

III

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: EL PAPEL DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN ESPAÑA

Joan Antoni ALUJAS RUIZ

Universidad de Barcelona

(Págs. 61 a 80)

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	62
II. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: MEDIDA CLAVE DE LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO	63
III. LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN ESPAÑA	65
IV. RESULTADOS	70
V. CONCLUSIONES	78
VI. BIBLIOGRAFÍA	80

RESUMEN

La apuesta por la mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral es uno de los factores clave de la política de empleo en España en los últimos años y viene impulsada de forma decisiva por la Estrategia Europea de Empleo, al considerar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como uno de los pilares básicos de dicha estrategia. La comunicación pretende analizar la presencia de las mujeres en las principales medidas de política de empleo (intermediación laboral, formación, fomento de la contratación indefinida y conciliación de la vida laboral y

familiar) así como sus resultados, lo que permitirá valorar cuál es la incidencia de la política de empleo en la mejora de las oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo. Las reformas laborales han aumentado la presencia de las mujeres en las diferentes medidas activas y han mejorado la efectividad de su inserción laboral. En definitiva, es necesario seguir promoviendo los incentivos para que las mujeres participen en el mercado laboral, sin obviar una mayor calidad y estabilidad en el empleo, e incrementando la disponibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes.

ABSTRACT

The commitment to improving the situation of women in the labour market is a key factor of employment policy in Spain in recent years and is driven in a decisive way by the European Employment Strategy, to consider equal opportunities between men and women as one of the basic pillars of this strategy. The aim of this paper is to analyse the main labour policy measures (placement services, training, undefined recruitment incentives and reconciliation of work and private life) and its results in order to estimate labour policy effects above women's chances in the labour market. The labour market reforms have increased the presence of women in the different active measures and have improved its effectiveness. Ultimately, it is necessary to further promote the incentives for women to participate in the labour market, without forgetting a higher quality and stability of employment and increasing the availability of services for the care of children and other dependants.

Palabras clave: igualdad de género, conciliación vida laboral y familiar, políticas de empleo.

Key words: gender equality, work-family balance, employment policies.

I. INTRODUCCIÓN

A partir de la segunda mitad del siglo xx y a través del desarrollo del Estado de bienestar, empiezan a surgir políticas para la igualdad entre hombres y mujeres mediante programas basados en una discriminación positiva en el acceso al trabajo de las mujeres y una legislación donde se prohíbe la discriminación en el trabajo por razón de sexo. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es un fenómeno irreversible. Sin embargo, a pesar de que se han realizado progresos importantes en materia de igualdad laboral, aún persisten desigualdades para las mujeres trabajadoras que se traducen en un menor reconocimiento de sus cualificaciones profesionales, una segregación profesional, tanto vertical como horizontal, una mayor precariedad del empleo femenino, una mayor tasa de desempleo, un desarrollo del trabajo a tiempo parcial no siempre voluntario y unas retribuciones inferiores.

La Unión Europea, desde su inicio, se ha fijado la meta de la consecución de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, forjándose con el tiempo el principio más amplio de la igualdad de trato. El Tratado de Ámsterdam incorpora este principio y reconoce la competencia comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres en lo referente a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. No obstante, se constata que las mujeres acceden a trabajos peor remunerados, tienen muchos más obstáculos en el acceso y promoción profesional y perciben retribuciones inferiores a las de los hombres por la realización de trabajos de igual valor. La transposición de la normativa comunitaria en las legislaciones internas de los Estados miembros de la Unión Europea es una condición necesaria, pero no suficiente, a la hora de garantizar la aplicación real del derecho a la igualdad. La concepción tradicional del reparto de los roles entre el hombre y la mujer en la sociedad perjudica la situación de la mujer en el empleo, por lo que son también necesarias medidas de acción positiva que remuevan los obstáculos para conseguir una igualdad real en el mercado de trabajo y en la sociedad.

En la comunicación se estudian las políticas de empleo en España como elemento clave para avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En primer lugar se enmarca la igualdad de oportunidades en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo. En segundo lugar, se repasa la dimensión de género en las diferentes medidas de política de empleo en España. En tercer lugar, se analizan los resultados de los principales programas en relación a su incidencia en la mejora de las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral. Finalmente, se extraen una serie de conclusiones.

II. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: MEDIDA CLAVE DE LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

La Estrategia Europea de Empleo (EEE) ha contribuido a que la igualdad entre hombres y mujeres figure de forma destacada en la planificación de las políticas de empleo. El precedente se encuentra ya en el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo de 1993, que cita expresamente como uno de sus objetivos conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La Estrategia Europea en favor del Empleo derivada del Consejo de Essen en 1994 incide sobre dos aspectos fundamentales: los cambios en la organización del trabajo y el tiempo de trabajo y su influencia sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, y la oportunidad que representan los nuevos yacimientos de empleo y las iniciativas locales para conseguir una mayor presencia de la mujer en el mercado de trabajo. Los sucesivos consejos europeos van a concentrar mayores esfuerzos en la consecución de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la vida activa.

El Consejo extraordinario de Luxemburgo de noviembre de 1997 consagra definitivamente la Estrategia Europea de Empleo. El cuarto pilar de dicha Estrategia

tenía por objeto reforzar la política de igualdad de oportunidades mediante tres directrices:

- 1) combatir la discriminación entre hombres y mujeres,
- 2) conciliar la vida laboral con la vida familiar y
- 3) facilitar la reincorporación al trabajo.

Un elemento clave será la integración de la dimensión de igualdad en los distintos pilares de la Estrategia a partir de 1999, es decir, la incorporación de la transversalidad de género y la no discriminación por razón de sexo al conjunto de las medidas de la EEE. La feminización de la política de empleo será, por tanto, ya un hecho indiscutible (RUBERY, 2002).

