

**El impacto económico de la pérdida
de talento femenino.**

Gabinete de Estudios Económicos
Enero de 2008



Cámara de Comercio
de Barcelona

Las mujeres están hoy en día más formadas que nunca y se encuentran preparadas para asumir puestos de responsabilidad y crear proyectos empresariales competitivos y con futuro. Su incorporación a la actividad empresarial como emprendedores o altos directivos es necesaria en todos los sectores económicos.

La Cámara de Comercio de Barcelona ha realizado una encuesta entre una muestra representativa de empresas catalanas acerca de la presencia de mujeres en cargos directivos y sobre las medidas de conciliación de la vida personal y profesional que estas empresas aplican. Esta información es novedosa porque aporta resultados sectoriales y según la dimensión de la empresa.

Junto a los resultados obtenidos, complementados con otras fuentes estadísticas oficiales y con un estudio realizado por la Fundación CIREM¹, se analizan las posibles causas de la infrarrepresentación de las mujeres en cargos directivos, se cuantifica el impacto que tiene sobre la economía catalana el hecho de que las mujeres cualificadas abandonen el mercado laboral y se plantean varias líneas de actuación que pueden contribuir a evitar que la consolidación y proyección de la carrera profesional de mujeres cualificadas dentro de una organización se interrumpa o se vea gravemente afectada por la llegada de la maternidad.

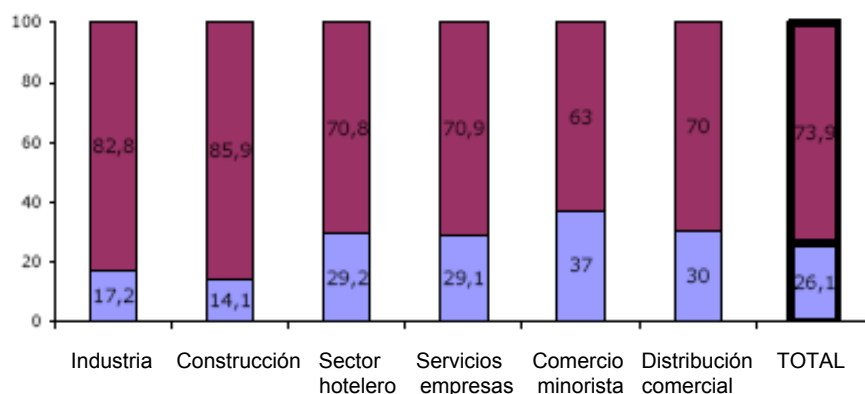
Este estudio es pionero porque por primera vez cuantifica económicamente la pérdida de talento femenino. Con este estudio, la Cámara quiere contribuir a concienciar al mundo empresarial y a la sociedad en general acerca del elevado coste que supone el abandono del mercado laboral por parte de mujeres cualificadas y de la ventaja competitiva que puede significar el aprovechamiento del talento femenino en un momento en el que el capital humano es cada vez más escaso y valioso por motivos demográficos. Por ello es importante que las empresas vean en la política de conciliación y de igualdad una oportunidad y no un coste. En opinión de la Cámara, el progreso hacia una mayor igualdad de género en la empresa no se puede llevar a cabo con medidas coactivas, penalizando la no aplicación de cuotas obligatorias o trasladando a las empresas unos costes adicionales que deberían ser compartidos por toda la sociedad. El camino hacia una mayor igualdad de género en el terreno económico pasa por asumir y aprovechar entre todos – empresas, administraciones y sociedad en general-, los costes y las oportunidades de una política efectiva de conciliación de la vida familiar y laboral.

¹ Estudio sobre el desaprovechamiento de las competencias de las mujeres en el mercado de trabajo, CIREM. 2007

1. Presencia de las mujeres en cargos directivos

Según los resultados de la encuesta de la Cámara de Comercio de Barcelona, el 61% de las empresas de la muestra tiene mujeres en cargos directivos, pero el porcentaje total de cargos directivos ocupados por mujeres se reduce hasta el 26% (ver el gráfico 1). En aquellas empresas que manifiestan tener mujeres en cargos directivos, el 44% de los cargos de más responsabilidad están ocupados por mujeres. El sector hotelero y la distribución comercial son los que más empresas con mujeres directivas tienen (el 83% y el 66% respectivamente) y el de la construcción el que menos (40%).

Gráfico 1. Porcentaje de hombres y de mujeres directivos. Por sector y total.



