 120 medidas agrupadas en seis áreas: Igualdad en el ordenamiento jurídico; Familia y protección social; Educación y cultura; Empleo y relaciones laborales; Salud; Cooperación internacional y asociacionismo. Este primer plan se hizo siguiendo el modelo de los programas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad Europea, a la que España se incorporó en 1986. Los estudios realizados en este tiempo fueron el fundamento de las medidas de acción propuestas en el primer plan”. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

empresas la elaboración de un plan de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

Los Planes de Igualdad “Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

El mismo artículo enuncia que el plan de igualdad de una empresa fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos establecidos, y en su segundo apartado recoge que con el fin de lograr estos objetivos, los planes de igualdad podrán contener materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Por último, en su tercer apartado, este artículo dispone que los planes de igualdad incluyan la totalidad de la empresa, aunque podrán establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se garantizará el acceso de la representación legal de los trabajadores de la empresa o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos, así como el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan sus competencias, como bien expresa el siguiente artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007. El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, referido al acoso sexual y por razón de sexo, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, además de los procedimientos específicos para su prevención.

Como medidas para el impulso en la adopción de planes de igualdad por empresas y otras entidades, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad prevé la puesta en marcha de dos actuaciones:

- La convocatoria de subvenciones para pymes para la implantación voluntaria de planes de igualdad⁷.

⁷ Información de la convocatoria en Anexo 1.

- Servicio de asesoramiento técnico para el diseño y elaboración de planes de igualdad en las empresas.⁸

Asimismo, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad pone a disposición del usuario esta herramienta informática en la que recoge información y asesoramiento acerca de la igualdad de oportunidades en la empresa: <http://www.igualdadenaempresa.es/>. Se trata de un programa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades cuyo objetivo es facilitar a las empresas la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

También pone en marcha, bajo la coordinación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, una red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE), formada por empresas y otras entidades que han adquirido esta distinción y que se plantea como foro de encuentro y puesta en común de buenas prácticas en materia de igualdad de género.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades elabora el Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades 2014-2016 (PEIO), el cual responde al compromiso del Gobierno del Reino de España con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El PEIO fue aprobado por el Consejo de Ministros del 7 de marzo del año 2014, tiene 224 actuaciones y 35 objetivos, agrupados en 7 ejes. “Este Plan es el instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. (Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, 2014).

Este Plan se rige por dos estrategias básicas con el objetivo de alcanzar la plena igualdad real: por una parte, la continuidad de las “políticas de igualdad”, que fueron ideadas como medidas para reducir las desigualdades., y por otra, la “estrategia transversal” dirigida a introducir cambios estructurales.

La estructura del PEIO está configurada por 7 ejes que tienen por objetivo acabar con las desigualdades de género. Tres de ellos son de carácter prioritario, dedicados a los ámbitos

⁸ Folleto del Servicio de Asesoramiento para planes y medidas de Igualdad en las empresas, en Anexo 2. Actualizado en 2014.

considerados de actuación prioritaria para el Gobierno. Éstos serán desarrollados por las dos estrategias específicas durante la vigencia del Plan:⁹

- Empleo y lucha contra la brecha salarial de género.
- Apoyo a la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- La erradicación de la violencia contra las mujeres.

El resto de ejes establecen medidas para la Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social; educación; Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales; y el establecimiento de Instrumentos que integren el principio de igualdad en las políticas y acciones del Gobierno.

Acciones positivas

Las acciones positivas son estrategias temporales que tienen la finalidad de eliminar situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

En la cuestión de género, son actuaciones de impulso y de promoción, acciones colectivas que tienen el objetivo de proporcionar ventajas concretas al colectivo que se encuentra en situación de desigualdad. La finalidad de las acciones positivas en materia de igualdad de género tiene por objeto implantar entre hombres y mujeres situaciones en igualdad de oportunidades, contratación y ocupación, sobretodo mediante la eliminación de las desigualdades.

Estas medidas consisten en suprimir diferencias profesionales entre los hombres y las mujeres, y para lograrlo, en ciertas ocasiones debe recurrirse a la desigualdad provisional de trato, ya que actualmente la igualdad no es una realidad, sino un objetivo a alcanzar por nuestro ordenamiento jurídico. El ordenamiento español justifica estas acciones positivas en base a la prohibición de las discriminaciones.

Situación actual de las jóvenes en el mercado de trabajo en España

En los últimos treinta años, la realidad social de las mujeres en España ha mejorado de forma significativa, se ha producido un gran incremento de la participación activa de las mujeres en el

⁹ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <http://www.inmujer.gob.es/>

mercado de trabajo. Si bien esto no ha sido suficiente para igualar las condiciones de los varones en el empleo, se ha logrado la práctica eliminación de las desigualdades educativas.

La generación actual de jóvenes, pese a contar con una gran cualificación y preparación para la actividad productiva, no han conseguido su plena inserción en el empleo. La falta de oportunidades en la población joven afecta directamente a su autoestima, las perspectivas de empleo a lo largo de sus vidas, y una falta de seguridad para su futuro, por lo que se retrasa la edad de emancipación, tener hijos, etc.

La pirámide demográfica actual refleja variaciones importantes por el descenso de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida de la población, y su cada vez más estrecha base difícilmente podrá sostener el peso de los grupos de edades más avanzadas. Las mujeres, que son las que con mayor frecuencia alcanzan más años de vida, tienen cada vez menos hijos, alcanzando en España los niveles de natalidad más bajos de Europa.

El crecimiento de la participación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo en los últimos años, y que se prevé se mantendrá, representa un factor positivo para compensar el envejecimiento de la población activa, como apunta el Informe 4/2000 del Consejo Económico y Social. Este mismo informe también señala tres grandes procesos como motores del cambio social, que son el demográfico, el laboral, y el formativo.

Para el futuro se prevé que la tasa de actividad de las mujeres seguirá creciendo de un modo sostenible y su participación será más constante. La mayor parte de la población femenina será activa, y también su cualificación va a seguir en aumento, lo que debería implicar mayores y mejores oportunidades de empleo, sin embargo existen ocupaciones fuertemente feminizadas, como el servicio doméstico o algunos servicios personales, en las que se encuentra muy presente la economía sumergida, informal o irregular, que tienen distintas implicaciones sobre los derechos que se generen sobre la sustentación financiera del sistema.

Aunque en los últimos años la evolución con respecto al acceso al trabajo remunerado de las jóvenes en España, ha sido aparentemente positiva, las mujeres se encuentran en una situación más precaria frente al empleo que en años anteriores. Las diferencias de género en cuanto al acceso a un empleo se advierten en las oportunidades, formas de contratación y las ocupaciones laborales que se alcanzan.

“En este sentido, hay que resaltar la ruptura o disociación existente entre el deseo y el derecho de las mujeres de tener un puesto de trabajo y las barreras que se oponen para que esto no sea

posible. (...) Cuando el empleo ha escaseado, han sido las mujeres las primeras afectadas por el desempleo, el mercado de trabajo no se ha mostrado neutro y la discriminación por género ha actuado como elemento de filtro y de selección laboral” (García Sanz, 1997).

La equiparación de derechos entre ambos sexos resulta fundamental para la consecución de la igualdad de género en el empleo. Aunque la escasez de trabajo y las penosas condiciones de contratación influyen enormemente en la precarización del empleo femenino, las mujeres jóvenes muestran una clara vocación de permanencia en el mercado de trabajo, y en ocupaciones con niveles superiores de formación.

El fuerte y continuo aumento de la participación laboral de las mujeres, se relaciona tanto con la mejora del nivel educativo de las mujeres en los últimos años, como con el proceso que ha sido conocido como terciarización de la actividad laboral o *outsourcing*, mediante el cual una empresa puede desarrollar parte de su actividad por medio de la contratación de otras empresas.

A pesar de todo, el mercado de trabajo español actual sigue mostrando aún claras diferencias por razón de género. Como recoge el sindicato UGT en un reciente artículo en el que publicó los datos analizados acerca de la situación de empleo que enfrentan las mujeres en nuestro país: “Las mujeres trabajadoras en España sufren desigualdad laboral con respecto a los hombres”.¹⁰

Asimismo, el sindicato UGT aporta otros datos en relación al empleo, como el 25% de las mujeres que tienen un empleo remunerado trabajan a tiempo parcial, frente al 7,8% de hombres con empleo, y con salarios cada vez más bajos que afectan a ambos sexos por igual, según datos de este mismo artículo.

Conflicto de roles de género

En los últimos años se ha producido una progresiva y creciente incorporación de la población femenina al empleo remunerado, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo español ha aumentado de forma importante. Se trata de mujeres con cada vez más altas cualificaciones y niveles formativos, sin embargo persiste en nuestra sociedad la tradicional asignación de roles sociales según el género, cuestión que continúa afectando de forma negativa a su inserción y promoción social y laboral.

Las mujeres siguen siendo en la mayor parte de los casos, quienes se ocupan de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares, ya sea como tarea exclusiva, o como extensión de la

¹⁰ Artículo “Un mercado laboral roto, que trata peor a las mujeres”, publicado en julio de 2016.

jornada laboral extra doméstica. La difícil conciliación entre la vida familiar y el empleo remunerado, entre otros factores, ha originado ciertos cambios sociales, como el retraso de la maternidad o una reducción de la misma.

Uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las mujeres jóvenes actuales, es la coincidencia temporal dentro de su ciclo vital entre el periodo de maternidad y crianza de los hijos, y el de integración y consolidación laboral. La falta de adecuación de esta realidad al trabajo desemboca en decisiones tales como el retraso de la maternidad, reducción del número de hijos, o el abandono de la carrera profesional. También otras responsabilidades relacionadas con los cuidados familiares limitan fuertemente las posibilidades de desarrollo de las mujeres en el mercado de trabajo.

Como consecuencia, en los últimos años se han producido grandes cambios en la estructura familiar, produciéndose una reducción de tamaño y una diversificación de las formas de convivencia. El modelo monoparental en el que la persona de referencia es la mujer, se presenta cada vez más como efecto de la separación o el divorcio, circunstancia que puede generar situaciones de desprotección y contribuir en gran medida a la feminización de la pobreza,

Se ha producido un descenso de la dedicación exclusiva al hogar, al que han contribuido los avances técnicos en el ámbito doméstico y la reducción del número medio de hijos, y por otra parte, ha aumentado el número de mujeres que trabajan simultáneamente dentro y fuera del hogar. En 1999, el 9% de las mujeres de entre 20 y 29 años se dedicaban exclusivamente al trabajo doméstico, mientras que el 27% únicamente trabajaba fuera de casa. Conforme avanzaban las edades, el porcentaje de mujeres que se dedicaba al trabajo doméstico era mayor.¹¹

La denominada “doble jornada”, referida al trabajo doméstico y extra doméstico, tiene repercusiones negativas por la dificultad que conlleva compatibilizar un empleo remunerado con el trabajo doméstico, además de la situación de sobrecarga que ello supone. La incorporación femenina a la actividad laboral no ha implicado una reorganización de las tareas domésticas mediante un reparto más equilibrado entre hombres y mujeres, sino que éstas siguen recayendo con mucha más frecuencia sobre las mujeres, y aunque se ha producido un incremento de la participación masculina en este tipo de tareas, sigue teniendo un carácter muy minoritario.

¹¹“El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España”, (Aragón Medina, Cruces Aguilera, Martínez Poza, & Rocha Sánchez, 2012)

“Como destacaba el CES en 1994, la persistencia de esta división del trabajo en función del género en el ámbito doméstico supone un no aprovechamiento del capital formativo y humano del colectivo femenino, que se traduce en pérdidas de su capacidad productiva”. (Consejo Económico y Social, 2000)

A pesar de los avances de las mujeres en la participación laboral y en el nivel de formación, sigue recayendo sobre ellas el mayor peso de las funciones sociales relacionadas con los cuidados y responsabilidades familiares. El desequilibrio existente entre hombres y mujeres en el reparto de estas cargas, afecta a las dificultades de inserción y participación laboral de las mujeres. Esta situación origina diferencias en el uso del tiempo entre hombres y mujeres, lo que supone un gran límite a las posibilidades de las mujeres en el sistema productivo y un deterioro de su calidad de vida.

La maternidad y su incidencia sobre la vida laboral de las mujeres

La protección social a la maternidad en nuestro país se ha caracterizado a lo largo de la historia, por su carácter prioritariamente proteccionista de la salud de las mujeres frente a las consecuencias fisiológicas más inmediatas del parto y el postparto, y por otra parte, por su relación con el ámbito del trabajo remunerado. Desde sus inicios ha tenido una orientación protectora, pasando por consideraciones demográficas y de protección a la familia. El descanso y la protección por maternidad han evolucionado hacia el reconocimiento de un derecho propio de la trabajadora, al que se han ido añadiendo mejoras de la protección que superan los estrictos límites biológicos del embarazo, parto y puerperio.