La redefinición de la Estrategia Europea de Empleo de acuerdo con la agenda de Lisboa de 2000 establece unos objetivos globales y unas directrices de empleo estables y orientadas a los resultados. La actuación prioritaria sobre las mujeres es esencial para lograr los tres objetivos globales de la EEE, a saber, pleno empleo, mayor calidad y productividad del trabajo y refuerzo de la cohesión e inclusión sociales. La Estrategia Europea de Empleo establece que los Estados miembros fomentarán la participación de la mujer en el mercado laboral y conseguirán para 2010 una reducción sustancial de las disparidades existentes entre hombres y mujeres a través de un planteamiento integrado que combine la integración de la dimensión de igualdad con medidas específicas. La aprobación de las directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008) refuerza el componente de la igualdad de oportunidades en la Estrategia Europea de Empleo, desarrollándose en el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 (Comisión Europea, 2006).

Las medidas de política de empleo vinculadas a las mujeres se centran en las desigualdades estructurales del mercado de trabajo, incluyendo éstas a las diferencias en materia de empleo, desempleo y formas de empleo atípicas, la segregación por géneros en los sectores y las profesiones, las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, y la promoción de éstas a cargos decisorios (Comisión Europea, 2003). Por otra parte, merece una especial atención la conciliación de la vida familiar y profesional, mediante la prestación de servicios de cuidado de los niños y otras personas a cargo, el fomento del reparto de las responsabilidades familiares y profesionales (ordenación flexible de la jornada o trabajo a tiempo parcial) y, finalmente, facilidades para el regreso al trabajo después de períodos de permiso. Los objetivos cuantificables para 2010 son una tasa de empleo femenino del 60 por 100 (con un objetivo intermedio del 57 por 100 en 2005), una cobertura de los servicios de cuidado de niños de al menos el 33 por 100 de los menores de 3 años y del 90 por 100 de los niños de entre 3 años y la edad de escolarización obligatoria.

Finalmente, cabe mencionar que la Directiva 2002/73/CE refuerza el papel del diálogo social y de la negociación colectiva como instrumento especialmente adecuado para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. El papel de los interlocutores sociales será fundamental a la hora de analizar las distintas formas de discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo y combatirlas. En

este sentido, el diálogo social a nivel europeo establece un marco de acciones para la igualdad de género que define cuatro ejes prioritarios: roles de género, participación femenina en la toma de decisiones, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres (CES, 2006).

III. LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN ESPAÑA

Los Planes Nacionales de Acción para el Empleo son el instrumento que ha recogido entre 1998 y 2004 las diferentes medidas referentes al refuerzo de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en respuesta a la Estrategia de Luxemburgo y a la Agenda de Lisboa (TOBES, 2002, y MTAS, varios años).

El Programa Nacional de Reformas (PNR), aprobado en octubre de 2005 y heredero de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, incluye una serie de medidas para aumentar la tasa de ocupación femenina y eliminar su discriminación laboral, así como medidas para favorecer la conciliación entre vida laboral y personal. Entre las primeras destaca el hecho de que un 60 por 100 de las acciones del PNR en materia de empleo se destina a las mujeres. Entre las segundas, debemos señalar la mejora de la flexibilidad y seguridad del permiso laboral para el cuidado de hijos y su ampliación en determinados supuestos y el aumento en la cobertura de plazas públicas para niños de 0 a 3 años⁽¹⁾ (Ministerio de la Presidencia, 2005).

Por tanto, la integración de la mujer en el mercado laboral constituye en los últimos años un objetivo prioritario de las políticas activas de mercado de trabajo⁽²⁾ y de la legislación laboral, que se ve reforzado sin duda por la Estrategia Europea de Empleo.

Respecto a las políticas activas cabe señalar diferentes tipos de medidas donde la presencia de la mujer es prioritaria:

En primer lugar, hemos de destacar la preferencia por las mujeres en las acciones de mejora de la empleabilidad de los Servicios Públicos de Empleo (INEM y servicios autonómicos) y promoción de acciones específicas de búsqueda activa de empleo. El objetivo es aumentar las colocaciones de mujeres en el ámbito de la intermediación laboral. La creación de una bolsa de empleo a través de Internet para el intercambio interactivo de ofertas y demandas de trabajo para mujeres debería mejorar los resultados.

(1) La situación real en España está aún lejos del objetivo fijado en la Estrategia Europea de Empleo, ya que la cobertura de servicios de guardería para niños menores de 3 años se situaba en 2006 sólo en el 16,6 por 100.

(2) Las políticas activas se estructuran en torno a tres grandes ejes o tipos de medidas: orientación e intermediación laboral, formación (ocupacional y continua) y medidas de fomento del empleo.

En el caso de las medidas formativas cabe destacar la formación ocupacional. Los diferentes Programas Nacionales de Formación Profesional, así como la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, de junio de 2002, definen como colectivo prioritario de la formación ocupacional a las mujeres con dificultades en el acceso al empleo o que desean reintegrarse a la vida activa. Además, se potencian programas en especialidades innovadoras o en aquellas que tienen una mayor demanda en el mercado de trabajo (Programa Innova). El Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE) de 1999 señala a las mujeres como colectivo prioritario en los Talleres de Empleo y también en las Escuelas Taller y Casas de Oficios, de acuerdo con las Directrices para el Empleo 1999 de la Comisión Europea.

El aprendizaje permanente se configura como una medida activa de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En el ámbito de la formación continua se da prioridad a la financiación de acciones dirigidas a mujeres dentro de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (ANFC). Dentro de las medidas de política de empleo, la formación continua juega un papel fundamental en la ampliación del potencial de las cualificaciones de las mujeres, lo que debería ayudar a mejorar su posición en el mercado de trabajo.