Hombres Mujeres

Fuente: Cámara de Comercio de Barcelona. 2007

En la industria y el comercio son las empresas más pequeñas las que tienen más mujeres en cargos de responsabilidad. En la construcción es a la inversa: cuanto más pequeña es la empresa, menos mujeres directivas hay. En el sector hotelero y en el de los servicios a las empresas la dimensión no parece ser un factor determinante para la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Los datos del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya confirman este desequilibrio desde una perspectiva más amplia, que incluye el sector público. Del total de puestos directivos² públicos y privados existentes en Catalunya el año 2006, solamente el 34% estaban ocupados por mujeres. Por otra parte, el año 2006 había

² Grupo 1 de la CCO-94. Personal directivo de las empresas y de las administraciones públicas. En *Dones i treball. Anuari 2006*. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya

en Cataluña 156.800 mujeres empresarias, que representaban el 31% de los empresarios catalanes³.

A esta desigualdad en la representación, es necesario añadir el desequilibrio en cuanto a la remuneración. El último avance de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, publicado en diciembre de 2006, señala que en Cataluña, los hombres con cargos directivos en la Administración Pública y en las empresas de más de 10 asalariados⁴ cobran, de media, 61.624 euros brutos, mientras que las mujeres en la misma categoría profesional cobran menos de la mitad (30.012 €). Los cargos directivos incluyen la dirección general, de áreas y de departamentos especializados.) Esta diferencia es más acentuada en Cataluña que en otras Comunidades, como Madrid, debido posiblemente a una menor dimensión media de las empresas.

En general, el diferencial de remuneración entre hombres y mujeres en igualdad de responsabilidades se puede explicar, en parte, por el hecho de que las mujeres están infrarrepresentadas en los tramos de edad donde los cargos directivos maximizan su curva de ingresos, que coincide en muchos casos con la maternidad, lo que implica la retirada de un porcentaje significativo de mujeres cualificadas del mercado laboral. De todas maneras, es significativo destacar que el 68% de las empresas encuestadas por la Cámara de Comercio reconoce que la retribución económica de las mujeres es inferior a la de los hombres en el mismo nivel de responsabilidad. Si se consideran solamente las mujeres que han respondido a esta pregunta, el porcentaje se eleva hasta el 81 %.

2. Posibles causas: ¿Formación, habilidades y experiencia o falta de medidas de conciliación?

Una posible causa de la escasa presencia de mujeres en cargos directivos podría ser un menor grado de formación en comparación con los hombres. No obstante, el porcentaje de población ocupada femenina con formación terciaria en el conjunto de España es del 40%, superior al 30% de los hombres. Además, hay más mujeres que hombres matriculadas y más graduadas universitarias (ver los gráficos 2 y 3).

³ Dones i Treball. Anuari 2006. Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña

⁴ Grupo A de la CNO-94

Gráfico 2. Número de graduados. Total sistema universitario de Cataluña

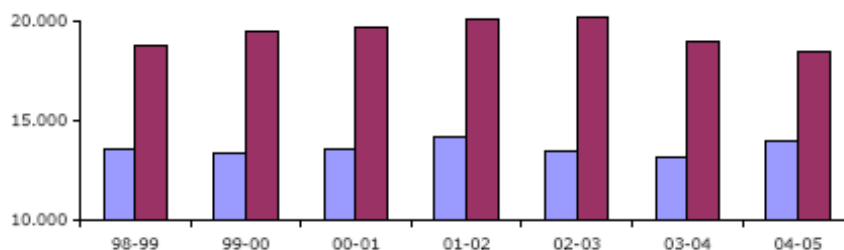
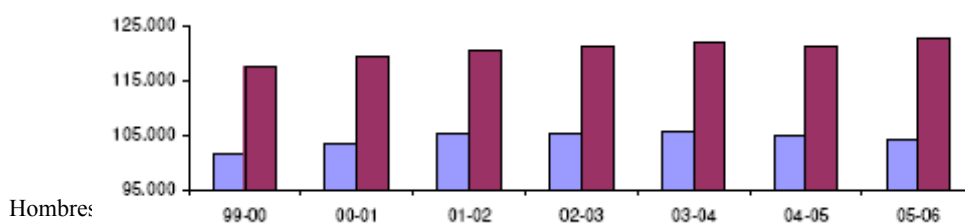


Gráfico 3. Estudiantes matriculados. Total sistema universitario de Cataluña



Hombres Mujeres

Fuente: Departamento de Innovación, Universidad y Empresa. Generalitat de Cataluña.