A partir de los años noventa, la realidad cada vez más extendida en los países desarrollados es que los hogares dependen de dos sueldos o dos personas activas. En este contexto, la maternidad afecta al reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, y su conciliación con las obligaciones laborales, del mismo modo que a la igualdad de oportunidades de empleo y promoción

A día de hoy, la responsabilidad de cuidados familiares recae esencialmente sobre las mujeres, dificultando su participación en el mercado de trabajo, y provocando en ocasiones la interrupción, temporal o definitiva, de su carrera profesional. El creciente envejecimiento de la población está provocando el aumento de las situaciones carenciales del colectivo de personas mayores, que son asistidas en gran parte de los casos, por la propia familia. En el caso de los hijos, el periodo de mayor exigencia coincide con el desarrollo y consolidación de la carrera laboral de la

madre, que es quien se acoge en la mayoría de los casos a los permisos que concede la legislación laboral vigente.

En España se ha producido una continuada caída de la tasa de natalidad desde 1976, y uno de los factores que la explican es que la carga de las responsabilidades familiares y, más concretamente la maternidad, constituyen un obstáculo para la integración y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Las mujeres que no están integradas en el mercado de trabajo tienen muchos más hijos que las mujeres activas laboralmente, lo que refleja que la posposición de la maternidad y la reducción del tamaño de la familia son fenómenos que están fuertemente relacionados con la creciente integración laboral femenina.

Esta nueva situación ha venido acompañada de importantes cambios en el orden familiar. El modelo de familia tradicional ha dado paso a nuevas formas de convivencia, modelos más igualitarios entre los sexos. La disminución en las tasas de nupcialidad, fecundidad, el incremento de divorcios y separaciones, el aumento de las uniones de hecho y de los hijos extramatrimoniales, conforman un panorama con estructuras familiares mucho más diversificadas.

En el contexto actual, se produce un aumento del número de familias monoparentales. Estos hogares son los que registran mayores índices relativos de pobreza, y en su mayoría se encuentran encabezados por mujeres, ya que normalmente la madre se hace cargo de los hijos. En el caso de los hogares monoparentales que están encabezados por un hombre, éste suele tratarse de un padre viudo.

La maternidad influye decisivamente en el empleo y en la vida laboral de las mujeres trabajadoras. Las mejoras y avances en la legislación referida a la protección de la maternidad, sin embargo, no han conseguido resolver el problema fundamental que experimentan la mayoría de las mujeres trabajadoras en algún momento de sus vidas profesionales: la desigualdad de trato en el empleo a causa de su función procreadora.¹²

La protección del empleo de las mujeres podría manifestarse mediante medidas legales contra el despido discriminatorio, facilidades a la reincorporación de mujeres que salieron del mercado de trabajo para cuidar de sus hijos, cursos de formación continua para las madres en situación de permiso o excedencia, remoción de obstáculos para promoción de las madres en sus carreras profesionales, etc.

¹² (Consejo Económico y Social, Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, 2012)

“En palabras de la OIT, «la formulación del principio de igualdad entre hombres y mujeres puede depender menos de las medidas de protección que de la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo.» (Consejo Económico y Social, 2000)

Capital humano en España

El capital humano disponible en España, entendido como la formación educativa y profesional de la población, es un factor determinante para el crecimiento potencial de la economía del país, y condiciona su especialización productiva.

España registra la tasa más alta de abandono escolar temprano de Europa, situación que se encuentra especialmente ligada a condiciones de desigualdad social y entorpece la reducción de las carencias educativas. El bajo nivel de aptitudes básicas de la población que abandonó prematuramente la escuela contribuye al desempleo de larga duración, y constituye un obstáculo para la competitividad, la capacidad de innovación y la cohesión social del país.¹³

En los últimos años, el porcentaje de población joven sin trabajo, estudios ni formación se ha reducido, mientras que en la tasa de actividad no se han apreciado grandes cambios, lo que indica que un mayor número de jóvenes se está matriculando en cursos de educación o formación. No obstante, el bajo nivel medio de las cualificaciones de la mano de obra dificulta la transición de la economía española hacia actividades de mayor valor añadido. Ello entorpece a su vez la capacidad del mercado de trabajo para ofrecer oportunidades al alto número de personas tituladas universitarias en sectores intensivos en conocimiento.

En nuestro país las tasas de paro son más elevadas en jóvenes de entre 20 y 29 años, con independencia del nivel de formación alcanzado, si bien suele ser algo mayor en los niveles más bajos de formación. El desempleo juvenil, aunque ha disminuido ligeramente, sigue siendo muy elevado. La crisis económica aumentó los niveles de desempleo no solo entre la población con menor cualificación, que sin duda es la más afectada, sino también entre las personas que se encuentran en niveles de cualificación más elevados.

Entre otras medidas que se han tomado en España para favorecer el empleo juvenil destacan los contratos en prácticas, que han aumentado en los últimos años en las personas paradas tituladas jóvenes menores de 30 años, con el objetivo de adquirir experiencia práctica e inserción en el mercado laboral. “El perfil de los contratados bajo esta modalidad son en su mayoría jóvenes, de los que el 86% se realizan con personas entre 20 y 29 años. Entre ellos, el 43,9% son hombres y el

¹³ Información (Comisión Europea, Europa 2020: la estrategia europea de crecimiento, 2013)

42,1% son mujeres, por lo que está muy equilibrado entre ambos sexos”. (CES, 2015). Además el 68% de ellos tienen estudios postsecundarios.

El informe 03/2015 del CES comunica que España experimenta un descenso en los empleos de nivel intermedio, como los puestos administrativos y manuales cualificados, ya que la tendencia actual es a la polarización del empleo. Se produce un aumento de las ocupaciones que requieren mayores niveles de formación, así como de las que requieren niveles de formación más bajos, aunque se espera un mayor repunte de las primeras. “Las estructuras de empleo de los países más desarrollados se están transformando hacia un modelo polarizado: presidido por un mayor peso del empleo más cualificado (profesionales y técnicos) y también, en un proceso aparentemente paradójico, de mayor peso de categorías de empleo con un grado bajo o medio de requerimientos de cualificación, asociadas a actividades de servicios”. (CES, 2015)

España presenta un alto porcentaje de personas tituladas universitarias, la tasa de personas que han completado estudios superiores es elevada, y se encuentra entre los países con mayor número de personas graduadas en estudios universitarios, sin embargo los resultados no son acordes con la demanda actual del mercado de trabajo, ya que existe un desajuste de las aptitudes en el mercado de trabajo, y la cooperación entre la universidad y la empresa es bastante escasa.

El Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión, elaborado en 2016 por la Comisión Europea, señala que a pesar de que la cantidad de personas con titulaciones superiores en España es superior a la media de la UE, la tasa de empleabilidad de los titulados recientes es una de las más bajas de Europa, situándose en el 68,6%, con una proporción importante ocupando puestos de trabajo que no requieren un grado universitario. Una mayor cooperación entre la universidad y la empresa sigue siendo una prioridad para aumentar la empleabilidad de las personas graduadas universitarias en todos los sectores, y para fomentar la innovación como motor del crecimiento sostenible.

Además, las diferencias en el precio de las matrículas entre Comunidades Autónomas y universidades también pueden aumentar el riesgo de que se acentúen las desigualdades en los resultados de la educación, ya que la capacidad económica de las familias de los estudiantes puede ser decisiva a la hora de solicitar plaza en una determinada universidad.

Nivel de formación de las mujeres: universitarias y no universitarias

En general, la evolución de las mujeres en el nivel educativo ha sido positiva, sobre todo de las más jóvenes. En España, las tasas de escolaridad en las mujeres han ido en aumento en los

últimos años, resultando más elevadas en todos los niveles de formación, desde las enseñanzas básicas hasta las universitarias. Sin embargo, aunque actualmente en España más mujeres llegan a finalizar la educación secundaria superior con tasas de graduación mayores, muestran una menor preferencia por los estudios profesionales, ya que la proporción de mujeres que eligieron un itinerario profesional en sus estudios postobligatorios fue menor que entre los varones.

Según el informe del Consejo Económico y Social en 2015, en España las diferencias por sexo son superiores a la media europea. Se produce una mayor tasa de graduación en enseñanzas secundarias post-obligatorias de las jóvenes españolas y un mejor balance respecto a los varones en comparación con la UE. Sin embargo, la proporción de graduados y graduadas en estas enseñanzas es menor que en el resto de Europa, a pesar de su mejor evolución.

El nivel de estudios de las mujeres se reduce, en relación al de los varones, a medida que avanza la edad de la población, pues en el año 2007 el porcentaje de universitarias de entre 20 y 29 años superaba el 60%, cuando en el conjunto de la población española con dicha titulación, las mujeres representaban el 54.7%., según el Instituto Nacional de Estadística.

La incorporación de las mujeres a la formación superior ha sido muy reciente en nuestro país, las mujeres españolas comenzaron a participar en la educación superior bien avanzado el siglo XX, ya que hasta entonces la Universidad era un espacio reservado únicamente para los varones. “En 1910 desaparece la prohibición al acceso femenino, aunque entonces las universitarias sólo se forman en algunas áreas del conocimiento específicamente “femeninas”. (Agudo Arroyo, 2008).

La falta de participación de las mujeres hasta ese momento, refleja la situación actual de desigualdad en las oportunidades profesionales, si bien las jóvenes de hoy día disfrutan del derecho a la educación y al empleo.

Hacia los años noventa las mujeres constituían ya el 50% del total del alumnado matriculado en las universidades españolas, concentrándose en especialidades consideradas típicamente femeninas, como Derecho, Filosofía y letras, y con una baja participación en carreras como Ingenierías y Arquitectura. Además, las mujeres presentan en términos generales mejores resultados educativos que los varones.¹⁴

España se sitúa entre los países con mayor número de personas graduadas en estudios universitarios. No obstante, aunque en España en los últimos años la tasa de acceso a estudios universitarios ha sido mayor en las mujeres que en los hombres, en las tasas de graduación sucede

¹⁴ Mujeres y Hombres en España. <http://publicacionesoficiales.boe.es> (Instituto Nacional de Estadística, 2014)

lo contrario.¹⁵ Las mujeres jóvenes acceden a la formación superior como una estrategia de integración laboral y contra las barreras discriminatorias que encuentran en el mercado de trabajo. El contexto económico y social presente hace que la formación superior aumente las posibilidades de acceso a un empleo. La teoría del capital humano afirma que la educación y la cualificación son muy relevantes para la entrada al mercado de trabajo, por lo que la educación resulta ser un factor determinante para las mujeres jóvenes en su integración laboral, sin embargo, “Las desigualdades de mujeres y varones en el mercado de trabajo prevalecen pese al incremento del nivel formativo de las primeras y la activación de medidas legales que tratan de rebatirlas”. (Agudo Arroyo, 2008)

No obstante, las perspectivas de las tituladas universitarias a la hora de elegir sus estudios no se centran únicamente en las salidas profesionales, se tienen en cuenta también otros factores, si bien una vez finalizados los estudios la búsqueda de empleo se orienta hacia puestos de trabajo relacionados con la formación recibida y las destrezas adquiridas, revela el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Esto constata que el hecho de encontrar un empleo relacionado con su titulación es uno de los aspectos que genera mayor satisfacción, aunque la realidad actual del mercado de trabajo no se adecúa a las expectativas de las jóvenes.

La oferta de empleos acordes a la titulación suele ser muy escasa, no siempre existe la posibilidad de elegir un empleo centrándose en aspectos como el salario, horarios, ambiente de trabajo, funciones realizadas, etc., por este motivo, otro factor muy valorado es la seguridad de un empleo estable. No obstante, parece ser que las motivaciones a la hora de buscar un empleo son diferentes en función del género: mientras que las recién tituladas se concentran más en si les agrada el trabajo en sí, los varones parecen fijarse más en otros aspectos como las condiciones retributivas. Estas diferencias pueden estar ocasionadas por los estereotipos y roles de género aún latentes en nuestra sociedad.

“La trayectoria académica y profesional de las universitarias se ve afectada por condicionantes de orden social y cultural sexistas de fuerte tradición. No obstante, las jóvenes con niveles educativos altos presentan tasas de actividad similares a las de los hombres, y más altas que las de las mujeres con menor nivel de formación”. (Agudo Arroyo, 2008). Con todo, en España las jóvenes de hoy, sobre todo las tituladas universitarias, tienen mejores expectativas laborales que sus antepasadas, y en general, una visión positiva acerca de sus perspectivas de futuro. Las mujeres acceden al mercado de trabajo en mayor medida que antes, fuera del rol doméstico y de cuidado, sin

¹⁵ Informe 03/2015 competencias profesionales y empleabilidad. (CES, 2015)

embargo, persisten diferencias de género en cuanto al salario, contratos, y áreas de empleo. En este sentido los varones titulados siguen mostrándose más optimistas que ellas.