En relación a los incentivos a la contratación indefinida de mujeres, el objetivo principal es aumentar las tasas de empleo femeninas, tanto en profesiones u oficios en los que la mujer se encuentra subrepresentada como también de forma general, sobre todo a partir de 2001 (cuadro 1). Los aspectos más relevantes son, por un lado, la introducción de una discriminación positiva consistente en el incremento diferencial respecto a los hombres de la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, como consecuencia de la prioridad otorgada al colectivo femenino en las Directrices Europeas para el Empleo de 1999. Por otro lado, la extensión de las bonificaciones a la contratación indefinida a todas las mujeres de entre 16 y 45 años sin ningún requisito específico a partir del año 2001. La reforma laboral de 2006 sustituye los porcentajes de bonificación por módulos fijos y alarga la duración hasta 4 años (cuadro 1).

En este grupo de medidas y relacionado con el refuerzo de la política de igualdad de oportunidades, cabe destacar la medida llamada «coste cero» contemplada ya en el Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE-98). Ésta exonera a los empresarios del pago de la cuota a la Seguridad Social si contratan sustitutos durante el período de maternidad o adopción de un trabajador/a. La ley de conciliación de la vida familiar y laboral de 1999 amplía los supuestos al incluir las bonificaciones por contratos de interinidad en el caso de sustitución de trabajadores autónomos y socios trabajadores de cooperativas.

Para fomentar la reincorporación de la mujer al mercado de trabajo, tras períodos de baja por maternidad, se han ampliado los supuestos de bonificación de las cotizaciones para la contratación indefinida de mujeres desempleadas (Leyes 45 y 53/2002), así como para la reanudación de contratos (indefinidos o temporales) tras períodos de baja por maternidad o excedencia (Real Decreto-Ley 2/2003), cuando la reincorporación se produce en los 24 meses posteriores al parto.

Los Programas de Apoyo a Mujeres Empresarias son acciones en el ámbito de ayudas al empleo autónomo, especialmente en el sector servicios. Se desarrollan programas de formación y apoyo para la creación y desarrollo empresarial, en colaboración con distintas entidades⁽³⁾, incluyendo tutorías individualizadas a emprendedoras y empresarias mediante la utilización de Internet y de servicios *on line*, como el Proyecto C-TEST, «Centro Virtual de Teleservicios».

Otras medidas que pretenden favorecer la integración laboral de las mujeres y que se reflejan en el Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE-2004) son, por un lado, el Programa Clara, dirigido a mujeres en situación o riesgo de exclusión para incrementar su empleabilidad a partir de la realización de itinerarios personalizados de inserción laboral e integración social. Por otro lado, se pone en marcha el Programa de Inserción Laboral de Mujeres Víctimas de Violencia en colaboración con el INEM, organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, Adecco y empresas colaboradoras.

Respecto a la legislación sobre la igualdad de oportunidades cabe destacar (MTAS, 2003):

- 1) Ley de conciliación de la vida familiar y laboral: la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, avanza un paso más en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al introducir diversos cambios en el Estatuto de los Trabajadores. De esta forma los trabajadores podrán ampliar su participación en la vida familiar, al tiempo que se guarda un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo y a puestos de especial responsabilidad por parte de las mujeres.
- 2) Desarrollos de la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
 - a) El Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, en desarrollo de la Ley 39/1999, tiene como objetivo potenciar el reparto de las responsabilidades familiares entre madres y padres, así como facilitar que las mujeres mantengan vinculación con su puesto de trabajo, de forma que la maternidad no sea un obstáculo para su promoción profesional. Este Real Decreto flexibiliza el uso del período de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, posibilitando que pueda disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial y haciendo compatible el subsidio por maternidad con una actividad laboral sin modificación del contrato de trabajo.

(3) El Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España; la Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI) y la Fundación Instituto Cameral para la Creación y Desarrollo de la Empresa (INCYDE).

- b) La Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*BOE* de 6 de julio de 2002), incorpora expresamente el principio de igualdad retributiva. Se establece en dicha ley que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de dicha retribución.

El Informe 3/2003 del CES⁽⁴⁾ subraya los avances, legales y convencionales, que se están registrando en los convenios y destaca el papel de la negociación colectiva en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los interlocutores sociales, en los sucesivos Acuerdos para la Negociación Colectiva, han establecido un conjunto de criterios generales para favorecer la igualdad de género con el fin de orientar a los negociadores y adecuándose a la normativa en vigor.

La reforma laboral de 2006 contempla también la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral a través de medidas que se desarrollarán en la Ley de igualdad, aprobada en marzo de 2007, como son (MTAS, 2006):

- 1) Incorporar al ordenamiento laboral la Directiva 2002/73/CE de la Unión Europea, sobre igualdad y no discriminación en el trabajo, definiendo discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 2) Estudiar la conveniencia de que las empresas de determinado tamaño combatan de manera activa la discriminación de la mujer en el trabajo de forma planificada y sistemática (mediante planes de igualdad o conjunto de medidas con la misma finalidad).
- 3) Establecer un permiso de paternidad, de duración a determinar, como permiso independiente del permiso de maternidad, con la correspondiente prestación de Seguridad Social durante su ejercicio.

Finalmente, señalar la puesta en marcha del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) inspirado en la Ley de Igualdad. Dicho plan define un modelo de igualdad en femenino que considera no sólo el empleo, sino también las condiciones de vida, integrando los espacios y actividades públicos y privados.

(4) Informe del Consejo Económico y Social sobre «La negociación colectiva como mecanismo para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres».