Por ejemplo, desde 1998, cada año se han titulado una media de 19.300 mujeres, mientras que por lo que respecta a los hombres la cifra ronda los 13.600. El desglose de estos datos por especializaciones universitarias muestra que solamente en las ingenierías el número de hombres matriculados supera al de mujeres.

Un segundo factor importante para ocupar un cargo de más responsabilidad dentro de una organización se refiere a las habilidades directivas y la experiencia adquirida en el lugar de trabajo. En el caso de las mujeres, la posible falta de desarrollo de las capacidades directivas podría ser consecuencia de la falta de medidas para compatibilizar la vida laboral y familiar, ya que es el colectivo femenino sobre el que recae la mayoría de las tareas domésticas, así como el cuidado de los hijos o de los padres, cuando éstos se encuentran en situación de dependencia.

Por lo que respecta a la percepción de las empresas encuestadas por la Cámara, el 87% está de acuerdo (parcial o totalmente) con que tanto el grado de formación como las habilidades directivas son similares entre hombre y mujeres. Por tanto, todo indica que el principal factor que puede explicar la infrarrepresentación de las mujeres en cargos directivos es la dificultad para conciliar la vida familiar y laboral, que obliga a muchas mujeres a salir del mercado de trabajo o a reducir substancialmente la

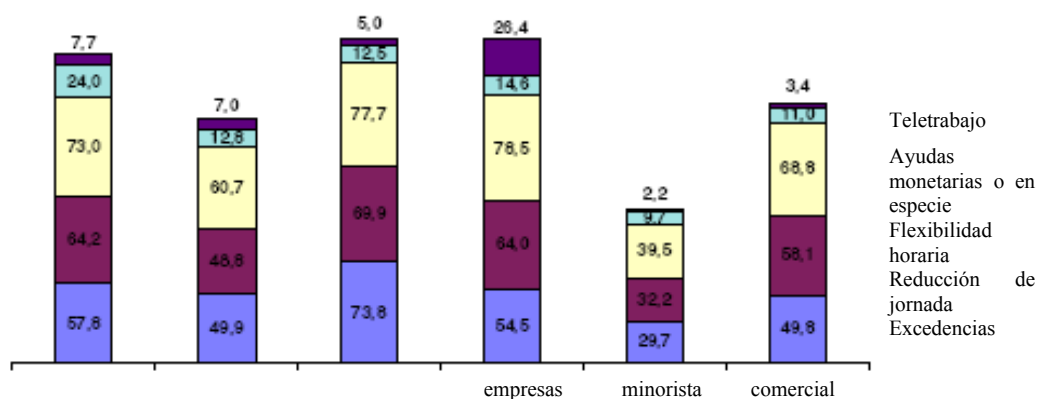
dedicación profesional durante largos periodo de tiempo, haciendo más difícil la adquisición de un capital humano específico o la acumulación de años de experiencia en cargos de responsabilidad.

3. La utilización de medidas de conciliación en las empresas catalanas.

Los resultados de la encuesta de la Cámara sobre el grado de utilización de medidas de conciliación en los sectores productivos catalanes, revelan que la medida que más se aplica en todos los sectores es la flexibilidad horaria o la elección de turno después de la baja por maternidad o paternidad (66% de las empresas encuestadas), seguida de la reducción de jornada por cuidado de familiares (56%). Las ayudas monetarias o en especie para el cuidado de los hijos y el teletrabajo son las menos extendidas, con el 14% y el 9% respectivamente.

Por sectores, son las empresas del sector hotelero, de la industria y de los servicios a las empresas las que con más frecuencia aplican medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Dentro de la industria, destacan las empresas de material de transporte y las de alimentación, y dentro de los servicios a empresas, destacan las empresas de consultoría y management y las de servicios logísticos. La construcción y la distribución comercial ocupan el segundo lugar en cuanto a la aplicación de medidas de conciliación y muy detrás del resto de los sectores se encuentra el comercio minorista (ver el gráfico 4).