La tasa de actividad femenina aumenta en la medida que el nivel educativo es mayor, por lo que la equiparación entre hombres y mujeres es mayor a mayor formación, siendo la tasa de actividad similar para personas universitarias. Las mujeres con alto nivel educativo tienen tasas de actividad más elevadas en todos los grupos de edad, mientras que las mujeres de mayor edad y menos cualificadas son con mayor frecuencia inactivas. El informe 4/2000 del Consejo Económico y Social, indica que el perfil ocupacional de las mujeres trabajadoras es reflejo de la situación educativa. Las mujeres ocupadas presentan mejores niveles educativos, de forma que casi una de cada cuatro es universitaria, frente a uno de cada cinco varones. Esto es debido a la incorporación juvenil femenina al mercado de trabajo, sin embargo la tasa de empleabilidad de las personas tituladas recientes es una de las más bajas de Europa.

Las jóvenes españolas se proponen su desarrollo profesional como una trayectoria a medio-largo plazo, entre otras causas porque aprecian una falta de formación práctica en algunas de las titulaciones universitarias, por lo que suele ser frecuente que, una vez finalizada la carrera universitaria, las tituladas continúen con su formación o vayan adquiriendo experiencia laboral para poder optar a puestos de trabajo más afines a los estudios realizados.¹⁶

La inversión en formación ha producido que la sobre cualificación de las personas trabajadoras ha ganado peso en los últimos años, son personas cuyo nivel de cualificación se encuentra por encima del que requiere su puesto de trabajo. En la UE aproximadamente el 20% de las personas trabajadoras cualificadas realizan tareas que se corresponden a niveles de cualificación medios o bajos. En estos datos España se encontraría en la media general de la UE. “(...el crecimiento acelerado del alumnado universitario de los últimos años hace que la oferta de titulados exceda a las expectativas de absorción del mercado de trabajo, y esto genera desajustes que muchas veces desembocan en situaciones de sobre cualificación o subempleo”. (Agudo Arroyo, 2008). Según este mismo estudio, la población femenina sobre educada representa un 21,3%, mientras que la masculina lo está en un 13,4%, por lo que la proporción de mujeres que se encuentra en esta situación es mayor.

¹⁶Mujeres y hombres en España (Instituto Nacional de Estadística, 2014)

Empleo y paro en la población joven

El Consejo Económico y Social reúne datos acerca de las tasas de empleo y desempleo juvenil y de la población general en 2015, su evolución en los últimos años, y la comparativa con la Unión Europea. Los datos analizados en este caso diferencian las tasas de empleo y paro por edad y por sexo.¹⁷

En España existe un grave problema de empleo juvenil. Según los datos recogidos en los últimos años por el Consejo Económico y Social, los resultados de empleo y paro en 2015 han sido más negativos en España que en el resto de la UE. La tasa de empleo creció desde el 2013 en la población joven de 15 a 24 años 1,4 puntos en España, sin embargo si lo comparamos con las tasas de empleo de 2007, supone una caída de 20,2 puntos. En la UE, en la población joven también se produjo un aumento de 1,2 puntos desde 2013, datos que suponen una caída de 4,1 puntos desde 2007, descenso mucho menos acusado que en el caso de España.

Las tasas de paro de la población joven de entre 15 y 24 años también proyectan resultados relativamente positivos desde 2013 (tabla 1). En España en el último trimestre de 2015, las tasas de paro registraron una caída de 8,7 puntos desde 2013, si bien estos datos no resultan tan optimistas si observamos que desde 2007 el aumento del paro fue mucho mayor, de 27,5 puntos. En la UE los datos no fueron tan extremos, las tasas de paro en la población joven hasta 24 años descendieron en 3,7 puntos desde el cuarto trimestre de 2013, sin embargo, en la comparativa con 2007, el resultado había registrado un aumento de 4,7 puntos, por lo que el aumento del paro en la UE en este tiempo fue mucho menor que en España.

La tendencia de los datos de empleo y paro juvenil en España y en la UE ha sido similar, pero con datos mucho más acusados en España. Desde el último trimestre de 2007 se ha producido un descenso en las tasas de empleo, no obstante, a partir del cuarto trimestre de 2013 los datos comienzan a remontar, y aunque de una forma más moderada, la tendencia vuelve a ser positiva, produciéndose un ligero aumento del empleo y un descenso de los niveles de desempleo.

De igual manera las diferencias son mucho más acusadas en el caso de la población joven que en la población general hasta 64 años, en mayor medida en nuestro país. En España la población general ha sufrido un descenso de las tasas de empleo desde 2007 hasta 2013, de 10,6 puntos, con un incremento este bienio hasta el último trimestre de 2015 de 3,5 puntos. En la UE sin embargo, las tasas de empleo de la población general, desde el último trimestre de 2007 hasta 2015 se ha

¹⁷ Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, España 2015.

producido un aumento de las tasas de empleo de 0,5 puntos, que si bien no es una gran cifra, al menos el resultado es positivo.

CUADRO II-2. TASAS DE EMPLEO Y DE PARO DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA Y EN LA UE, 2007-2015
(Cuartos trimestres)

| Jóvenes (15-24) | | | |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Tasas de empleo | 2007 | 2013 | 2015 |
| UE-28 | 37,3 | 32,0 | 33,2 |
| España | 38,1 | 16,5 | 17,9 |
| Tasas de paro | 2007 | 2013 | 2015 |
| UE-28 | 14,9 | 23,3 | 19,6 |
| España | 18,7 | 54,9 | 46,2 |
| Total edades (15-64) | | | |
| Tasas de empleo | 2007 | 2013 | 2015 |
| UE-28 | 65,5 | 64,3 | 66,0 |
| España | 65,7 | 55,1 | 58,6 |
| Tasas de paro | 2007 | 2013 | 2015 |
| UE-28 | 7,0 | 10,8 | 9,2 |
| España | 8,6 | 25,8 | 21,0 |

Fuente: Eurostat, Labour Force Survey.

Tabla 1. Tasas de empleo y paro de la población joven en España y en la UE, 2007-2015 (Consejo Económico y Social, 2016)

En cuanto a las tasas de paro, la UE registra un aumento hasta 2013 de 3,8 puntos, experimentando una bajada en los últimos dos años hasta 2015 de 1,6 puntos. En España el aumento del paro desde 2007 es de 17,2 puntos hasta 2013, con una bajada a partir de ahí hasta 2015 de 4,8 puntos.

En cuanto a las tasas de empleo y paro, las diferencias de género son evidentes (tabla 2). Las mujeres en España en el cuarto trimestre del 2015 registran una tasa de empleo 7,2 puntos por debajo de la media de la UE. En los varones españoles la diferencia es algo mayor, 7,7 puntos por debajo de la media de la UE, sin embargo también partían de una tasa de empleo más alta que en caso de las mujeres. La tasa de empleo femenino en España es 10,2 puntos inferior a la masculina en el último trimestre de 2015, muy similar en este caso a la media en la UE, cuya diferencia es de 10,7 puntos. En las variaciones observadas en la tasa de empleo desde 2007 a 2015, las mujeres españolas registran un resultado negativo de 2,1 puntos, mientras que en la media de la UE este resultado es positivo, reflejando un aumento de 2,2 puntos porcentuales. En el caso de las tasas de empleo en los varones, el resultado es negativo en ambos casos, en la media de la UE la bajada fue de 1,2 puntos, y en España mucho más acusada, de 11,9 puntos.

CUADRO II-1. TASAS DE EMPLEO Y DE PARO POR SEXO EN ESPAÑA Y EN LA UE, 2015
(Porcentajes sobre el total de la población, cuarto trimestre. Variaciones en cada periodo en puntos)

| Tasas | | Variaciones año (puntos) | | | |
|------------------------------------|--------|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | | 2015 | 2014-2015 | 2013-2015 | 2007-2015 |
| Tasas de empleo, 15-64 años | | | | | |
| Mujeres | UE-28 | 60,7 | 0,8 | 1,7 | 2,2 |
| | España | 53,5 | 1,5 | 2,9 | -2,1 |
| Varones | UE-28 | 71,4 | 1,0 | 1,7 | -1,2 |
| | España | 63,7 | 2,2 | 4,2 | -11,9 |
| Tasas de paro, 15-64 años | | | | | |
| Mujeres | UE-28 | 9,4 | -0,9 | -1,5 | 1,7 |
| | España | 22,6 | -2,3 | -4,0 | 11,7 |
| Varones | UE-28 | 9,1 | -0,9 | -1,5 | 2,7 |
| | España | 19,6 | -3,3 | -5,6 | 12,7 |

Fuente: Eurostat, Labour Force Survey.

Tabla 2. Tasas de empleo y paro por sexo en España y en la UE, 2015 (Consejo Económico y Social, Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, España 2015, 2016)

Las tasas de paro en el cuarto trimestre de 2015 fueron en las mujeres españolas, de 13,2 puntos por encima de la media de la UE. Los varones españoles también registraron una tasa de paro mayor a la media de los varones de la UE, aunque menos elevada que en las mujeres, en esta ocasión fue de 10,5 puntos. En España, la tasa de paro de las mujeres fue 3 puntos porcentuales superior a la de los varones en el 2015, siendo en la media de la UE la diferencia entre mujeres y hombres de 0,3 puntos en las tasas de paro. Desde 2007 a 2015, las tasas de paro femenino en España han aumentado 11,7 puntos, mientras que en la media de la UE el aumento ha sido de tan solo 1,7 puntos en estos años. En cuanto a los varones, también los españoles han sufrido un incremento del paro de 12,7 puntos porcentuales, bastante más elevado que en la media europea, cuyo incremento fue de 2,7 puntos.

Una de las características de la evolución del empleo en España en el último periodo es el peor resultado comparativo en el caso de las mujeres. También la población joven española obtiene peores resultados frente a la población general, y en la comparativa con la UE el resultado es peor, por lo que ser mujer y joven constituye un gran obstáculo en el mercado de trabajo español.

Emprendimiento, empleo y autoempleo

En España, el desempleo juvenil es un gran problema estructural que se ha visto agravado por la crisis, y que presenta graves consecuencias para la situación actual y futura de la población joven

española, lo que representa una limitación del crecimiento a largo plazo de la economía española. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el último trimestre de 2012 la tasa de paro para la población joven española de entre 16 y 19 años era del 74%, en la población joven de entre 20 y 24 años era del 51,7%, y del 34,4% para las edades entre 25 y 29 años.

Un conjunto de debilidades, como la marcada polarización del mercado de trabajo, donde unos jóvenes abandonan sus estudios con escasa cualificación y otros, altamente cualificados, están subempleados; el escaso peso relativo de la formación profesional de grado medio y la baja empleabilidad de los jóvenes, afectan directamente a la población más joven en nuestro país. Además de la alta temporalidad y contratación parcial no deseada; la dificultad de acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social; y la necesidad de mejorar el nivel de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes.¹⁸

El título I de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, desarrolla la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 que adquiere el objetivo de impulsar medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil, ya sea mediante la inserción laboral por cuenta ajena o a través del autoempleo y el emprendimiento.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 recoge 100 medidas cuyo objetivo es facilitar el acceso a la población joven al mercado laboral a través de la contratación y el autoempleo, como estrategia del Gobierno de España para avanzar hacia una recuperación económica. Combatir el desempleo juvenil se ha convertido en un reto que requiere una actuación urgente. Los objetivos de esta estrategia se resumen en mejorar la empleabilidad de la población joven en España, así como la calidad y la estabilidad en el empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo, y fomentar su espíritu emprendedor.¹⁹

Dentro de las 100 medidas para el fomento del empleo, hay 15 actuaciones concretas de las que se esperan resultados a corto plazo, desde mejoras en los planes formativos con perspectivas a mejorar la empleabilidad, fomento del emprendimiento y autoempleo y estímulos para la contratación de personas trabajadoras jóvenes.²⁰

¹⁸Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.(BOE)

¹⁹ Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 (Boletín Oficial del Estado, 2014)

²⁰ Información de Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016. Tríptico informativo incluido en Anexo 3.

Entre las medidas dirigidas a las empresas para favorecer la contratación de las personas jóvenes:

- Contratos parciales con vinculación formativa, las empresas que contraten a personas jóvenes menores de 30 años sin experiencia laboral o en situación de desempleo de larga duración, disfrutarán de una reducción de la cuota a la Seguridad Social. La reducción de las cuotas será del 100% para las empresas que tienen menos de 250 trabajadores y del 75% si su plantilla es mayor.
- Para los autónomos y microempresas que contraten de forma indefinida a personas jóvenes menores de 30 años, disfrutarán de una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social durante un año, siempre que se encuentren inscritos como demandantes de empleo.
- El contrato “Primer Empleo” joven está destinado a que la población joven pueda tener su primera experiencia laboral. Las empresas que lo transformen en indefinido tendrán derecho a una bonificación en la cuota a la Seguridad Social de 500 euros al año durante 3 años, y de 700 euros en el caso de mujeres. Será válido siempre que se trate de personas jóvenes menores de 30 años inscritas como demandantes de empleo.
- Contrato en “Prácticas”, para la contratación de jóvenes una vez finalizada su formación con el fin de que puedan tener su primera experiencia laboral vinculada a su titulación. Las empresas que suscriban este contrato disfrutarán de una reducción en la cuota a la Seguridad Social de hasta el 50% durante la vigencia del contrato (hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%).