CUADRO 1
PRINCIPALES MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE MUJERES

	1997-1999	2000	2001-2005	2006
Contratación indefinida de mujeres de 16 a 45 años	Menores de 30 años ∇ 40% cuota 2 primeros años	Menores de 30 años ∇ 25% cuota 24 meses	16-45 años ∇ 25% cuota durante 24 meses	16-45 años 850 euros durante 4 años
Contratación indefinida a mujeres mayores de 45 años	∇ 60% cuota 2 primeros años ∇ 50% resto vigencia del contrato	∇ 60% cuota 1.º año ∇ 55% resto vigencia	— 46-55 años: ∇ 50% 1.º año ∇ 45% resto de vigencia — 56- 65 años: ∇ 55% 2.º año ∇ 50% resto vigencia (+10% contrato a TC)	1.200 euros durante vigencia contrato
Contratación indefinida de mujeres (profesiones menor índice empleo femenino)	∇ 60% cuota 2 primeros años	∇ 35% cuota 1.º año ∇ 30% cuota 2.º año	∇ 35% cuota durante 24 meses ∇ 70% 1.º año y ∇ 60% 2.º año (45 años y paradas + 6 meses)	
Contratación indefinida de mujeres desempleadas de larga duración (2001-2005 paradas + 6 meses)	∇ 40% cuota 2 primeros años	∇ 60% cuota 1.º año ∇ 55% cuota 2.º año	∇ 20% cuota 2 primeros años ∇ 30% cuota contrato a TC	600 euros durante 4 años
Conversión en indefinidos de contratos temporales	∇ 50% cuota 2 primeros años	∇ 20% cuota 2 primeros años	∇ 25% cuota 2 primeros años	800 euros durante 3 años
Perceptoras de prestaciones/subsidios por desempleo a las que les reste un año o más de percepción			∇ 50% cuota 12 primeros meses ∇ 45% durante 2.º año (+10% contrato a TC)	
Desempleadas en riesgo de exclusión social y víctimas de violencia doméstica		∇ 65% cuota 24 meses (sólo riesgo de exclusión)	∇ 65% cuota durante 24 meses (+10% contrato a TC en 2005)	850 euros durante 4 años
Desempleadas perceptoras del programa Renta Activa de Inserción			∇ 65% cuota durante 24 meses ∇ 75% cuota contrato a TC	
Paradas contratadas en los 24 meses siguientes de tener un hijo			∇ 100% cuota durante 12 meses	1.200 euros durante 4 años
Reincorporación al trabajo en los 2 años siguientes al parto			∇ 100% cuota durante 12 meses	1.200 euros durante 4 años

La «cuota» se refiere a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo.*

IV. RESULTADOS

Las medidas de intermediación laboral muestran, en cuanto a la desagregación por género, un crecimiento continuo de las mujeres en las colocaciones gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo, con independencia del ciclo económico⁽⁵⁾. La cuota de mercado (porcentaje de colocaciones gestionadas respecto a las colocaciones totales) supera claramente a la de los hombres en todo el período analizado. Dicha cuota es superior en todos los grupos de edad y niveles educativos, especialmente en los segmentos de edad de entre 25-44 años y mayores de 45 años y en las que poseen estudios primarios (tabla 1).

La proporción de mujeres en las colocaciones gestionadas en relación a los hombres es claramente superior en el segmento de edad entre 25 y 44 años e inferior en las mayores de 45 años. Por nivel de estudios, la presencia de las mujeres en las colocaciones gestionadas en relación a los hombres es superior en el nivel de estudios secundarios y especialmente en el nivel universitario. Por contra, es claramente inferior en el nivel de estudios primarios (tabla 2). Las diferencias en relación a los hombres en la distribución entre colocaciones gestionadas y comunicadas no marcan una tendencia definida.

La proporción de mujeres en las colocaciones gestionadas ha experimentado un notable incremento, pasando del 39,7 por 100 en 1996 al 52,3 por 100 en 2005. Dicho aumento se produce en todos los segmentos de edad y niveles educativos, especialmente en las mayores de 45 años y en las que poseen estudios primarios. No obstante, la mayor proporción la registran las universitarias, que concentran más de 2/3 de las colocaciones gestionadas para dicho nivel educativo en el período 1996-2005 (tabla 3).

La proporción de mujeres en las colocaciones gestionadas respecto a su proporción en las colocaciones comunicadas totales muestra un efecto diferencial positivo y significativo, especialmente en los segmentos de edad de entre 25 y 44 años y en las mayores de 45 años, y también en las que poseen estudios primarios. Dicho diferencial marca una tendencia creciente en los últimos años (tabla 3).

Estos hechos son un reflejo más de la progresiva y creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Pero también influye sin duda el carácter prioritario otorgado al colectivo femenino en la Estrategia Europea de Empleo derivada de la Cumbre de Luxemburgo y de la Agenda de Lisboa. Dicha prioridad supondrá una mayor atención hacia las mujeres por parte del Servicio Público de Empleo en el ámbito de su labor de intermediación en el mercado laboral.

(5) El total de colocaciones registradas viene determinado, por un lado, por las colocaciones gestionadas, definidas como aquellos puestos de trabajo cubiertos durante el período de referencia y cuya intermediación ha sido realizada por los Servicios Públicos de Empleo y, por otro, por las colocaciones comunicadas donde los empresarios simplemente comunican a los Servicios Públicos de Empleo la existencia de dicha colocación.