Gráfico 4. Empresas que aplican medidas de conciliación. En porcentaje



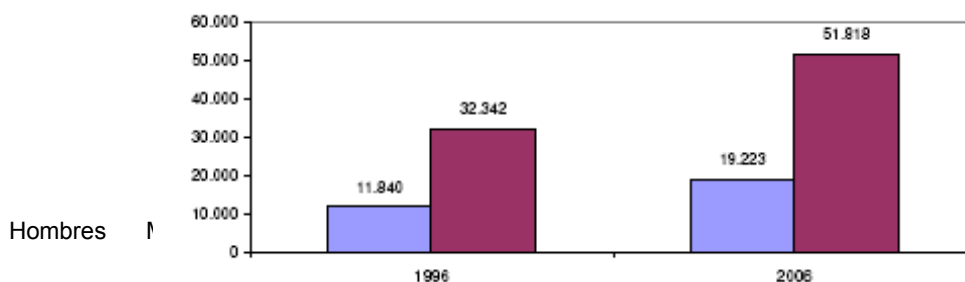
Fuente: Cámara de Comercio de Barcelona. 2007

De estos resultados se desprende que los sectores más flexibles a la hora de aplicar medidas de conciliación son aquellos en los cuales la negociación colectiva es fuerte (la industria) o en los que prevalece el trabajo por turnos (industria, hoteles), así como los sectores con trabajadores más cualificados y por tanto más difícilmente sustituibles (servicios a las empresas: servicios técnicos, informática e internet, consultoría y management). Por el contrario, el sector del comercio minorista es el más expuesto a la falta de posibilidad de conciliación entre la vida laboral y familiar, debido principalmente a la especificidad de los horarios comerciales y al hecho de que en muchos casos se trata de microempresas con menos de 5 trabajadores.

4. Impacto económico del abandono del mercado laboral

Entre los años 1996 y 2006 abandonaron el mercado laboral 19.476 mujeres universitarias, y este último año se contabilizaban 71.041 personas inactivas con formación superior en Cataluña, de las cuales el 73% eran mujeres (ver el gráfico 5).

Gráfico 5. Población catalana 25-64 años inactiva con estudios universitarios de grado medio o superior



Fuente: CIREM, a partir de microdatos del INE

Es decir, el año 2006 el diferencial entre mujeres y hombres inactivos con formación superior era de 32.595 personas, cifra que podemos considerar indicativa del grado de abandono prematuro del mercado laboral por parte de las mujeres. Teniendo en cuenta que el salario medio anual de una directiva o profesional con estudios universitarios de 2º o 3er ciclo fue de 29.982 euros el 2006, y multiplicando este salario por el número de mujeres que abandonaron el mercado laboral en exceso de los hombres, esta pérdida de talento femenino tiene un coste equivalente para la

economía catalana de 977 millones de euros, el 0,5 % del PIB catalán del año 2006 (ver el cuadro 1).

Además, la pérdida de capital humano cualificado (conocimientos y competencias adquiridos) de estas 32.595 mujeres con formación superior que habían abandonado su actividad profesional prematuramente, es mucho más importante que la cifra anterior.

El rendimiento diferencial del capital humano cualificado de una persona con formación universitaria, con relación al rendimiento del capital humano medio del conjunto de los trabajadores, se puede aproximar a partir de la diferencia entre el salario de un directivo o profesional con estudios universitarios y el salario medio de un trabajador representativo. En Cataluña, para el 2006 esta diferencia era de 22.771 euros brutos/año. Teniendo en cuenta que el mayor porcentaje de abandono de las mujeres se produce entre los 30 y los 44 años, y fijando la edad de jubilación en 63 años, que es la media para el conjunto de la población⁵, el capital humano cualificado que se pierde deja de rendir 26 años⁶. Aplicando una tasa de descuento del 3,78%⁷ sobre el rendimiento perdido, se obtiene un desaprovechamiento de capital humano cualificado valorado en 12.152 millones de euros, que sería equivalente al 6,2 % del PIB catalán del año 2006.

Cuadro 1. Cuantificación de la pérdida de talento femenino. Año 2006.

Salario bruto mujeres (euros/año)	
A. Directivos	29.982
B. Media total trabajadores	16.455
A - B	13.527
Salario bruto total –hombres y mujeres- (euros/año)	
A. Directivos	43.652
B. Media total trabajadores	20.881
A - B	32.595
Población directiva con formación superior	
A. Hombres	19.223
B. Mujeres	51.818
A - B	32.595
Pérdida acumulada año 2006	
Pérdida estimada (millones de €)	977
Como porcentaje del PIB	0,50 %
Pérdida de capital humano cualificado	
Pérdida estimada (millones de €)	12.152
Como porcentaje del PIB	6,2%

Fuente: EPA e INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial 2004 (datos provisionales), actualizada con el IPC

⁵ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, según datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales.

⁶ Se plantea la hipótesis de que estas mujeres o bien no retornan al mercado laboral, o bien retornan cobrando el salario medio del total de la población ocupada.

⁷ Banco de España. Media anual de los tipos de interés a largo plazo (10 años) para el 2006.