Para favorecer el emprendimiento de la población más joven, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 introduce diferentes medidas a base de incentivos y programas que faciliten estas actividades:

- Con la “Tarifa Plana para autónomos”, los jóvenes emprendedores que causan nueva alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) tendrán la posibilidad de abonar una cuota mínima por contingencias comunes los primeros meses para que puedan iniciar una actividad por cuenta propia. Durante los primeros seis meses se aplicará una reducción del 80% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento en este Régimen. Así, los nuevos autónomos menores de 30 años podrán cotizar durante los

primeros seis meses una cuota de aproximadamente 50€. Durante los siguientes seis meses, se aplicará una nueva reducción sobre la base mínima de un 50%. Tras el primer año en el RETA, los hombres de hasta 30 años y las mujeres de hasta 35 años mantendrán una reducción y una bonificación en sus cotizaciones de un 30% durante los siguientes 18 meses. En el caso de jóvenes menores de 35 años con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33%, la reducción del 80% se aplicará durante los 12 primeros meses desde la fecha de alta, y se mantendrá la bonificación del 50% hasta un máximo de cinco años.

- “Emprende con Crédito” permite compatibilizar, a los emprendedores menores de 30 años beneficiarios de una prestación por desempleo, esta prestación con el inicio de una actividad por cuenta propia. Podrán seguir percibiendo la prestación por desempleo durante 9 meses. También se les ofrece la posibilidad de capitalizar su prestación hasta el 100% para realizar una aportación al capital social de una empresa de nueva creación.
- “Emprende con Red” permite la reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia, con el fin de disponer de una segunda oportunidad antes la inviabilidad de un proyecto.
- “Saber emprender” ofrece a la persona emprendedora un servicio de asesoramiento.
- El contrato “Generaciones”, las personas autónomas menores de 30 años podrán beneficiarse mediante la contratación de forma indefinida a personas desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, de una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social del 100% durante el primer año.
- El programa “emprendimiento colectivo” bonifica con 800 euros al año en la cuota a la Seguridad Social durante un máximo de 3 años a las cooperativas y sociedades laborales que incorporen como socios trabajadores a jóvenes menores de 30 años en situación de desempleo. Esta bonificación será de 1.650 euros al año para las empresas de inserción que contraten a jóvenes en riesgo de exclusión social.

De la misma forma existen bonificaciones en el “Contrato Interinidad para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar”. Estos contratos se celebran con personas desempleadas para sustituir a otras durante su descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad o riesgo durante el embarazo o lactancia. Mientras dure la sustitución la empresa tendrá una bonificación del

100% de la cuota empresarial de la persona interina y un 100% en la cuota de la trabajadora en situación de maternidad.

El Servicio Público de Empleo Estatal pone a disposición del usuario la información acerca de la contratación en función del tipo de empresa, tipos de contratos y condiciones para poder beneficiarse de ciertas bonificaciones y/o reducciones según la normativa vigente, actualizado en octubre de 2016.²¹

Segregación laboral por razón de género

España ha vivido en la segunda mitad del siglo XX uno de los mayores cambios sociales, el nuevo papel asumido por las mujeres y su incorporación al mercado de trabajo. El empleo femenino, sin embargo, tiene un carácter de complementariedad derivado de su menor dedicación temporal y menor retribución económica.

Tradicionalmente ha existido una segregación en los empleos que han sido aceptados como “masculinos” y “femeninos”, y a pesar de los cambios acontecidos en nuestro país en los últimos años, pervive cierta segregación en la actividad laboral femenina. Para superarla, se deberá trabajar no ya en el ámbito laboral, sino mucho antes, en el propio sistema educativo, en cuya segregación se restringe su abanico de opciones de empleo de las jóvenes estudiantes.

La segregación de género se produce tanto en los niveles más bajos como en los niveles superiores, en los que se intenta encaminar a las mujeres hacia ocupaciones tradicionalmente femeninas como la enfermería o la docencia. Actualmente, las mujeres, las jóvenes en mayor medida, se están integrando en profesiones que tradicionalmente han estado dominadas por hombres.

Como señala el Informe CES 1/2011, las diferencias por sexo persisten en la elección de las distintas ramas profesionales de estudio en la formación profesional, observándose tanto un importante grado de feminización o masculinización de algunas ramas, como de segregación por género. Desde el comienzo de la formación académica, existe una segmentación de género muy marcada. En determinados campos de estudio muy específicos, como las ramas administrativas y comerciales, o sanitaria y de cuidados, se registra una mayor concentración de mujeres. En los ciclos de grado superior, la segmentación por género en la elección de las ramas profesionales es

²¹ Información “Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral Empleo Cuadro resumen de normativa vigente” (Servicio Público de Empleo Estatal, 2016)

menor que la producida en los de grado medio, aunque sí es cierto que se ha producido un aumento en los últimos años.

La tabla 3 representa el porcentaje de la población estudiantil de ciclos de grado formativo medio o superior en función del sexo y la rama profesional escogida, en la que se observan claramente las diferencias en las elecciones en función del género. En los años representados, de 2009 a 2013, tanto en los ciclos formativos medios como superiores la diferenciación es similar, y la variación con el transcurso de los años es mínima. Los varones muestran mayor interés por las ramas profesionales más cercanas a las ciencias o la tecnología, electricidad y electrónica, mantenimiento de vehículos, o informática son las más elegidas por ellos. Mientras las mujeres optan por ramas profesionales como administración, sanidad, imagen personal, o servicios socioculturales y a la comunidad, estudios más relacionados con las labores consideradas típicamente como femeninas.

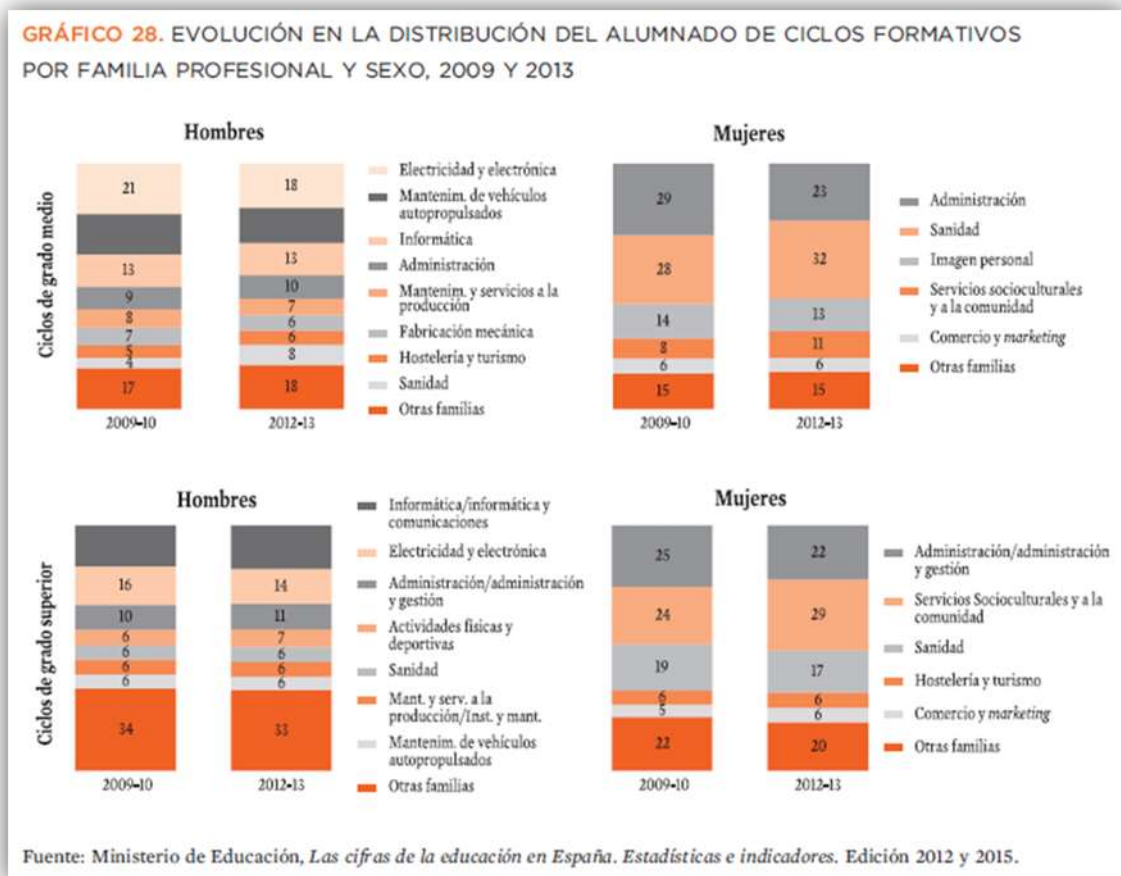


Tabla 3. Evolución en la distribución del alumnado de ciclos formativos por familia profesional y sexo, 2009 y 2013 (CES, 2015)

Podemos afirmar que la segmentación por razón de género comienza en las etapas educativas y de formación, lo que supone el comienzo de la segmentación de género en el mercado de trabajo, “La segmentación según género es muy relevante pues supone el inicio de la segregación ocupacional, la cual tiene importantes y desventajosos efectos sobre el mercado de trabajo, al entrañar un importante desaprovechamiento del capital formativo y humano”. (CES, 2015)

En las últimas décadas, se ha producido en España un incremento del nivel educativo de la población general, que procede del aumento del número de titulados y tituladas universitarias. Este avance ha ido acompañado de una mayor equiparación entre ambos sexos, lo que mejora la igualdad de oportunidades y logra una mayor cohesión social, sin embargo, en los estudios universitarios también se produce una marcada segregación según el sexo.

Las mujeres universitarias se concentran mayoritariamente en carreras de ciencias jurídicas y sociales, ciencias de la salud o humanidades, mientras los varones tienden más hacia carreras técnicas y de ciencias, si bien esta situación está cambiando levemente. “Tanto en España como en la UE, el equilibrio entre mujeres y hombres se ha logrado en algunos campos de estudio como en las Ciencias sociales y Servicios, pero persisten diferencias significativas por sexo en la composición del alumnado en otros, como en Ciencias, matemáticas e informática, y en Ingenierías, manufacturas y construcción (con predominio de varones) y en Salud y bienestar y Educación (con predominio de mujeres)”. (Consejo Económico y Social, Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, España 2015, 2016)

La menor presencia femenina en los campos de estudios más relacionados con la ciencia y tecnologías no parece estar relacionada con el rendimiento, sino más bien por determinados estereotipos y factores culturales que pueden disminuir las aspiraciones de las mujeres hacia este tipo de carreras profesionales. La relación puede estar en la menor probabilidad de éstas de trabajar en ocupaciones relacionadas con las ciencias que los varones. Según indica el Informe 03/2015 del CES, en el curso 2014-2015, siete de cada diez mujeres cursaban carreras de las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud.

En las economías desarrolladas, el conocimiento científico y tecnológico emerge como una de las vías para lograr un avance económico más sólido que el de los últimos años, y con ello aumenta la demanda de personas tituladas universitarias en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, ramas en las que la presencia de mujeres es menor. La raíz de la falta de interés por estas especialidades y las menores tasas de rendimiento en matemáticas, especialmente en el caso de las mujeres, se remontan a la educación primaria y secundaria obligatoria. Es en estas etapas en las que

se deberían investigar tanto las causas de estos menores rendimientos como las diferencias por género.²²

Las especialidades profesionales más demandadas en la actualidad son ocupadas en la mayoría de los casos por hombres, en este contexto se puede afirmar que “La segregación de género se convierte en discriminatoria en la medida en que las actividades laborales femeninas van acompañadas de sueldos más bajos, mayor índice de desempleo, menor valoración social y mayor inestabilidad”. (Barberá Heredia, Ramos, Sarrió, & Candela).

Brecha salarial de género

La diferencia salarial por razón de género se produce cuando una mujer, independientemente de su cualificación profesional, así como de las condiciones de su empresa y la competitividad de ésta, recibe una retribución inferior a la que percibiría un hombre de similares características, como define el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

La brecha salarial de género es una realidad en el mercado de trabajo español. Tanto en España como en la Unión Europea, numerosos estudios han confirmado que el salario medio de los hombres es superior al que perciben las mujeres, y la diferencia es importante. “Según establece el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam, se entiende por retribución o remuneración, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualquier otra gratificación percibida, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por la persona trabajadora en razón de la relación de trabajo” (Ministerio de sanidad Servicios sociales e Igualdad).