TABLA 1
CUOTA DE MERCADO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
(% COLOCACIONES GESTIONADAS/COLOCACIONES TOTALES)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	17,4	15,3	15,2	19,8	17,1	17,1	16,4	15	14	13,2
Hombres	16,8	14,5	14,2	18,1	15,5	15,1	14,6	12,5	12,4	11,3
Mujeres	18,3	16,7	16,8	22,1	19,2	19,7	18,7	17	16,1	15,7
Edad										
Hombres										
< 25 años	19	16,9	14,7	18,2	16,2	16,2	15,7	14,2	13	12
25-44 años	15,3	13	13,5	17,8	14,8	14,3	14	12,5	12	10,8
> 45 años	17,5	14,4	15,6	20,1	16,4	15,3	14,6	13,1	12,8	11,4
Mujeres										
< 25 años	20,1	19,1	16,8	20,9	18,9	19,5	18,4	16,5	14,7	14,5
25-44 años	17,3	15,7	16,7	22,6	19,1	19,7	18,6	17	16,3	15,7
> 45 años	17,6	14,3	17,2	23,8	20,5	20,6	20	18,4	18,2	17,5
Nivel educativo										
Hombres										
Sin estudios	56,4	39,4	63	52	22,2	21,4	21,4	22,3	16,8	23,4
Estudios primarios	16,4	15	13,6	17,3	14,8	14,2	13,8	12,4	11,7	15,2
Estudios secundarios	18,5	16,8	15,8	20,3	17,7	18,3	17,4	16,1	15,2	10,5
Universitarios	17,9	18,7	19,1	23,1	19,2	19,7	18,7	16,6	15,5	14,2
Mujeres										
Sin estudios	61,2	44,3	70	56	25	24,1	25	26,3	23,2	29
Estudios primarios	17,3	15	15,1	20,6	18,3	18,7	18,1	16,4	15,5	22,7
Estudios secundarios	20	19,4	18,5	23,5	20,4	21	19,6	18	16,9	15
Universitarios	20,1	21,6	22	25,8	21,2	22,1	20	18,6	16,8	16,4

Fuente: INEM. Estadística de Empleo y elaboración propia.

TABLA 2
DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y NIVEL EDUCATIVO DE LAS COLOCACIONES GESTIONADAS Y DE LAS COLOCACIONES COMUNICADAS

Edad	1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		
	Gest.	Comu.																			
Hombres																					
< 25 años	35,8	31	38,4	32	35,5	34	35	35,2	36,4	34,5	36	33	33,8	31,1	32,4	29,6	30,5	28,9	27,8	26	
25-44 años	49,5	55,4	48,4	54,6	50	53	50,8	52,4	50	52,9	50,7	53,8	52,5	55,2	53,1	56	54,4	56,7	56	58,6	
> 45 años	14,5	13,6	13,2	13,2	14,2	13	14	12,4	13,3	12,4	13,2	13	13,4	13,6	14,3	14,3	15,1	14,4	15,7	15,4	
Mujeres																					
< 25 años	38,5	34,5	40	34,2	35,5	35,4	33,7	36,2	34,7	35,4	33,2	33,7	31,3	31,2	29	30,2	27	29,9	24,8	26,9	
25-44 años	51,3	55,4	51	55,4	54,2	54,4	55,2	53,7	54,1	54,3	55	55,2	56	56,3	56,6	56,9	57,8	57	59,2	58,9	
> 45 años	9,7	10,1	9	10,4	10,3	10,1	11,1	9,1	11	10,2	11,7	11	12,6	11,6	14,2	12,9	15,2	13,1	16	14,2	
Nivel educativo																					
Hombres																					
Sin estudios					0,44		1	0,21	0,49	0,31	0,5	0,32	0,52	0,35	0,74	0,38	1	0,74	1,2	0,5	
Estudios primarios	77,6	79,9	75	79,7	75,5	79,6	74,8	79,4	74,9	79,2	75	80,4	75,5	80,7	79,8	84,6	76,8	82,4	77,8	83,4	
Estudios secundarios	18	16,1	19,4	16,2	18,3	16,2	18,5	16,2	18,9	16,1	19	15,2	18,2	14,8	11	8	15,3	12	15,3	12,2	
Universitarios	4,2	3,9	5,3	3,9	5,7	4	5,5	4,1	5,5	4,3	5,6	4,1	5,5	4,1	5,4	4	5,5	4,2	5,7	3,9	
Mujeres																					
Sin estudios					0,6		1,4	0,32	0,63	0,45	0,6	0,45	0,54	0,41	0,73	0,41	0,77	0,5	0,9	0,4	
Estudios primarios	62	66,1	57,9	66,4	58,2	65,9	59,5	65,1	61,1	64,7	61,6	70,1	63,6	66,2	74,4	74,7	71,2	75,4	73,2	77,5	
Estudios secundarios	25,6	23	27,4	22,9	26,3	23,3	25,5	23,5	25,2	23,4	25	22,6	23,5	22,2	18	16,9	16,71	13,2	14,2	11	
Universitarios	12	10,7	14,4	10,6	14,8	10,6	13,4	11	12,8	11,3	12,9	11,1	12,1	11,1	11,6	11,1	11,4	10,9	11,7	11,1	

Fuente: INEM. Estadística de Empleo y elaboración propia.