La Fundación CIREM, dentro de su estudio, complementa la cuantificación de la pérdida de talento femenino en Cataluña, ampliada a las mujeres con ciclos formativos de grado superior que están inactivas, paradas o subocupadas.

El estudio del CIREM contempla dos escenarios de futuro para determinar la pérdida de talento femenino hasta el año 2017, mediante proyecciones de población del INE combinadas con cuatro hipótesis referentes al crecimiento de las tasas de actividad y de ocupación, al cambio de los porcentajes de subocupación y al nivel de estudios de la población.

El año 2006, el 28% de las mujeres universitarias y con ciclos formativos de grado superior estaban inactivas, en paro o subocupadas, frente al 17% de los hombres. Por tanto, la pérdida relativa de talento femenino, definida como la diferencia entre las dos cifras, fue del 11 % (66.571 mujeres). El año 2017, en el escenario más favorable, habría un 21 % de mujeres cualificadas inactivas, paradas o subocupadas. En el caso de los hombres este porcentaje sería del 14%. Por tanto, la pérdida relativa de talento femenino se reduciría al 7% (65.758 mujeres). En el escenario menos favorable la pérdida relativa sería del 11% (92.154 mujeres), igual a la del año 2006.

Todas estas cifras ponen de manifiesto el enorme despilfarro de recursos que implica formar personas que a lo largo de su vida laboral y profesional no podrán desarrollar todo su potencial productivo, y subraya la importancia de retener el talento y minimizar las barreras que inducen a las mujeres cualificadas a abandonar prematuramente el mercado laboral, especialmente las mujeres con hijos.⁸

5. Propuestas

Los factores que inducen al abandono del mercado laboral por parte de las mujeres justo en el medio de su trayectoria profesional tienen profundas raíces, de naturaleza social y cultural. La convergencia gradual de nuestro país con las pautas sociales y culturales dominantes en los países europeos más desarrollados se refleja en la lenta corrección de buena parte de los desequilibrios de género en la sociedad en general y en el mundo económico en particular. Es un hecho que la tasa de actividad de las

⁸ La tasa de actividad de mujeres casadas con educación superior de entre 35 y 39 años en España el año 2004 era del 82 %, frente al 99 % de los hombres casados de la misma edad y cualificación. En caso de ser solteros, las tasas de actividad de hombres y mujeres fueron casi idénticas (96 y 95 % respectivamente)

mujeres catalanas y españolas tienden a converger con los parámetros habituales en otros países europeos.

Para acelerar este proceso de convergencia algunas de las medidas más obvias y posiblemente más efectivas son las que profundizan en la integración con el resto de Europa en todos los terrenos: social, económico y cultural. El mayor protagonismo de las mujeres catalanas y españolas en el mundo económico y empresarial será la consecuencia natural de este proceso de integración. La Cámara de Comercio de Barcelona ha estado siempre a la vanguardia en España a la hora de abanderar la integración en Europa, distinguiéndose en un periodo de falta de libertades como una de las pocas instituciones que abogaron públicamente por la entrada en el Mercado Común Europeo. Los tiempos han cambiado y la integración en Europa es una realidad. Pero en algunos aspectos es una integración parcial, donde subsisten pautas de comportamiento económico y social más propias de una economía autárctica y de una sociedad donde el papel natural de la mujer se reduce al cuidado del hogar.

En este sentido, es sorprendente que en España, y en especial en Cataluña, aún se mantengan unos horarios laborales tan diferentes a los habituales en el resto de Europa. Por otra parte, la ley 3/2007 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres representa un paso adelante en la dirección de un mercado de trabajo más igualitario, pero es preciso acompañarla de incentivos económicos que faciliten su aplicación. Finalmente, es preocupante las escasas ayudas a las familias existentes hasta la actualidad y la falta de infraestructuras y equipamientos sociales de apoyo, como por ejemplo guarderías y residencias, generalizadas en otros países europeos desde hace muchos años.

Para avanzar en estos frentes, la Cámara propone las siguientes líneas de actuación prioritarias: aboga por la adopción gradual de unos horarios laborales más en línea con el resto de Europa, defiende el progreso hacia un mercado laboral más igualitario mediante incentivos y no sanciones, demanda que se incremente la cobertura de la red de guarderías para niños de 0 a 3 años, y solicita al sector público que agilice el desarrollo del sistema de atención a la dependencia.