La discriminación se considera directa cuando la persona en cuestión recibe un trato menos favorable que en otra situación comparable en atención a su sexo, como pueda ser el recibir una retribución inferior únicamente por razón de su sexo en igualdad de condiciones personales y profesionales frente a otra. La discriminación por razón de género es indirecta cuando ciertas características personales o del puesto suponen una ventaja o desventaja para uno u otro sexo.²³

España en 2007 registraba una brecha salarial del 18,1%, en 2010 el boom inmobiliario igualó los salarios reduciendo la brecha al 16%, pero la crisis económica empeoró la situación y las diferencias volvieron a extremarse. Según los datos publicados por la Eurostat en el año 2014, la retribución bruta media de las mujeres españolas fue un 18,8% inferior a la retribución media de los

²² Informe 03/2015 competencias profesionales y empleabilidad. (CES, 2015)

²³ Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España (Ministerio de sanidad Servicios sociales e Igualdad)

hombres. Además el estudio hace una comparativa con el resto de países de la Unión Europea, en el que España es el sexto país con mayor brecha salarial de género entre los 28 Estados miembros de la Unión Europea. Se encuentra por encima de la media de la zona euro, que registra un 16,5% de brecha salarial, y la media de la Unión, con un 16,1%.²⁴ Eurostat señala que en los países con una mayor brecha salarial que España, como Estonia, Austria, República Checa, Alemania y Eslovaquia, tiene un mayor peso de la industria, sector en el que la remuneración es más alta, así como la presencia de hombres en las plantillas de trabajo. Sin embargo, en los países con menor diferencia en la brecha salarial de género, como Eslovenia, Malta e Italia, la estadística hace referencia a la actividad privada no agrícola (industria, construcción y servicios).

La contratación a tiempo parcial también constituye discriminación salarial de género, ya independientemente del trabajo que se realice, la hora trabajada está normalmente peor retribuida que en las jornadas completas, y que es más común entre las mujeres que entre los hombres. En España, el 30% de las madres que trabajan lo hacen por horas, frente al 6% de los padres.²⁵

Tabla 3 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo a la formación de la persona empleada

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

| Nivel de estudios | Hombre | Mujer | Brecha salarial | Brecha en porcentaje |
|---|--------|-------|-----------------|----------------------|
| Sin estudios | 9,53 | 7,84 | 1,68 | 17,7% |
| Educación primaria | 10,70 | 8,02 | 2,68 | 25,1% |
| Educación secundaria 1ª etapa | 10,36 | 8,19 | 2,18 | 21,0% |
| Educación secundaria 2ª etapa | 13,83 | 10,33 | 3,50 | 25,3% |
| Formación profesional grado medio | 12,61 | 9,11 | 3,50 | 27,7% |
| Formación profesional grado superior | 13,57 | 9,94 | 3,62 | 26,7% |
| Personas diplomadas universitarias o equivalente | 18,12 | 13,65 | 4,47 | 24,7% |
| Personas licenciadas, ingenieras superiores, postgraduadas y doctoras | 24,30 | 16,94 | 7,36 | 30,3% |

Tabla 4. Ganancia media por hora y brecha salarial de acuerdo a la formación de la persona empleada (Ministerio de sanidad Servicios sociales e Igualdad)

²⁴ Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España (Ministerio de sanidad Servicios sociales e Igualdad)

²⁵ El contrato a tiempo parcial en España (y la UE) es para las madres. (Bolaños, 2016)
http://economia.elpais.com/economia/2016/03/07/actualidad/1457361565_392141.html

La brecha salarial puede presentarse tanto en valores absolutos (euros), como en valores relativos (porcentajes). El porcentaje calculado expresa cuánto ganan los hombres más que las mujeres en España. Se mide en función del salario base (ganancia media por hora en este estudio) y retribución por rendimiento (pagos por productividad o variables).²⁶

El nivel de formación también determina variaciones en la brecha salarial de género. En la Tabla 4 que representa las diferencias de salarios por sexo en función del nivel de formación se observa que en España existe brecha salarial en todos los niveles de formación, es decir, independientemente del nivel de formación en el que nos encontremos, las mujeres cobran menos por hora que los hombres. Se observa que tanto la remuneración salarial como la diferencia se salario entre sexos aumenta según aumenta el nivel de formación. Los hombres sin estudios ganan en España un 17,7% más que las mujeres sin ellos. En el polo opuesto encontramos a los hombres con licenciaturas, ingenierías superiores, postgrados y doctorados, que ganan un 30,3% más que las mujeres con la misma cualificación, según el estudio del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

De acuerdo al nivel del puesto de trabajo encontramos una situación similar en cuanto a la diferencia en la ganancia por hora según el sexo (tabla 5). En todos los niveles de puestos de trabajo hay discriminación salarial de género, y de igual modo que en la tabla anterior, es en las jerarquías más altas, en los puestos directivos, en los que las diferencias en las retribuciones en función del sexo son mayores. En los puestos para los que no se requiere cualificación, la brecha salarial es de 11,9%, mientras que el porcentaje va ascendiendo en las ocupaciones que requieren algún tipo de cualificación, alcanzándose el máximo porcentaje de brecha salarial de género en los niveles directivos, con un 33,2%.

Según datos del sindicato UGT en 2016, “la brecha salarial por razón de género en España se sitúa en un 23,3%. Diferencia que persistirá si no se acometen políticas adecuadas para combatirla. La discriminación salarial afecta a todas las mujeres, independientemente del nivel de estudios: Se mantiene en un 23,44 % para las mujeres licenciadas, doctoras o grados de estudio similares y aumenta hasta el 32,79 % para aquellas mujeres que no han cursado educación primaria”.²⁷ Además, este dato se sitúa en un 27,41% para las trabajadoras menores de 20 años, en un 18,88% para las trabajadoras hasta los 24 años, y a partir de esa edad, las diferencias aumentan a medida que avanza la edad.

²⁶ Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España. (Ministerio de sanidad Servicios sociales e Igualdad)

²⁷ “Un mercado laboral roto, que trata peor a las mujeres” (UGT, 2016)

Tabla 7 Ganancia media por hora y brecha salarial (€/hora) de acuerdo al nivel del puesto de trabajo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial y Competitividad Empresarial, 2006.

| Ocupación | Hombre | Mujer | Brecha salarial | Brecha en porcentaje |
|--------------------------|--------|-------|-----------------|----------------------|
| Directivos | 36,81 | 24,60 | 12,21 | 33,2% |
| Técnicos y profesionales | 21,92 | 17,48 | 4,44 | 20,3% |
| Administrativos y apoyo | 15,44 | 10,82 | 4,62 | 29,9% |
| Otros | 10,75 | 8,09 | 2,66 | 24,8% |
| No cualificado | 8,63 | 7,60 | 1,03 | 11,9% |

Tabla 5. Ganancia media por hora y brecha salarial de acuerdo al nivel del puesto de trabajo (Ministerio de sanidad Servicios sociales e Igualdad)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que “en el ámbito del mercado laboral, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.

También el Estatuto de los Trabajadores señala esta obligación para el empresario a pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor, sin que pueda existir discriminación alguna por razón de sexo. Por lo tanto, la igualdad de oportunidades y de remuneración en el ámbito laboral entre hombres y mujeres es una obligación por la que deben velar las empresas y autoridades.²⁸

Acceso a puestos de alta dirección: “Techo de cristal”

En los últimos años, se ha vivido un gran incremento de la participación de las mujeres en las esferas social y laboral de nuestro país. No obstante, ni el aumento del nivel de formación ni el

²⁸“Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España” (Ministerio de sanidad Servicios sociales e Igualdad)

incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha generado un aumento proporcional en las posiciones de poder y ocupaciones laborales con capacidad de decisión.

Nos encontramos en este momento con la generación de mujeres jóvenes mejor formadas y con mayor nivel educativo de toda la historia de España, por lo que no se puede utilizar el argumento de la falta de preparación profesional de las mujeres como un criterio generalizado para justificar su ausencia en los puestos de alta dirección de las organizaciones. Resulta muy habitual que las mujeres con altos niveles de educación, llegado un determinado momento, se estanquen al encontrarse barreras en la promoción de su carrera.

La expresión “Techo de Cristal” hace referencia a todos los mecanismos discriminatorios que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres, las limita y les marca un tope difícil de superar. No se trata de la existencia de una legislación laboral discriminatoria, como ocurría anteriormente, ni de falta de formación, sino de una barrera transparente, basada en prejuicios hacia las mujeres, que impide el acceso de éstas a posiciones de alto nivel, quedándose estancadas en los niveles medios de dirección, pese a su capacidad personal y profesional.

Se han producido grandes avances sociales a favor de la igualdad de oportunidades y de las medidas y acciones desarrolladas durante las últimas décadas, sin embargo, sea cual sea el sector laboral analizado, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía de una organización, de modo que su presencia ocupando posiciones de poder y responsabilidad es mínima. “Según datos recientes, el porcentaje de mujeres que desempeñan actividades laborales situadas en la cúspide de la pirámide organizacional se sitúa en torno a un 2%, cifra que presenta pocas variaciones en países como España, G. Bretaña, Italia, Canadá y EE.UU” (Barberá, 2000a). (Barberá Heredia, Ramos, Sarrió, & Candela)

El nivel de formación y preparación profesional, y por otro lado, la ayuda para afrontar las responsabilidades domésticas y familiares se presentan como los factores que delimitan las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos con mayor responsabilidad y autonomía. “La documentación disponible permite sintetizar que, en el momento actual, el techo de cristal lo apuntalan dos consistentes pilares referidos a la cultura organizacional dominante, caracterizada por la persistencia de creencias sociales estereotipadas sobre los géneros, y a las responsabilidades familiares asumidas mayoritariamente por las mujeres”. (Barberá Heredia, Ramos, Sarrió, & Candela)

La mayor parte de las mujeres asumen las responsabilidades familiares y cargas domésticas, incluso aunque trabajen a tiempo completo. Compatibilizar la vida personal y la profesional requiere gran esfuerzo, y las dificultades se agravan cuando se trata de actividades directivas que conllevan mucha más dedicación y mayor disponibilidad. Las mujeres que acceden a puestos de dirección suelen encontrarse en la situación de tener que optar por dar prioridad al trabajo o a la familia.

Diferentes teorías explican los motivos de la ausencia de mujeres en puestos de responsabilidad, y prácticamente todas ellas comparten la percepción de la relación de esta circunstancia con la asunción de las responsabilidades familiares de las mujeres.

“La teoría del capital humano (Jacobs, 1999) considera que el proceso de auto marginación de las mujeres deriva, en parte, de su falta de tiempo para dedicarlo al reciclaje, fuera de su horario laboral”. (Barberá Heredia, Ramos, Sarrió, & Candela). La mayor parte de las mujeres tienen responsabilidades relacionadas con las tareas domésticas o el cuidado de familiares, por lo que no disponen de tiempo suficiente para dedicarlo a su reciclaje profesional, situación que suele desembocar en que se acaben estancando laboralmente.

“La teoría de la elección racional (Hakim, 1996), argumenta que muchas mujeres tienen que hacer una elección consciente entre mantenerse en el campo de batalla de la competencia profesional o relegar esta faceta para compatibilizarla con las obligaciones familiares. Esta elección polariza la posición de las mujeres en el mercado laboral”. (Barberá Heredia, Ramos, Sarrió, & Candela). Como en la “teoría del capital humano”, la base de la “teoría de la elección racional” radica en que fuera del horario laboral, las mujeres deben elegir entre sus responsabilidades domésticas y familiares o en continuar preparándose para poder crecer en su profesión. Normalmente, éstas deben cumplir con sus responsabilidades familiares, decisión que determinará su futuro profesional. Por otro lado, muchas mujeres que eligen crecer profesionalmente se ven obligadas, en muchas ocasiones, a tomar la decisión de retrasar esta situación, o directamente no tener familia.

“Bologh (1990) denomina «racionalidad femenina», las elecciones racionales femeninas incorporan, dentro de las estructuras sociales y económicas, los sentimientos y emociones propias y ajenas. Las diferencias entre estos dos modos racionales de situarse ante el trabajo y la vida en general son determinantes de la posición que suelen ocupar las mujeres en la jerarquía laboral y social”. (Barberá Heredia, Ramos, Sarrió, & Candela). Esta teoría determina que las elecciones se toman de forma diferente en función del sexo, según la cual las mujeres suelen moverse más por

sentimientos y emociones, lo que seguramente hará que frente a una elección, opten por los cuidados familiares en un momento determinado, antes que por un ascenso profesional.