TABLA 3
PROPORCIÓN DE MUJERES EN LAS COLOCACIONES GESTIONADAS Y EN LAS COLOCACIONES COMUNICADAS

	1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		
	Gest.	Comu.																			
Edad																					
< 25 años	41,6	40	43	39,4	43,6	39,8	44,8	40,6	46,3	41,8	47,7	42,1	47,5	42,1	47,5	43,2	48	44,3	49,4	43,8	
25-44 años	40,5	37,3	43,7	38,3	45,4	39,6	48	40,5	49,4	41,8	51,6	42,3	51,1	42,7	52	43,1	52,6	43,6	53,7	43	
> 45 años	30,5	30,6	32,5	32,4	35,6	33	40	34,6	42,8	36,5	46,5	37,6	47,8	38,4	50,1	40,2	51,1	41	52,8	40,7	
Nivel educativo																					
Sin estudios	45	40	40,7	36	51	41,7	53,5	49,3	52,7	50	53,1	49,4	52,1	46,5	50	44,4	43,3	33,8	45,6	38,8	
Estudios primarios	34,5	33	36	33,7	41,5	34,4	40,2	35,3	42,5	36,4	44,8	36,9	45,2	37,4	48,6	40,7	49,5	41,5	44,9	33,3	
Estudios secundarios	48,2	46	50,1	46,3	52,5	47,5	53,7	49	54,6	50,5	56,4	51,6	55,8	52,3	64	61	62,2	59,3	51	41	
Universitarios	64,8	61,9	65,4	62,2	66,2	62,7	67,3	63,3	67,6	64,9	69,3	65,9	68,3	66,3	68,8	67	68,4	66,4	70,6	65,6	
Total	39,7	37,3	42,1	38	43,5	38,8	45,8	40	47,5	41,2	49,6	41,7	49,5	42,2	50,4	42,7	51	43,4	52,3	42,9	

Fuente: INEM. Estadística de Empleo y elaboración propia.

En líneas generales, la formación ocupacional se centra más en las mujeres que en los hombres (proporción que ha ido creciendo hasta situarse por encima del 60 por 100). A pesar de formarse más durante todo el período analizado, las mujeres no siempre se han colocado en mayor proporción que los hombres. El porcentaje de mujeres colocadas ha sido superior al de los hombres sobre todo a partir de 2000 (tabla 1). Las tasas de inserción son más favorables en el caso de los hombres, entre 10 y 12 puntos más que las mujeres entre 1994 y 1999. A partir de 2000 podemos observar una clara disminución de las diferencias, que se reducen a 5,3 puntos en 2006 (tabla 4). Pero el análisis de la eficacia de las acciones formativas no sería completa sin la utilización de grupos de control. El seguimiento de un grupo de control nos permite valorar la eficacia de los cursos de formación a través del análisis de las diferencias en cuanto a la inserción profesional entre los formados y los no formados en el año de referencia y colocados durante el siguiente (tabla 4).

Los resultados nos muestran que la diferencia entre los alumnos formados y los no formados es mayor en el caso de las mujeres que en los hombres en todos los años con datos disponibles. No obstante, las diferencias se han ido reduciendo a lo largo de la década de los noventa tanto a nivel masculino como femenino (tabla 4). Por tanto, en base a los resultados proporcionados por el INEM se puede afirmar que la participación en los programas de formación favorece más la empleabilidad de las mujeres. HERRARTE y SÁEZ (2004) encuentran diferencias similares a los estudios del INEM entre las alumnas formadas y el grupo de control.

En los programas de formación/empleo, según los informes de evaluación del INEM, las mayores diferencias en cuanto a la distribución por género se registran en las Escuelas Taller y Casas de Oficios a favor de los hombres, siendo el programa Talleres de Empleo donde la participación femenina es superior a la masculina. La evaluación de los resultados muestra en todos los programas que el peso de las mujeres es inferior en las contratadas que en las alumnas formadas, lo contrario de lo que ocurre con los hombres (tabla 5).

La tasa de inserción masculina es más elevada que la tasa femenina en todos los programas, aunque en los Talleres de Empleo las diferencias se han reducido en los últimos años. En las tasas de inserción, las mujeres registran en todos los programas unas diferencias mayores respecto al grupo de control que los hombres y de forma más evidente en los Talleres de Empleo (tabla 5). En consecuencia, la participación en los diferentes programas mejora las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral, respondiendo así a los objetivos de la política de refuerzo de la igualdad dentro de la Estrategia Europea de Empleo.

TABLA 4
DIFERENCIAS POR GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL DEL PLAN FIP

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
% Alumnos formados													
Hombres	49,9	49	48	46,7	45,2	38,4	38,1	37,1	38	38,3	39	41,7	38,3
Mujeres	50,1	51	52	53,3	54,8	61,6	61,9	62,9	62	61,7	61	58,3	61,7
Distribución contratados													
Hombres	53,3	53,2	52,6	51	49,1	41,4	40,7	39,5	40,8	40,3	40	44	40,1
Mujeres	46,7	46,8	47,4	49	50,9	58,6	59,3	60,5	59,2	59,7	60	56	59,9
Tasas inserción													
Hombres	79,2	67,7	70	74,4	75	72,3	71,7	69,4	70,3	72,8	73,5	77,4	74,7
Mujeres	69	57,2	58,4	62,5	64	63,9	64,7	62,7	63,9	66,8	67,8	70,5	69,4
Diferencias alumnos formados/grupo control													
Hombres	12,3		16	10	5,4		9		3,7				
Mujeres	14,1		25	15	8,2		10		6,3				

Fuente: Información sobre el mercado de trabajo. INEM y elaboración propia.

TABLA 5
DIFERENCIAS POR GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN/EMPLEO

	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
% Alumnos formados	Escuelas Taller y Casas de Oficios					Talleres de Empleo				
Hombres	63,5	63,9	65	63,3	64,2	44,3	37,7	35,7	34	33,1
Mujeres	36,5	36,1	35	36,7	35,8	55,7	62,3	64,3	66	66,9
Distribución contratados										
Hombres	66,8	67,2	68,2	67,2	65,1	50,6	41,5	38,5	37,4	37
Mujeres	33,2	32,8	31,8	32,8	34,9	49,4	58,5	61,5	62,6	63
Tasas inserción										
Hombres	90	86,8	86,2	87,4	87,3	74,4	69,1	74,5	74,6	76,3
Mujeres	77	74,2	74	73,5	75,5	57,6	58,1	65,8	66,1	66,8
Diferencias alumnos formados/grupo de control										
Hombres	11,3	9,4	9,6	6,7	8,6	18,7	13,8	16,5	15,7	19
Mujeres	7	12,4	11,2	7,6	13,8	18,1	23	29,5	29,7	25,4

Fuente: *Informe de evaluación de los resultados de inserción laboral de los alumnos trabajadores de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo. INEM y elaboración propia.*

En la formación continua se ha duplicado el número de mujeres participantes entre 1999 y 2005, pasando del 31,4 por 100 al 36,5 por 100 del total. Por otro lado, el 31,8 por 100 de las mujeres ocupadas participan en acciones de formación continua, frente al 29,7 por 100 en el caso de los hombres. Además, la formación recibida sigue concentrándose en sectores tradicionalmente ligados a la mujer como Sanidad, Enseñanza y Servicios Asistenciales y Personales (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2005).