PROPUESTA 1: CONVERGER HACIA LOS HORARIOS LABORALES HABITUALES EN LOS DEMÁS PAÍSES EUROPEOS

Precedentes:

Adoptar unos horarios más en línea con los habituales en el resto de Europa ayudaría a conciliar la vida familiar y laboral, en la medida que permitiría una mayor sincronización con los horarios escolares. Pero los efectos positivos de un cambio de horarios van mucho más allá, contribuyendo a elevar la productividad horaria en nuestro país, y posiblemente ayudando a reducir el absentismo laboral.

Por otro lado, el sector empresarial cada vez está más sensibilizado por la necesidad de este cambio, tal y como señalan los resultados de la encuesta de la Cámara. El 88,7 % de las empresas está de acuerdo con que unos horarios más en línea con los europeos favorecerían el desarrollo profesional de las mujeres y su permanencia en el mercado laboral.

Propuestas:

- La Cámara propone avanzar gradualmente hacia la adopción de unos horarios laborales más en línea con los habituales en los principales países europeos.
- También es necesario avanzar hacia una organización más flexible de los horarios laborales, acompañada de un uso más generalizado de las nuevas tecnologías, que facilitan la flexibilidad.
- La adopción de unos horarios más europeos se debe realizar de forma coordinada y consensuada entre todos los agentes económicos y sociales, públicos y privados. Y para ser realmente efectiva debería ir acompañada de otros cambios en los hábitos sociales, familiares y empresariales.

PROPUESTA 2: AVANZAR HACIA UN MERCADO LABORAL MÁS IGUALITARIO

Precedentes:

La ley 3/2007⁹ de igualdad entre hombres y mujeres amplía significativamente las medidas de conciliación laboral y familiar y fomenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo empresarial. Esta ley contempla la negociación de medidas específicas en los convenios colectivos, así como la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad en todas las empresas de más de 250 trabajadores. De hecho, el 92 % de las empresas entrevistadas por la Cámara considera positiva una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en los principales puestos de decisión, que es uno de los objetivos de la nueva ley.

No obstante, la aplicación inmediata y sin matices de algunas medidas previstas en la ley puede representar un elevado coste para las empresas, especialmente aquellas de menor dimensión, lo que dificultará su implantación. Esta opinión es compartida por las mujeres entrevistadas en el estudio de la Fundación CIREM. Éstas consideran que las leyes y normas que persiguen la igualdad son útiles, pero pueden presionar las empresas incluso en sentido contrario, “encareciendo” la presencia de la mujer en la empresa.

Es por ello que la Cámara insta a la Administración para que incentive la aplicación de las medidas previstas, en lugar de penalizar su incumplimiento. La falta de incentivos perjudica a la pequeña empresa en general, y al comercio minorista en particular, un sector sometido a la exigencia social de tener unos horarios de apertura prolongados.

Propuestas:

- Proporcionar ayudas a las empresas de menor dimensión para cubrir los costes que generan las suplencias por baja maternal o paternal. Las ayudas deberían incluir el coste derivado de formar a trabajador suplente antes de que el titular se acoja al permiso en cuestión.
- Aplicar una bonificación en las cuotas a la Seguridad Social a hombres y mujeres por igual en el caso de contratación indefinida con reducción de jornada por cuidado de los hijos o familiares.

⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres. Ejes principales recogidos en el anexo.

PROPUESTA 3: AUMENTAR LA COBERTURA DE LA RED DE GUARDERÍAS

Precedentes:

La tasa de escolarización (pública y privada) de los niños menores de tres años en Cataluña era del 31 % en el curso 2006-07, cerca del objetivo que se fijó el Consejo Europeo para el 2010 (33 %), pero con el inconveniente de que la oferta pública o privada subvencionada es minoritaria.

Para resolver este desequilibrio, el Gobierno de la Generalitat aprobó la Ley 5/2004, con el consecuente despliegue del Plan de creación de 30.000 plazas públicas para menores de tres años. El balance de los primeros tres años de ejecución del Plan es bastante negativo visto que solamente se ha ejecutado en un 25 %, y la tasa de escolarización, que se preveía que pasaría del 31 % a 60 % el 2008, se ha mantenido en el 31 %.

Propuestas:

- Agilizar a creación de plazas de guardería gratuitas o privadas subvencionadas para menores de tres años, en línea con la previsión de plazas que el Plan preveía crear.
- Concentrar la creación de estas nuevas plazas donde se observen los principales déficits de cobertura como por ejemplo el Barcelonés y el Vallés Occidental.
- Mientras no se pueda garantizar un número suficiente de plazas públicas o privadas subvencionadas, convendría otorgar un trato fiscal favorable a los gastos de escolarización de niños de 0 a 3 años en la escuela privada.