Además de las teorías originadas por los estereotipos de género existentes en nuestra sociedad, existe la creencia de que las mujeres que alcanzan puestos de responsabilidad, deben adaptarse a los estilos tradicionales de dirección, con rasgos considerados típicamente masculinos, con el fin de evitar posibles prejuicios. “El acceso de las mujeres a puestos de alta dirección ha mostrado la existencia de estilos directivos y modelos diferentes de gestión, lo que ha provocado problemas añadidos a los prejuicios y valores tradicionales. Así, cuando las mujeres alcanzan niveles superiores de dirección, las actitudes de ellas no difieren de los hombres, se adaptan al estilo masculino de dirección”. (Rodríguez-Díaz, Jiménez Cortés, & Rebollo-Catalán, 2016)

Todos estos factores hacen que las mujeres se sigan concentrando en determinadas profesiones ya feminizadas, peor consideradas socialmente, y en los niveles más bajos de la jerarquía del mercado de trabajo. “Además, fenómenos como el acoso sexual o el acoso psicológico afectan gravemente a las personas que se encuentran en una situación más delicada en el mercado de trabajo, como son las mujeres, reduciéndose así sus opciones de alcanzar puestos de mayor poder”. (Agut Nieto & Martín Hernández, 2007)

En esta situación, disponer de oportunidades para poder desarrollar la carrera profesional es un elemento fundamental para que las mujeres tengan acceso a puestos de responsabilidad. La ausencia de políticas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral supone que la gran

mayoría de las trabajadoras en nuestro país sufren el denominado “segundo turno”, refiriéndose a las tareas domésticas y de cuidados familiares que deben realizar una vez finalizada su jornada laboral.

La proporción media de mujeres

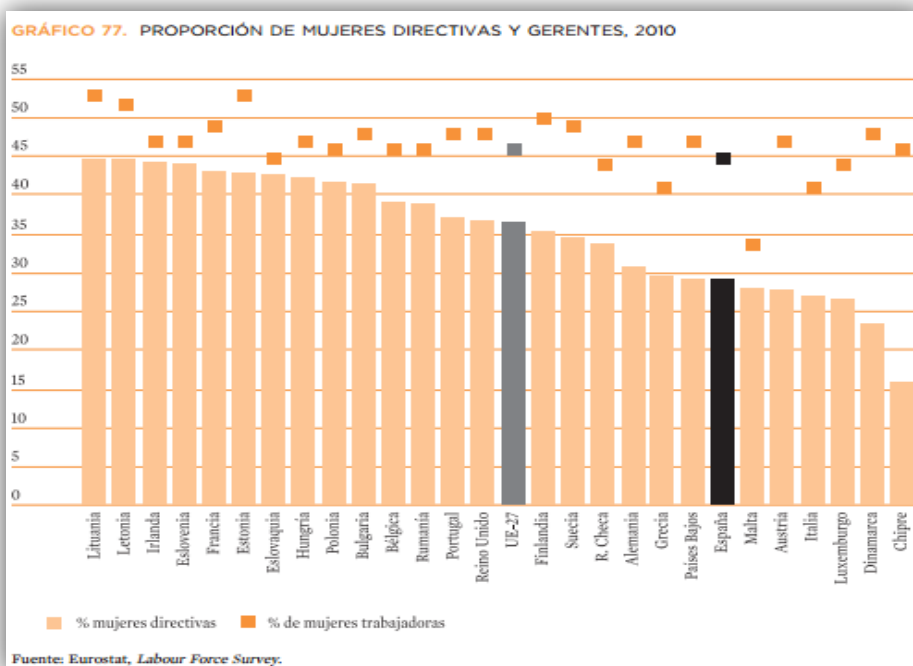


Tabla 6. Proporción de mujeres directivas y gerentes en 2010 (Consejo Económico y Social, Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, 2012)

directivas y gerentes de la Unión Europea en el año 2010 se sitúa entre el 35% y el 40%, como se representa en la Tabla 6. En España, este porcentaje se encuentra por debajo de la media de la UE, las directivas en nuestro país constituyen menos de un 30%, como representa, quedando por delante tan sólo de países como Malta, Austria, Italia, Luxemburgo, Dinamarca y Chipre.

Según los datos publicados por el Instituto de la Mujer a partir de datos del EPA, la presencia de mujeres que ocupan puestos de alta dirección aumenta según disminuye el tamaño de la empresa, por lo que se deduce que las mujeres tienen más fácil acceso a estos puestos en las empresas pequeñas que en las grandes.

Por otro lado, y como muestra la tabla 7, los empleos de baja cualificación representan un porcentaje bastante alto de las mujeres trabajadoras en España. Este porcentaje va aumentando progresivamente con la edad. La mayor parte de las mujeres ocupadas, lo está en el sector servicios, porcentaje más alto en las más jóvenes hasta los 34 años, y que disminuye ligeramente conforme avanza la edad de las trabajadoras.

En las ocupaciones de técnicos y profesionales científicos e intelectuales también el porcentaje de ocupación es bastante extenso. Aunque bajo en las jóvenes hasta los 25 años, probablemente por la relación con la formación requerida, muestra mayor estabilidad en las trabajadoras de todas las edades. En las ocupaciones relacionadas con la dirección de empresas y de las Administraciones Públicas encontramos los menores porcentajes de representación femenina,

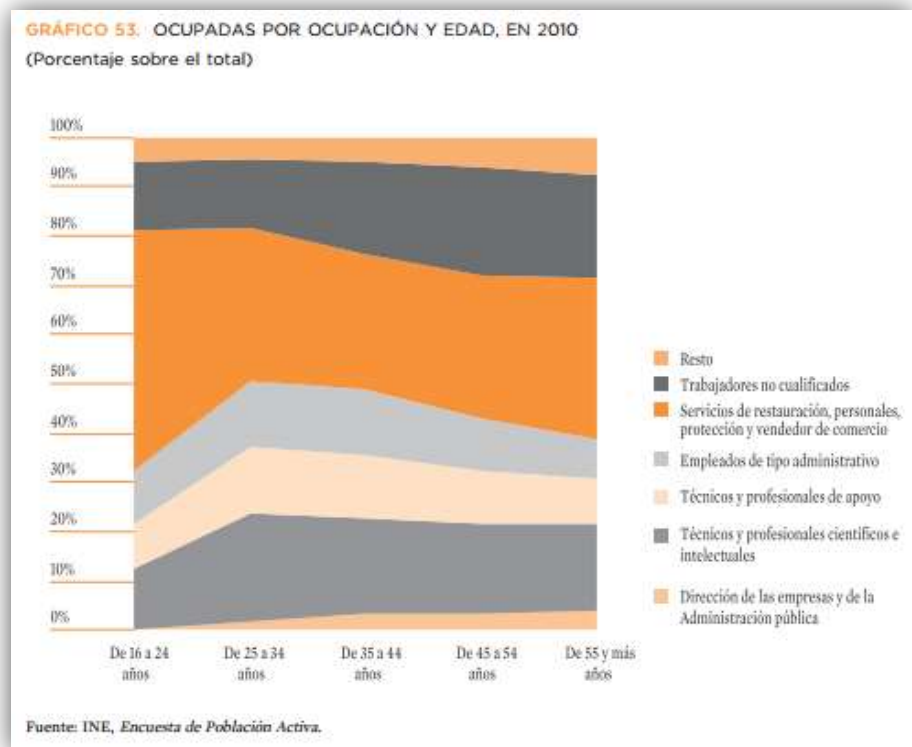


Tabla 7. Ocupadas por ocupación y edad en 2010 (Consejo Económico y Social, Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, 2012)

dada su baja participación en estas profesiones.

“Para evitar encontrar estas barreras o techos de cristal, las organizaciones deben evitar la promoción y/o selección de los candidatos a puestos de responsabilidad valorando la posesión de cualidades estereotípicamente masculinas, así como la implementación por parte de las organizaciones de políticas de ayuda para compatibilizar familia y trabajo pueden mejorar el acceso de las mujeres a puestos directivos. Creación de estrategias que mejoren la identificación organizacional de los empleados y la implementación de políticas destinadas a paliar los efectos de las responsabilidades familiares de las mujeres son sólo algunas claves para comenzar a construir una sociedad más igualitaria, en la que fenómenos como el *techo de cristal* dejen de ser una realidad cotidiana”. (Cuadrado & Morales, 2008)

Dualidad del mercado de trabajo

En los últimos años se ha producido en España una dualidad del mercado laboral, una división entre contratos permanentes y temporales, situación que influye negativamente en las condiciones de trabajo. En 2015 aumentó la temporalidad en ambos sexos, aunque el aumento fue mayor en el caso de las trabajadoras.

La excesiva temporalidad en España es un problema general, pero que está tendiendo a agravarse entre la población más joven. La crisis económica ha aumentado la temporalidad entre las personas trabajadoras menores de treinta años de ambos sexos, siendo mayores las diferencias en este caso por tramos de edad que las diferencias entre sexos.

En la tabla 8 se puede observar esta afirmación. Las mujeres jóvenes, de entre 16 y 19 años, son las que registran porcentajes más altos de temporalidad en España, aunque la diferencia con los varones de la misma edad es muy pequeña. En esta ocasión se observa el mismo patrón en ambos sexos, en el que el porcentaje de temporalidad supera el 80% en las personas trabajadoras más jóvenes, de entre 16 y 19 años, y va disminuyendo conforme aumenta la edad. En la población joven, de entre 20 y 24 años de ambos sexos, el porcentaje de temporalidad llega a alcanzar el 70%, y baja del 50% en los grupos de edad a partir de 25 años, continuando con una tendencia “a la baja” según aumenta la edad.

Los porcentajes medios de temporalidad se encuentran en el cuarto trimestre de 2015 en un 23,9% en los varones de todas las edades y un 24,6% en las mujeres, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

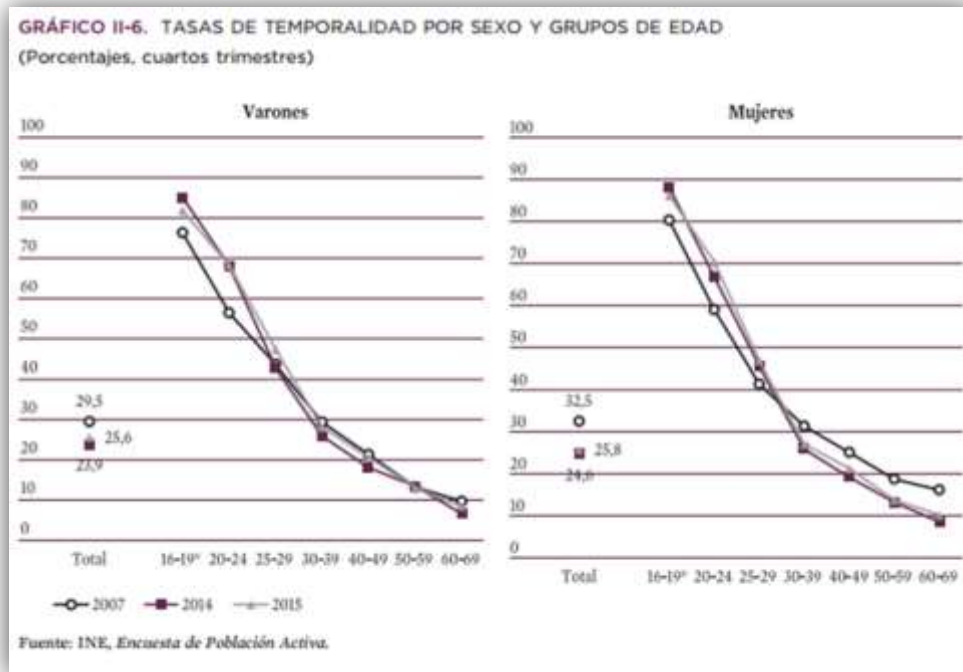


Tabla 8. Tasas de temporalidad por sexo y grupos de edad (Consejo Económico y Social, Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, España 2015, 2016)

Conclusiones y medidas de lucha contra la desigualdad de género

La discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo español tiene su origen en la asignación de roles tradicionales de género, a los hombres como sostén económico de la familia y el hogar, y a las mujeres como madres y cuidadoras. Dados los estereotipos sobre las responsabilidades de cuidado de la familia y tareas domésticas, las mujeres han visto muy limitado su desempeño laboral y acceso al mercado de trabajo. De este modo se puede afirmar que las causas de la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo se iniciaron en la división sexual del trabajo entre actividades productivas y reproductivas.²⁹

Es un hecho que durante años las tareas domésticas han sido consideradas como una labor exclusivamente femenina, y un obstáculo para el empleo de las mujeres, y aunque actualmente cada vez más mujeres comparten el papel de sostén económico de la familia, los hombres no comparten las labores domésticas y de cuidados en la misma medida. Por otro lado, los datos analizados revelan que las bases de las cuestiones de género y empleo juvenil se ven fuertemente determinadas por la igualdad de acceso a la educación. Una educación de calidad sigue siendo la clave para que

²⁹ “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo” (de Cabo Serrano & Garzón, 20007)

las mujeres tengan más y mejores oportunidades en el mercado de trabajo, por lo que sin una buena educación, las posibilidades de conseguir un buen empleo se reducen.