En cuanto a los incentivos a la contratación indefinida, cabe decir que la reforma de 1997 ha incrementado la presencia de las mujeres en las modalidades de fomento de la contratación indefinida y en las conversiones (tabla 6). En los contratos de fomento bonificados el peso de las mujeres aumenta de forma notable a partir de la reforma de 2001, especialmente en las jóvenes y en las de entre 30 y 45 años, debido a la ampliación de los incentivos a la contratación de mujeres. En las conversiones la proporción de mujeres aumenta entre 1997 y 2001 y se mantiene desde entonces alrededor del 41 por 100 (tabla 6). En el año 2008 las mujeres concentran el 53,8 por 100 de los contratos bonificados, aumentando en más de la mitad el peso que tenían en 1997. Cabe destacar la reducción de las diferencias en los contratos dirigidos a los mayores de 45 años favorable a las mujeres, alcanzando el 45,8 por 100 de dichos contratos en 2008 (tabla 6).

El peso de las mujeres en los contratos al amparo de la reforma de 1997 es inferior a su peso en el total de contratos registrados hasta 2000, invirtiéndose la relación a partir de 2001. Sin embargo, no se produce este cambio de tendencia en los contratos a mayores de 45 años hasta el año 2007, cuando se registra una proporción de mujeres más elevada en los contratos de fomento que el total de contratos (tabla 6).

A pesar de los mayores incentivos a la contratación indefinida de mujeres, las tasas de temporalidad femeninas siguen siendo superiores a las masculinas y las diferencias entre hombres y mujeres no se han reducido durante el período analizado. La tasa de temporalidad femenina ha caído 3 puntos entre 1997 y 2007, algo más que la tasa masculina, debido especialmente a los efectos de la reforma laboral de 2006. Estos hechos se explican por la evolución en el sector público, donde la tasa de temporalidad femenina ha aumentado casi 12 puntos, mientras que la tasa masculina ha crecido algo menos de 6 puntos (tabla 7).

TABLA 6
PROPORCIÓN DE MUJERES EN LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA:
FOMENTO Y CONVERSIONES

Edades	1997			1998			1999		
	Total Contrat.	Ley 63/1997	Convers.	Total Contrat.	Ley 63/1997	Convers.	Total Contrat.	Ley 63/1997	Convers.
< 30	40,6	38,3	39,2	41,2	38,0	40,1	42,4	39,4	43,0
30-45	37,7	38,3	29,0	38,6	37,9	30,3	40,6	42,5	36,1
> 45	32,5	21,7	22,8	33,3	22,1	24,1	35,8	23,2	36,6
Total	38,7	33,7	32,9	39,4	34,2	35,0	41,1	35,8	39,8
	2000			2001			2002		
< 30	43,3	41,5	43,0	43,9	61,4	42,4	44,1	74,4	42,5
30-45	42,0	53,3	36,7	42,9	83,4	38	43,1	82,7	37,6
> 45	37,7	25,6	37,0	39,1	27,4	39,2	40,0	38,3	37,5
Total	42,3	38,4	40,2	43,0	53,4	41,7	43,3	65,9	41,3
	2003			2004			2005		
< 30	44,4	77	43	45,1	78,2	43,8	45,2	81	44,5
30-45	43,8	84,8	38,2	44,5	86,4	39,0	44,6	87,8	39,7
> 45	41,6	40,0	38,9	42,6	42,0	39,3	43,6	42,6	38,5
Total	43,7	67,4	41,0	44,6	68,3	41,6	44,7	68,7	42,1
	2006			2007			2008		
< 30	45,5	66,9	45,1	46,5	54,7	46,8	47,1	54,5	48,1
30-45	44,7	86,9	40,5	44,5	86,9	41,9	44,6	63,6	44,0
> 45	44,5	43,6	38,9	42,6	46,7	38,4	42,8	49,3	43,0
Total	45,0	64,0	42,5	44,6	53,4	43,8	44,9	53,8	45,8

Fuente: INEM. Estadística de Contratos Registrados y elaboración propia.

TABLA 7
TASAS DE TEMPORALIDAD POR GÉNERO EN ESPAÑA

	Porcentaje (%)										
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Total	33,5	33,0	32,8	32,2	32,1	31,8	31,7	32,4	33,8	33,8	30,9
Hombres	32,3	32,1	31,6	30,9	30,6	29,9	29,9	30,5	32,0	32,0	29,6
Mujeres	35,7	34,6	35,0	34,2	34,6	34,8	34,5	35,2	36,3	36,2	32,7
Hombres S. Privado	37,3	35,9	34,8	33,7	33,2	32,5	32,4	33,0	34,1	34,2	31,5
Mujeres S. Privado	42,0	39,2	38,8	37,4	37,3	37,1	36,3	37,2	37,7	37,1	32,9
Hombres S. Público	12,3	14,7	16,3	16,9	17,0	16,5	16,6	17,0	18,8	19,8	18,1
Mujeres S. Público	20,0	22,3	23,8	24,2	26,2	27,4	28,8	28,4	31,0	32,8	31,7

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa y elaboración propia.