Anexo: Características principales de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley de igualdad	Objetivos laborales	<p>Mediante la negociación colectiva, establecimiento de medidas de acción positiva que favorezcan el acceso a la ocupación de las mujeres o la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones laborales.</p> <p>Política de ocupación centrada en la mejora de la formación, de la ocupación de las mujeres y de su permanencia e el mercado de trabajo.</p> <p>El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres a la hora de asumir las obligaciones familiares.</p>
	Derechos de las personas trabajadoras	<p>En caso de nacimiento o adopción: Permiso de paternidad, independientemente del de la maternidad, de 13 días, además de los 2 días ya existentes, que se podrá ejercer a tiempo completo o parcial, previo acuerdo con el empresariado. Este permiso será de 4 semanas después de 6 años de la entrada en vigor de esta Ley.</p> <p>El permiso de lactancia se podrá acumular en jornadas completas (con el acuerdo de la negociación colectiva o con el empresariado).</p> <p>Si el periodo de vacaciones coincide con el de maternidad, éste se podrá disfrutar una vez finalizada la baja maternal aunque también haya terminado el año natural.</p> <p>En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabajara o no, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad, o de la parte que falte del periodo de baja, computado desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre haya podido disfrutar antes de esto.</p> <p>El permiso de maternidad/paternidad tendrá dos semanas más si la criatura padece alguna discapacidad.</p> <p>Se ampliará hasta 13 semanas el permiso de maternidad en caso de partos prematuros y cuando el nacido precise hospitalización.</p> <p>Se podrá declarar la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos/as menores de 9 meses.</p> <p>En el caso de defunción de la criatura, el periodo de baja no se verá reducido.</p> <p>Conciliación de la vida personal y laboral: Derecho a reducción de la jornada (y del salario) entre un mínimo del 12,5% y un máximo del 50% por guarda legal de una persona menor de 8 años o que padezca alguna discapacidad sin actividad retribuida.</p> <p>Excedencia para cuidar de un familiar hasta de 2 años (se puede disfrutar de forma fraccionada).</p> <p>El/la trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho de conciliación en los términos que establece la negociación colectiva o a partir de los acuerdos a que se llegue con el empresariado.</p> <p>Excedencia voluntaria de 4 meses a 5 años.</p>

	Seguridad social	<p>Nuevos periodos de cotización para tener derecho al subsidio de maternidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <21 años; no hay periodo mínimo. - De 21 a 26; 90 días dentro de los 7 años anteriores (o 180 días en toda su vida laboral). ->26 años: 180 días en los 7 años anteriores. <p>Subsidio no contributivo por maternidad: en caso de no tener cotizado el periodo mínimo, será el 100% del IPREM vigente por 42 días naturales a contar desde el parto.</p> <p>La protección de las personas trabajadoras con contratos formativos se equipara al resto de los/as trabajadores/as.</p> <p>Reconocimiento del subsidio de maternidad y del permiso de paternidad a los trabajadores autónomos y bonificación del 100% de la cuota que se paga a la SS para las trabajadoras autónomas durante su baja maternal.</p>
	Empresas	<p>Creación de un distintivo para las empresas que se destaquen en la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades.</p> <p>Exención del pago de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de la persona que causa baja por maternidad o paternidad.</p> <p>Las empresas de más de 250 trabajadores/as deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad (medidas adoptadas a partir de un diagnóstico para conseguir igualdad de trato y de oportunidad en la empresa). El resto deberá de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.</p> <p>Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razones de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y también para dar respuesta a las denuncias o reclamaciones formuladas.</p> <p>Reconocimiento de las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.</p> <p>La participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles deberá ser equilibrada (periodo de adaptación de 8 años).</p>
	Administraciones públicas	<p>Deberán garantizar la igualdad en el acceso a la ocupación pública y el desarrollo de la carrera profesional.</p> <p>Será necesario que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral.</p> <p>Deberán fomentar la formación en igualdad.</p> <p>Habrán de promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.</p> <p>Deberán establecer medidas efectivas de protección ante el acoso sexual y el acoso por razones de sexo.</p> <p>Se deberán establecer medidas efectivas para eliminar la discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo.</p>
	Subvenciones públicas	<p>Abre la posibilidad de que las bases reguladoras de las subvenciones que otorguen las administraciones públicas puedan incluir la valoración de las actuaciones de las entidades solicitantes que supongan una efectiva consecución de la igualdad de oportunidades.</p> <p>En este sentido se podrán valorar, entre otras: las medidas de conciliación de la vida laboral y personal, de responsabilidad social de la empresa o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad de trato</p>