En las últimas décadas son cada vez más las mujeres que continúan los estudios superiores, sin embargo esta situación no se ve reflejada en el mercado de trabajo. Las mujeres jóvenes encuentran más dificultades que los varones de su misma edad para encontrar un empleo remunerado, incluso cuando su educación es superior. Los estereotipos que nuestra sociedad mantiene sobre los comportamientos que se atribuyen específicamente a las mujeres, hacen que sus oportunidades en el mercado de trabajo no se determinen únicamente por factores objetivos, como la formación o la experiencia laboral. Además de los factores por su condición de mujer, como la maternidad o las responsabilidades familiares, las mujeres jóvenes deben lidiar con otros impedimentos propios de su edad, como pueden ser la falta de experiencia laboral y ciertas decisiones que resultarán determinantes para su futuro.

España tiene una población cada vez más envejecida, circunstancia provocada por la caída de la natalidad los últimos años y el aumento de la esperanza de vida. Por ello resulta vital aumentar la participación laboral de las mujeres y la población más joven para evitar que la población activa se vea afectada, y poder garantizar con ello un crecimiento económico sostenible a medio y largo plazo. Sin embargo, las mujeres encuentran muchos obstáculos en el mercado de trabajo, desde el acceso a un empleo, la promoción profesional, o el propio desempeño de un trabajo en igualdad de condiciones. Las prácticas discriminatorias por razón de sexo impiden que el capital humano femenino pueda aprovecharse en nuestro mercado de trabajo.

En esta situación, las organizaciones adquieren gran parte de la responsabilidad, al utilizar con gran frecuencia en sus procesos de selección y promoción, factores que limitan las posibilidades de acceso a las mujeres, como la disponibilidad para viajar, la flexibilidad horaria o la disponibilidad total. Del mismo modo, una vez llegadas a ciertos niveles jerárquicos en las organizaciones, las mujeres se encuentran con lo que ha sido denominado “Techo de cristal”, a pesar de sus cada vez mayores niveles de educación y formación. Las mujeres suelen estancarse laboralmente, renuncian a puestos de responsabilidad o se les impide alcanzarlos, se encuentran con muros y techos de cristal en su avance profesional, además de que, cuanto más alto es el puesto en la jerarquía de la organización, más clara es la brecha salarial entre los sexos.

Las estadísticas siguen mostrando que hoy en día persisten en nuestro país importantes desigualdades entre mujeres y hombres, factores como la brecha salarial de género, o la segregación laboral de género son algunos de los resultados derivados de la discriminación que las mujeres

viven en nuestra sociedad. La mayor parte de ellas trabajan en algunos de los sectores peor retribuidos, y tan solo una mínima parte ocupa puestos de responsabilidad. Además las mujeres trabajan menos horas de forma remunerada, ya que ellas son mayoría en los contratos registrados a tiempo parcial, y ven interrumpidas sus carreras profesionales por circunstancias como la maternidad o cuidado de familiares, lo que contribuye a que al final de la vida laboral, los ingresos de las mujeres sean más bajos que los de los hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es la primera norma que aborda directamente la problemática en torno a la igualdad de género en nuestro país. Muestra un gran avance en este sentido, sin embargo es una ley muy reciente y las situaciones de discriminación y desigualdad se siguen produciendo en España, por lo que resulta necesaria una acción dirigida a combatir las manifestaciones aún presentes en discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

De igual manera, la conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo un asunto pendiente en nuestro país. España no dispone de suficientes servicios adecuados para la atención de las personas dependientes y al hogar, situación que dificulta la conciliación de la vida laboral y personal, y que está repercutiendo enormemente en decisiones como la maternidad, produciendo su retraso, o la determinación de reducir el número o incluso no tener hijos. Además, muchos de los empleos mantienen el concepto tradicional de horarios rígidos, en muchos casos con jornadas laborales partidas, siendo que la disponibilidad total para el empleo se atribuye especialmente a los hombres. Dado que en nuestro mercado de trabajo la flexibilidad y la compatibilidad de la vida laboral y familiar son muy escasas, las organizaciones deben desarrollar acciones para lograr la conciliación.

Con el crecimiento de las tasas de empleo femenino, comienza a tratarse en España esta cuestión como un asunto de interés y se crea un debate para la solución de este problema. Algunas medidas propuestas que tienen por objetivo lograr la conciliación familiar y laboral son:³⁰

- Establecimiento de recursos sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes.
- Reorganización de tiempos y espacios de trabajo.
- Establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que hagan posible a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.

³⁰ Conciliación de la vida familiar y laboral. (Comisiones obreras)

- Modificación, a través de la educación, de los roles tradicionales de género respecto a su implicación en la familia, el hogar y el trabajo.

Resulta imprescindible la labor de sensibilizar e involucrar a las administraciones públicas, los agentes económicos y sociales, las familias y, por supuesto, los hombres y las mujeres, sobre la necesidad de superar los roles tradicionales y de responsabilizarse conjuntamente de los costes derivados de la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo. “Resulta vital educar a la sociedad en valores de género, como modo de transformación de la cultura organizacional actual. Una coeducación desde las aulas, los medios de comunicación y la familia es el modo más seguro de incorporar cambios en los estereotipos de género y en el sistema de valores sociales”. (Barberá Heredia, Ramos, Sarrió, & Candela). También debe insistirse desde las aulas en el uso habitual del lenguaje no sexista como herramienta de visibilidad de las mujeres.

También debe valorarse la realización de estudios para analizar las medidas de lucha contra la desigualdad de género existentes en nuestro país, evaluación de su efectividad, así como las opciones de actualización o inclusión de nuevas medidas. Las administraciones públicas deben asumir su responsabilidad en distribuir estos costes, financiando y mejorando los servicios para facilitar la conciliación de las familias, legislando para promocionar la igualdad de oportunidades en los espacios laborales, sensibilizando a la sociedad, dado que las prácticas de flexibilización del tiempo y modo de trabajo están muy poco extendidas en España.

Del mismo modo, las empresas juegan un papel importante en la remoción de la desigualdad de género. Es preciso promover la igualdad de oportunidades en las empresas mediante ciertas medidas como pueden ser:³¹

- Ajuste de la organización del trabajo a un mejor aprovechamiento del capital humano de las mujeres y hombres, mediante jornadas intensivas, flexibilidad de horarios, teletrabajo, que ayude a la conciliación laboral y familiar.
- Trabajar con los responsables de RRHH para que incorporen en sus organizaciones la perspectiva de género en los procesos de selección y de promoción profesional, que garantice la concurrencia en igualdad de oportunidades de las mujeres a los diferentes puestos y niveles profesionales.
- Orientación y asesoramiento a las propias mujeres sobre estrategias a seguir en un proceso de selección o ascenso profesional, que eliminen actitudes conformistas y de

³¹“Conciliación de la vida familiar y laboral” (Martín Llaguno, León Llorente, & Guirao Mirón, 2013)

autoculpabilidad por tener responsabilidades familiares, y para potenciar su capacidad de negociación y valorización de sus propias capacidades y aptitudes.

Igualmente, sería conveniente la inclusión de mujeres en las plantillas de las organizaciones con el objetivo de conseguir mayor visibilidad en los entornos laborales, así como del aprovechamiento de sus capacidades. “El valor del género debería formar parte de un proyecto más amplio de cambio organizacional que abarcara a toda la fuerza laboral. Cualquier compañía debería poder desarrollar el potencial ofrecido por las mujeres: buena comunicación y habilidades de relación, capacidad para manejar el estrés e innovación creativa. Más aún, puesto que las mujeres no han interiorizado los valores, creencias y métodos convencionales de la organización laboral, pueden actuar como mejores agentes de cambio”. (Barberá Heredia, Ramos, Sarrió, & Candela)

Para finalizar este estudio, me gustaría destacar que resulta indispensable incluir la igualdad de género en los planes educativos, una labor educativa con base de igualdad de género que incluya desde las y los estudiantes, pasando por el profesorado, centros de trabajo y organizaciones, etc. Los datos actuales resultan alarmantes, sobre todo en la población joven, y debemos reducirlos con el fin de conseguir una sociedad más igualitaria en todos los aspectos.

Bibliografía

Almunia, Joaquín y Reding, Viviane. (2012, 7 marzo 2012). El techo de cristal. *El País*

Agudo Arroyo, Y. (2008). *Mujeres jóvenes hoy: El empleo de las tituladas universitarias*. Revista de Estudios de juventud.

Agut Nieto, S., & Martín Hernández, P. (2007). Mujeres y desarrollo profesional: ¿puede romperse el techo de cristal? (INFOCOP ONLINE), 08/11/2016.

Aragón Medina, J., Cruces Aguilera, J., Martínez Poza, A., & Rocha Sánchez, F. (2012). "El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España" (Comisiones Obreras ed.). Madrid:

Barberá Heredia, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. Más allá del «techo de cristal» diversidad de género.

Bodelón González, E. (2010). Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?

Bolaños, A. (2016, 8 de Marzo 2016). El contrato a tiempo parcial en España (y la UE) es para las madres. *El País*,

CES, Consejo Económico y Social España. (2015). "Informe 03/2015 competencias profesionales y empleabilidad" (Consejo Económico y Social ed.). Madrid:

Comisión Europea. (2013). *Europa 2020: La estrategia europea de crecimiento*. Luxemburgo:

Comisión Europea. (2016). *Documento de trabajo de los servicios de la Comisión. Informe sobre España 2016*. Bruselas:

Comisiones Obreras, G. J. "Conciliación de la vida familiar y laboral" (Federación de industrias textil-piel, químicas y afines de CC.OO. Madrid ed.). Madrid:

Consejo Económico y Social. (2000). "La protección social de las mujeres" (Consejo Económico y Social ed.). Madrid:

Consejo Económico y Social. España. (2016). "Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral" *España 2015* (1ª edición ed.). Madrid:

Covadonga Osoro, Elvira Sánchez-Llopis, Susana Brunel, M^aJesús Vilches. (1996). In Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. (Ed.), *La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres* (Madrid, junio 1996 ed.). Madrid: Paralelo Edición.

Cuadrado, I., & Morales, J. F. (2008). El techo de cristal o las dificultades de las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad.

De Cabo Serrano, G., & Garzón, M. J. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo* (Instituto de la Mujer ed.). Madrid:

Espuny Tomás, M. J., & García González, G. (2010). ¿Protección o discriminación? a propósito de la ley de la silla. (Nº11), 43-57.

Instituto Nacional de Estadística. (2014). *Mujeres y hombres en España*

Lamas, M. (1999). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. *Papeles De Población* (nº21), págs.147-178.

Lombardo, E., & León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: Origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica.5 (Investigaciones feministas), 13-35.

Martín Llaguno, M., León Llorente, C., & Guirao Mirón, C. (2013). La conciliación familiar y laboral en España en la esfera política, mediática y empresarial. Un estudio de agendas entre 2003 y 2007. (Género y Transición Española: un proyecto de investigación que incorpora las TIC), págs. 145-164.

Martínez Peñas, L. (2011). Los inicios de la legislación laboral española: La ley Benot. *Los Inicios De La Legislación Laboral Española, Volumen 1*(Revista Aequitas), 25-70.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2013). *Plan nacional de implantación de la garantía juvenil en España*

Ministerio de empleo y seguridad social, *Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016*

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). *Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2014-2016* (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ed.)

Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. *Determinantes de la brecha salarial de género en España*

Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, *Red de empresas con distintivo "Igualdad en la empresa"(red DIE)*

Nielfa, G. (2003). Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: Los orígenes de la legislación laboral.

Núñez Pérez, M. G. (1993). Evolución de la situación laboral de las mujeres en España durante la segunda república (1931-1936). (Nº3)

Pérez Rubio, A. M. (2004).”*Los jóvenes y el trabajo. Un estudio sobre representaciones sociales*”. Monografías virtuales Ciudadanía, democracia y valores en sociedades plurales:

Rodríguez Caballero, Juan Carlos, Maté García, Jorge Julio, Nava Antolín, Luis Ángel. La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. 2002, 36 (Economía y sociología), 14 abril 2016-79-94.

Rodríguez-Díaz, R., Jiménez Cortés, R., & Rebollo-Catalán, Á. (2016). Liderazgo, política y género., págs. 329-350.

S^a de igualdad de UGT, Departamento de mujer trabajadora. (2016). *8 de marzo 2016, día internacional de la mujer trabajadora*

Servicio Público de Empleo Estatal. (2016). *Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral empleo cuadro resumen de normativa vigente*

UGT. (2016). *Un mercado laboral roto, que trata peor a las mujeres*

Valdés Dal-ré, F., Dilla Catalá, M., García Quiñones, J. C., Molero Marañón, M., Otero Norza, L., & Sobrino González, G. M. (2010). *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva (el análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los convenios colectivos No. Informe 1) Comisión ejecutiva Confederal de UGT.*

Vallejo Da Costa, R. El conflicto trabajo-familia como riesgo psicosocial: Su particular incidencia en la mujer trabajadora (aspectos jurídicos). (Revista de trabajo y seguridad social), págs. 13-48.