V. CONCLUSIONES

La igualdad de oportunidades impregna toda la política de empleo y contribuye de forma decisiva a su feminización, por lo que la mejora del diseño y gestión de las políticas activas centradas en la mujer deviene esencial para conseguir los objetivos fijados en el Programa Nacional de Reformas y en la Estrategia Europea de Empleo.

La mayor atención hacia las mujeres por parte del Servicio Público de Empleo, en el ámbito de su labor de intermediación en el mercado laboral, se traduce en un notable aumento de la proporción de mujeres en las colocaciones gestionadas entre 1996 y 2005 y con una cuota de mercado superior a la de los hombres en todos los grupos de edad y niveles educativos. Por otro lado, la proporción de mujeres en las colocaciones gestionadas respecto a su proporción en las colocaciones comunicadas muestra un efecto diferencial positivo y significativo creciente en el tiempo, lo que denota una mayor eficacia de la política de intermediación laboral en relación a los hombres.

El mantenimiento de la segregación en los itinerarios formativos elegidos por mujeres y hombres se traduce en una situación laboral menos favorable para las primeras y con efectos negativos sobre el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo. La menor tasa de inserción femenina en la formación ocupacional requiere

de unos mecanismos de información sobre los cursos relacionados con las ocupaciones que registran un mayor índice de contratación o que están en expansión. No obstante, los resultados muestran que las desempleadas formadas se colocan en mayor proporción que las no formadas y con una diferencia mayor que en el caso de los hombres, por lo que se puede afirmar que la formación ocupacional es más eficaz para las mujeres.

Las reformas laborales de 1997, 2001 y 2006 han aumentado la presencia de las mujeres en las modalidades de fomento de la contratación indefinida, generándose un efecto diferencial positivo en favor de la contratación indefinida de mujeres a partir de 2001. Sin embargo, la tasa de temporalidad femenina sólo se ha reducido 3 puntos entre 1997 y 2007 y las diferencias en la tasa de temporalidad entre hombres y mujeres se han mantenido en dicho período. Este hecho se explica por el aumento de las diferencias en el sector público, donde la tasa de temporalidad femenina aumenta espectacularmente. Por tanto, la temporalidad sigue condicionando el acceso y las oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo.

A pesar de que en los últimos años la incorporación de las mujeres al mercado laboral español se ha acelerado de forma notable (la tasa de empleo pasa del 33,1 por 100 en 1996 al 55,8 por 100 en 2007) y de constatar, en base a los datos analizados, una mayor participación de las mujeres en las diferentes medidas de política de empleo, la tasa de desempleo femenina es aún muy superior a la masculina y todavía estamos lejos de cumplir con los objetivos contemplados en la Estrategia Europea de Empleo.

Por tanto, es necesario seguir promoviendo los incentivos para que las mujeres participen en el mercado laboral, sin obviar una mayor calidad y estabilidad en el empleo, e incrementando la disponibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes. La aplicación de la Ley de Dependencia debe contribuir a un reparto más equitativo y equilibrado entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares, facilitando así el acceso de las mujeres al empleo y una conciliación más efectiva entre la vida familiar y laboral.

La reforma laboral de 2006 afronta en el marco del Diálogo Social los dos grandes problemas del mercado de trabajo español: el elevado nivel de temporalidad y la baja tasa de empleo, problemas que afectan especialmente a las mujeres y que requieren, entre otras medidas, de un mejor equilibrio entre flexibilidad y seguridad en el empleo. Por otra parte, la ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres pretende diseñar un marco institucional de referencia para las políticas públicas y la actuación de empresas y trabajadores en aras de alcanzar la igualdad en el mercado laboral (la obligación para las empresas de más de 250 trabajadores de negociar planes de igualdad y el permiso de paternidad exclusivo es un claro ejemplo). Los instrumentos de conciliación de la vida familiar y laboral son utilizados casi exclusivamente por las mujeres, lo que denota la persistencia de prejuicios culturales y las distintas trayectorias y situaciones laborales de hombres y mujeres. En consecuencia, se requieren aún profundos cambios socioculturales para superar la distribución tradicional de roles en la familia y en el trabajo, y alcanzar así una mayor igualdad efectiva.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- COMISIÓN EUROPEA (2003): *El futuro de la Estrategia Europea de Empleo (EEE). Una estrategia para el pleno empleo y mejores puestos de trabajo para todos*, COM (03) 6, Bruselas.
- (2006): *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010*, COM (06) 92, Bruselas.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2003): *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, Colección informes 2/2003, Madrid.
- (2006): *Economía, Trabajo y Sociedad. España 2005. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid.
- FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2005): *Indicadores de Evolución*, Madrid.
- HERRARTE, A. y SÁEZ, F. (2004): «Formación-empleo: una valoración», *Cuadernos de Economía*, vol. 27, pp. 147-174.
- INE (varios años): *Encuesta de Población Activa*, Madrid.
- INEM (varios años): *Estadística de Empleo*, Madrid.
- (Varios años): *Estadística de Contratos Registrados*, Madrid.
- (Varios años): *Informe de evaluación de los resultados de inserción laboral de los alumnos trabajadores de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo*, Madrid.
- (Varios años): *Información sobre Mercado de Trabajo. Resumen de datos del Observatorio Ocupacional*, Madrid.
- MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA (2005): *Programa Nacional de Reformas de España*, Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (varios años): *Plan Nacional de Acción para el Empleo*, Madrid.
- (2003): *La política de empleo en España. Informe de base sobre instituciones, procedimientos y medidas de política de empleo*, Madrid.
- (2006): *Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo*, Madrid.
- RUBERY, J. (2002): «Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy», *Industrial Relations Journal*, vol. 33, núm. 5, pp. 500-522.
- TOBES, P. (2002): «El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 36, pp. 15-43.