Fuente: Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña

**Resultados de la consulta sobre conciliación de la vida laboral y la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo
Tercer trimestre del 2007**

Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar que lleva a cabo la empresa

(en %)	Industria	Construcción	Sector hotelero	Servicios empresas	Comercio minorista	Comercio distribución	TOTAL
Excedencia para cuidar a familiares con reserva del puesto de trabajo							
Reducción de jornada para cuidar a familiares							
Flexibilidad horaria o elección de turno después de baja por maternidad o paternidad							
Ayudas monetarias o en especie para el cuidado de los hijos							
Teletrabajo							

Mujeres en los cargos directivos de la empresa

(en %)	Industria	Construcción	Sector hotelero	Servicios empresas	Comercio minorista	Comercio distribución	TOTAL
SI							
NO							
Porcentaje aproximado de mujeres respecto al total de los directivos							
Base total:							
Base hay mujeres en los cargos directivos							

BASE TOTAL

Valoración de las siguientes afirmaciones: (en %)	Industria	Construcción	Sector hotelero	Servicios empresas	Comercio minorista	Comercio distribución	TOTAL
Una jornada laboral más europea favorecería la carrera profesional de las mujeres							
En desacuerdo							
Parcialmente de acuerdo							
Plenamente de acuerdo							
El grado de formación y de habilidades directivas actualmente es similar entre hombre y mujeres							
En desacuerdo							
Parcialmente de acuerdo							
Plenamente de acuerdo							
La retribución económica de las mujeres es inferior a la de los hombres en el mismo nivel de responsabilidad							
En desacuerdo							
Parcialmente de acuerdo							
Plenamente de acuerdo							
La presencia equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de administración es positiva para las empresas							
En desacuerdo							
Parcialmente de acuerdo							
Plenamente de acuerdo							

FICHA TÉCNICA	
Muestra	4.268 empresas
Error	2,5-5,0%

[ver cifras en documento original]

ANEXO METODOLÓGICO

CÁLCULO DE LA PÉRDIDA DE CAPITAL HUMANO DE MUJERES CUALIFICADAS

El abandono del mercado laboral por parte de un trabajador cualificado implica una pérdida de capital humano. El año 2006 había 51.818 mujeres inactivas con formación superior en Cataluña, por solamente 19.223 hombres. La diferencia de 32.595 mujeres se puede considerar indicativa del grado de abandono prematuro del mercado laboral por parte de las mujeres.

El rendimiento de capital humano cualificado se podría aproximar por el diferencial entre salario laboral de un directivo o profesional y el salario medio, es decir, $43.652 - 20.881 = 22.271$ euros/año.

Para obtener el salario bruto medio de un trabajador cualificado, se ha de calcular la media entre el salario bruto de un directivo¹⁰ y el de un trabajador con una profesión asociada a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario¹¹. Como resultado, obtenemos un salario bruto de 43.652 euros/año. Por otro lado, el salario bruto medio de la economía catalana fue de 20.881 euros/año (según la Encuesta Anual de Estructura Salarial que elabora el Instituto Nacional de Estadística, correspondiente al año 2004, con los salarios actualizados con el IPC de Cataluña los años 2005 y 2006).

Para aproximar el número de años que el capital humano de una profesional que abandona el mercado laboral deja de rendir, se considera que la edad media de las mujeres que abandonan el mercado de trabajo es de 37 años (la media entre los extremos del tramo 30-44 años). Teniendo en cuenta que la edad media de jubilación en España es de 63 años, el periodo resultante es 26 años.

Para valorar la pérdida que supone que este capital humano cualificado deje de rendir durante 26 años, se multiplica el rendimiento diferencial del capital humano cualificado (22.271 €) por la fórmula financiera correspondiente a una renta constante, unitaria, temporal, post pagable inmediata y entera:

¹⁰ Grupo A de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (CNO-94)

¹¹ Grupo D de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (CNO-94)

$$a_{n|i} = \frac{1 - (1 + i)^{-n}}{i}$$

donde “n” equivale a 26 años, e “i” corresponde a la tasa de descuento, que en este caso corresponde al tipo de interés a 10 años del banco de España: 3,78 %. Esta fórmula permite actualizar el capital diferencial que una trabajadora cualificada recibiría durante estos 26 años, hasta su origen, en el año 2006.

La cifra resultante se multiplica por las 32.595 mujeres que abandonan el mercado laboral prematuramente, y se obtiene un coste de 12.152 millones de euros.