Vallejo Da Costa, R. (2013). Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. En R. Vallejo Da Costa, Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad empresarial (pág. 81 y ss.). Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Alcaide Guindo, C. *Última nota metodológica*. Retrieved marzo, 10, 2016, from <http://www.ine.es/epa02/ultima%20nota%20metodologica.pdf>

Índice Global de la Brecha de Género. (2016).”*Índice global de la brecha de género España 2015*”. Retrieved noviembre/05, 2016, from <http://www.datosmacro.com/demografia/indice-brecha-genero-global/espana>

Ministerio de empleo y seguridad social. *Igualdad de género*. Retrieved marzo/10, 2016, from <http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/>

Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2016). *Planes de igualdad*. Retrieved marzo/9, 2016, from <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/planIgualdad.htm>

Ministerio de sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2016). *Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades*. Retrieved Julio/9, 2016, from <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

Ministerio de empleo y seguridad social. (2012). “*Informe sobre la aplicación del principio de igualdad*”. Retrieved 22 de Septiembre, 2016, from http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/Documentos/Informe_aplicacion_principio_igualdad_2012.pdf

Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2016). *Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades*. Retrieved 15 Octubre, 2016, from <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

Constitución Española De 1978, (1978).

Ley 11/2013, De 26 De Julio, De Medidas De Apoyo Al Emprendedor y De Estímulo Del Crecimiento y De La Creación De Empleo, Sec. I. Pág. 54984 (2013).

Ley 16/1983, De 24 De Octubre, De Creación Del Organismo Autónomo Instituto De La Mujer. (1983).

Ley 39/1999, De 5 De Noviembre, Para Promover La Conciliación De La Vida Familiar y Laboral De Las Personas Trabajadoras. (1999).

Ley Orgánica 3/2007, De 22 De Marzo, Para La Igualdad Efectiva De Mujeres y Hombres. (2007).

Real Decreto 751/2014, De 5 De Septiembre, Por El Que Se Aprueba La Estrategia Española De Activación Para El Empleo 2014-2016, Sec. I. Pág. 73996 (2014)

Real Decreto Legislativo 2/2015, De 23 De Octubre, Por El Que Se Aprueba El Texto Refundido De La Ley Del Estatuto De Los Trabajadores. núm. 255U.S.C. (2015).

Anexos

Anexo 1. Extracto de la Resolución de 12 de mayo de 2016, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2016.

Anexo 2. Folleto informativo del Servicio de Asesoramiento para planes y medidas de Igualdad en las empresas.

Anexo 3. Tríptico de la Estrategia de Emprendimiento y empleo joven 2013/2016.

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

21472 *Extracto de la Resolución de 12 de mayo de 2016, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2016*

BDNS(Identif.): 306169.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans>):

Primero.- Beneficiarios:

Empresas, sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones, de entre 30 y 250 personas trabajadoras que por primera vez elaboren e implanten planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Segundo.- Finalidad:

Elaboración e implantación de un plan de igualdad tendente a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Tercero.- Bases reguladoras:

Orden SSI/1196/2013, de 25 de junio, publicada en el BOE de 28 de junio de 2013.

Cuarto.- Importe:

La cuantía máxima de la subvención será 9.000 euros para cada entidad subvencionada.

Quinto.- Plazo de presentación de solicitudes:

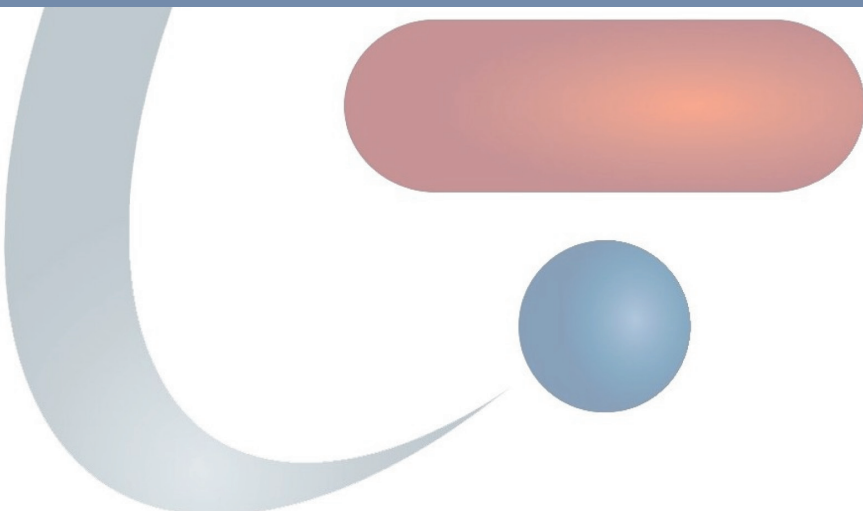
Quince días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación de este extracto en el BOE.

Madrid, 12 de mayo de 2016.- La Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Rosa Urbón Izquierdo.

ID: A160028016-1

SERVICIO DE ASESORAMIENTO PARA PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

www.igualdadenlaempresa.es



Los planes de igualdad aportan múltiples beneficios a las empresas relacionadas con un mejor conocimiento de la organización, una optimización de los recursos humanos y una mejora de la productividad y la competitividad empresarial.

empresas
ASESORAMIENTO PARA LA
igualdad

ASESORAMIENTO

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la web temática, www.igualdadenlaempresa.es y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

OBJETIVOS DE ESTE PROGRAMA

- Promover en las empresas una **cultura basada en la igualdad de oportunidades** y de trato, como un elemento de calidad y un valor estratégico de progreso.
- Apoyar a las empresas y otras entidades, en el proceso de **elaboración y desarrollo** de medidas y planes de igualdad.
- Dar a conocer **metodologías de trabajo** para que incorporen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a través de medidas y planes de igualdad.
- Mostrar y difundir **buenas prácticas** de igualdad implantadas en empresas.

¿A QUIÉN SE DIRIGE ESTE SERVICIO?

- Empresas, públicas y privadas, obligadas legalmente a tener su propio plan de igualdad.
- Empresas y otras entidades sin obligación legal de implantar planes de igualdad.
- Administraciones públicas tanto de índole estatal como local.
- Agentes económicos y sociales: organizaciones empresariales y sindicales.
- Comisiones/comités de igualdad.
- Empresas y profesionales que desarrollan actividades vinculadas a la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.
- Ciudadanía en general.



Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas (necesaria inscripción por correo electrónico)

asesoriaie@msssi.es
+34 915 246 806

Servicio de consultas

pdi@msssi.es
+34 915 246 806

Otros recursos disponibles en la web

- Herramientas de apoyo
- Cuestionarios técnicos
- Boletín Digital (BIE)
- Campaña "10 gestos en tu empresa"
- Estudios y monografías
- Formación
- Recursos en línea
- Normativa sobre igualdad en la empresa
- Mapa de Servicios por CC.AA.



Accede a todos estos servicios a través de

www.igualdadenlaempresa.es



85 medidas con efecto a medio-largo plazo

Estas medidas están encaminadas a adecuar la educación y la formación que reciben los jóvenes a las necesidades del mercado laboral, a mejorar la orientación y la información que reciben a la hora de buscar un empleo, así como otras medidas para incentivar la contratación, favorecer la flexibilidad y la igualdad de oportunidades.

3.500 millones de euros en cuatro años

Las medidas de choque beneficiarán a **más de un millón de jóvenes** a lo largo de los cuatro años del desarrollo de la Estrategia. Una cifra, a la que hay que sumar los beneficiarios de las medidas de medio y largo plazo, así como los destinatarios de las iniciativas adicionales impulsadas por los distintos organismos, tanto públicos como privados, que se adhieran a la misma.

Para el desarrollo de las medidas que contiene la Estrategia se prevén nuevos recursos económicos por importe de **3.485 millones de euros**.

Cómo sumarse al reto del Empleo Joven

La Estrategia se ha articulado como un instrumento abierto al que podrán sumarse todos aquellos que quieran contribuir con sus propias iniciativas a hacer frente al reto del empleo juvenil. Contará con un sello o distintivo que podrá ser utilizado en reconocimiento de su contribución.



El futuro de España depende de los jóvenes y, en definitiva, de las oportunidades que, entre todos, seamos capaces de ofrecerles.

Más información: www.empleo.gob.es

Más información: www.empleo.gob.es



ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN 2013/2016





¿Por qué una Estrategia de Empleo Joven?

Facilitar la inserción laboral de los jóvenes y mejorar su situación en el mercado de trabajo constituye, a día de hoy, una de las principales preocupaciones del Gobierno de España. Combatir el desempleo entre los jóvenes, se ha convertido, por tanto, en un reto que requiere una actuación urgente y decidida. La Estrategia de Empleo Joven 2013-2016 es la respuesta a este convencimiento.

Objetivos

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes.
- Aumentar la calidad y la estabilidad del empleo.
- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral.
- Fomentar el espíritu emprendedor.

100 medidas para el empleo

La Estrategia contiene **100 medidas** encaminadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento, que se clasifican en función de su impacto y su desarrollo temporal. De ellas, 15 son medidas de choque cuyos efectos se esperan a corto plazo:

EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

1. Extender los programas formativos dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad y con compromiso de contratación.

El objetivo es mejorar la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes desempleados.

2. Desarrollo de estímulos para obtener el título de Educación Secundaria Obligatoria.

El objetivo es animar a los jóvenes que abandonaron los estudios de forma prematura y que ahora no encuentran empleo a obtener el título de educación secundaria obligatoria.

FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO Y DEL AUTOEMPLEO

3. TARIFA PLANA para jóvenes autónomos.

Se establece una cuota mínima de **50 euros** durante seis meses para las nuevas altas de jóvenes a la Seguridad Social. Durante los seis meses si-

guientes, se aplicará una reducción sobre la base mínima de un 50% y después se mantiene una reducción y una bonificación de un 30% durante 18 meses.

“EMPRENDE CON CRÉDITO”

4. Compatibilización durante nueve meses de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia.

Los emprendedores de hasta 30 años beneficiarios de una prestación por desempleo que se den de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos podrán continuar percibiendo su prestación durante un máximo de nueve meses.

5. Ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización por desempleo.

Se abre la posibilidad de que los beneficiarios de prestaciones por desempleo puedan capitalizar hasta el 100% de su prestación para realizar una aportación al capital social de todo tipo de sociedades mercantiles de nueva creación.

6. Mejora de la financiación para los autónomos y los emprendedores.

Microcréditos, fondos de capital semilla, business angels...

“EMPRENDE CON RED”

7. Reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia.

Se trata de ofrecer una mayor red de protección a los autónomos, y facilitar una posible segunda oportunidad ante la inviabilidad de un proyecto.

“SABER EMPRENDER”

8. Creación de oficinas de referencia en los Servicios Públicos de Empleo especializadas en el asesoramiento del emprendedor.

9. Contrato “GENERACIONES”

El objetivo es facilitar la incorporación de la experiencia a los proyectos de los jóvenes autónomos. Así, los jóvenes que contraten de forma indefinida a desempleados de larga duración mayores de 45 años se beneficiarán de una reducción de la cuota de la empresa a la Seguridad Social, por contingencias comunes del 100% durante el primer año.

“EMPRENDIMIENTO COLECTIVO”

10. Fomento de la Economía Social y del emprendimiento colectivo.

Bonificación de 800 euros anuales en la cuota a la Seguridad Social durante un máximo de tres años para aquellas cooperativas y sociedades laborales que incorporen como socios trabajadores a jóvenes desempleados menores de 30 años. Esta bonificación será de 1.650 euros anuales para las empresas de inserción que contraten a jóvenes en riesgo de exclusión social durante todo el contrato o durante 3 años en caso de contrato indefinido.

MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN

11. Canalizar y sistematizar un “PORTAL ÚNICO DE EMPLEO”.

El objetivo es favorecer la búsqueda de empleo a través de las tecnologías de la información y la comunicación.

ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN

12. Contratación con “VINCULACIÓN FORMATIVA”.

Las empresas que contraten a jóvenes sin experiencia laboral o desempleados de larga duración, que compatibilicen empleo con formación, disfrutará de una reducción de la cuota a la Seguridad Social del 100% si tienen menos de 250 trabajadores y del 75% si superan dicha cifra en su plantilla.

13. “MICROPYME Y AUTÓNOMO”.

Los autónomos y microempresas que contraten de forma indefinida a jóvenes disfrutarán de una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social durante un año.

14. Contrato “PRIMER EMPLEO” joven.

Destinado a que los jóvenes puedan tener su primera experiencia profesional. Las empresas que transformen este contrato en indefinido tendrán derecho a una bonificación en la cuota a la Seguridad Social de 500 euros al año durante tres años y de 700 euros si se suscribe con mujeres.

15. Contrato en “PRÁCTICAS”.

Las empresas que contraten jóvenes que han terminado su periodo formativo para que puedan tener su primera experiencia profesional vinculada a su titulación disfrutarán de una reducción en la cuota a la Seguridad Social de hasta el 50%.