

# **UNIVERSIDAD DE SALAMANCA**

**FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA**

**DEPARTAMENTO DE HISTORIA  
MEDIEVAL, MODERNA Y CONTEMPORÁNEA**

**PROGRAMA DE DOCTORADO: PASADO Y PRESENTE DE LOS  
DERECHOS HUMANOS**



**VNiVERSiDAD  
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

## **TESIS DOCTORAL**

**LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL CASTELLANO-  
LEONÉS. NORMAS, POLÍTICAS PÚBLICAS Y PERCEPCIÓN DE  
AMBAS, A LA LUZ DE LOS DERECHOS HUMANOS. 1994-2015**

**M<sup>a</sup> LUZ VAQUERO PINTO**

**Dirigida por**

**Dra. D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> ESTHER MARTÍNEZ QUINTEIRO**

**Dra. D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> PAZ PANDO BALLESTEROS**

SALAMANCA, febrero 2016



*“Cuando adviertas que para producir necesitas obtener autorización de quienes no producen nada; cuando compruebes que el dinero fluye hacia quienes no trafican con bienes sino con favores; cuando percibas que muchos se hacen ricos por el soborno y por influencias más que por su trabajo, y que las leyes no te protegen contra ellos sino, por el contrario, son ellos los que están protegidos contra ti; cuando descubras que la corrupción es recompensada y la honradez se convierte en un auto-sacrificio, entonces podrás afirmar, sin temor a equivocarte, que tu sociedad está condenada”.*

*AYN RAND (1950)*

**Vº Bº DE LAS DIRECTORAS DE LA TESIS**

Fdo. M<sup>a</sup> ESTHER MARTÍNEZ QUINTEIRO

Fdo. M<sup>a</sup> PAZ PANDO BALLESTEROS

Salamanca, 5 de enero de 2015

**RESUMEN DE LA TESIS DOCTORAL DE  
M<sup>a</sup> LUZ VAQUERO PINTO**

**SOBRE**

**"LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL CASTELLANO-LEONÉS.  
NORMAS, POLÍTICAS PÚBLICAS Y PERCEPCIÓN DE AMBAS,  
A LA LUZ DE LOS DERECHOS HUMANOS. 1994-2015."**

Esta investigación pretende ofrecer, en primer lugar, una evaluación de las principales políticas públicas para el fomento del empleo femenino en Castilla y León durante el periodo 1994-2015, teniendo como principal referencia para las mismas los Derechos Humanos de la Mujer. Concretamente, se analiza la relación entre los Planes de Empleo, los Planes de Igualdad de Oportunidades y su ejecución en la mencionada Comunidad Autónoma y los requerimientos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), ratificada por España en 1984. Al mismo tiempo, a partir de grupos de discusión y de entrevistas semiestructuradas y abiertas, se investiga la percepción de la mujer trabajadora castellano-leonesa sobre la discriminación de género que sufre y sobre la acción de la Administración Pública autonómica en el ámbito laboral.

Se debe señalar, que, aunque existen muchas publicaciones sobre los Derechos Humanos, los Derechos de la Mujer y la situación laboral de la mujer en Castilla y León, no contamos con investigaciones que relacionen los tres aspectos, que es la principal novedad de esta tesis, junto con la puesta al día de la cuestión.

En julio de 2015 el Informe Sombra de la CEDAW puso de relieve la vulneración sistemática de los compromisos contraídos con dicha Convención en los últimos 6 años, tanto en España como en Castilla y León. Después de analizar las normas en Castilla y León, se ha llegado a la conclusión de que éstas cumplen formalmente con los requisitos de la CEDAW en materia de empleo. Sin embargo, a partir de los resultados obtenidos por sus políticas públicas laborales, analizadas a nivel estadístico sobre los principales indicadores de empleo, se observa que, en efecto, las medidas finalmente implementadas por los Planes de Empleo y de Igualdad de la Comunidad, han resultado insuficientes para eliminar la discriminación de la Mujer en el ámbito laboral, fallo verificado asimismo por los grupos de discusión organizados para tratar de medir la percepción de las trabajadoras sobre su situación laboral. Por un lado, las mujeres participantes en los mismos, destacan, por orden de importancia concedida, los siguientes problemas relacionados con el ámbito laboral: Falta de posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral. 2, Discriminación salarial. 3, Insatisfacción con la promoción profesional (techo de cristal), y, 4, Acoso laboral. Por otro lado, las trabajadoras que participaron en los grupos de discusión patentizaron su desconocimiento de los contenidos de las políticas públicas de fomento del empleo femenino.

Como conclusión final, se entiende que para promover con más eficacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las políticas públicas laborales castellano-leonesas deberían tener un perfil más intervencionista y poner los medios para que sus destinatarias tengan conocimiento de las mismas, lo que les permitirá tener acceso a las oportunidades abiertas, en su caso, por aquellas y garantizar así mejor sus derechos.

**PALABRAS CLAVE:** MUJERES, DERECHOS HUMANOS, DERECHOS LABORALES, POLÍTICAS PÚBLICAS, IGUALDAD DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, PLANES DE EMPLEO, PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CEDAW, TRABAJADORAS CASTELLANO-LEONESAS.



# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>10</b>
1.1. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN. ESTADO DE LA CUESTIÓN E INTERÉS Y NOVEDAD DEL TEMA PROPUESTO.....	11
1.1.1. <i>Objetivos</i> .....	34
1.1.2. <i>Hipótesis</i> .....	35
1.2. ENFOQUES DE DERECHOS HUMANOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	35
1.3. METODOLOGÍA .....	38
1.4. FUENTES .....	48
1.5. CONTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	51
1.6. AGRADECIMIENTOS .....	53
<b>2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y NORMATIVA INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER</b> .....	<b>54</b>
2.1. EL SURGIMIENTO Y EL DESARROLLO DE LOS DDHH.....	54
2.1.1. <i>Derechos Humanos Laborales</i> .....	71
2.2. MUJER Y DERECHOS HUMANOS.....	79
2.2.1. <i>Naciones Unidas</i> .....	80
2.2.2. <i>Consejo de Europa</i> .....	98
2.2.3. <i>Unión Europea</i> .....	101
<b>3. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA MUJER EN ESPAÑA</b> .....	<b>105</b>
3.1. ÁMBITO NACIONAL .....	106
3.1.1. <i>Evolución legislativa de la igualdad</i> .....	110
3.1.1.1. Los avances en igualdad del Partido Popular entre 1996 y 2004 .....	112
3.1.1.2. Los avances en igualdad del Partido Socialista entre 2004 y 2011 .....	118
3.2. ÁMBITO AUTONÓMICO – CASTILLA Y LEÓN .....	155
<b>4. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL. CONTEXTO INTERNACIONAL, NACIONAL Y AUTONÓMICO</b> .....	<b>169</b>
4.1. ESTADÍSTICAS LABORALES. ESTRUCTURA SALARIAL.....	169
4.2. TENDENCIAS MUNDIALES.....	171
4.2.1. <i>Indicadores de empleo femenino de la Unión Europea (UE)</i> .....	174
4.2.2. <i>Responsabilidades familiares, principal causa de la inactividad de las mujeres de 25 a 54 años</i> .....	180
4.2.3. <i>Retribución salarial</i> .....	181
4.3. ESPAÑA.....	183
4.3.1. <i>Indicadores laborales España 2009</i> .....	183
4.3.1.1. Tasa de empleo. Brecha de género.....	183
4.3.1.2. Tipos de Contratos.....	186
4.3.1.3. Tasa de paro.....	190
4.3.1.4. Población inactiva.....	193
4.3.1.5. Transición a la jubilación y edad media de salida del mercado laboral .....	195
4.3.2. <i>Indicadores laborales España 2010</i> .....	196
4.3.2.1. Tasa de empleo. Brecha de género.....	196
4.3.2.2. Tipos de contratos.....	207
4.3.2.3. Tasa de Paro.....	211
4.3.2.4. Población inactiva.....	212

4.3.3.	<i>Indicadores laborales España 2011</i> .....	216
4.3.3.1.	Tasa de empleo. Brecha de género .....	216
4.3.3.2.	Tipos de contratos .....	222
4.3.3.3.	Tasa de paro .....	226
4.3.3.4.	Población inactiva .....	227
4.3.4.	<i>Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y empleo</i> .....	231
4.3.5.	<i>Brecha salarial. Diferencias salariales entre mujeres y hombres</i> .....	234
4.4.	CASTILLA Y LEÓN .....	236
4.4.1.	<i>Año 2011: Población activa, población ocupada y parados</i> .....	236
4.4.2.	<i>Año 2012: Población activa, población ocupada y parados</i> .....	245
4.4.3.	<i>Año 2013: Población activa, población ocupada y parados</i> .....	252
4.4.4.	<i>Brecha Salarial</i> .....	259
4.4.5.	<i>Encuesta de Estructura Salarial</i> .....	262
4.4.5.1.	Castilla y León 2009 .....	262
4.4.5.2.	Castilla y León 2010 .....	265
4.4.5.3.	Castilla y León 2011 .....	268
4.4.6.	<i>Situación de la Mujer</i> .....	271
<b>5.</b>	<b>ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN</b>	
	<b>1998-2015</b> .....	<b>277</b>
5.1.	EJES PRINCIPALES DE LOS PLANES DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN 1998-	
	2015 .....	278
5.1.1.	<i>I Plan Regional de Empleo 1998-2000</i> .....	280
5.1.1.1.	Estructura y ejes de intervención .....	281
5.1.1.1.1.	Eje 1. Mejorar la capacidad de inserción profesional .....	281
5.1.1.1.2.	Eje 2: Desarrollar el espíritu de empresa .....	285
5.1.1.1.3.	Eje 3. Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de los empresarios. ....	286
5.1.1.1.4.	Eje 4. Reforzar la política de igualdad de oportunidades .....	288
5.1.1.1.5.	Financiación I Plan Regional de Empleo .....	292
5.1.1.1.6.	Medidas dedicadas a la Mujer .....	294
5.1.1.2.	Resultados del I Plan Regional de Empleo .....	295
5.1.2.	<i>II Plan Regional de Empleo 2001-2003</i> .....	296
5.1.2.1.	Estructura y áreas de actuación .....	298
5.1.2.1.1.	Área de Formación .....	298
5.1.2.1.2.	Área de Empleo .....	299
5.1.2.1.3.	Área de Prevención de Riesgos Laborales .....	301
5.1.2.1.4.	Área de Relaciones laborales .....	301
5.1.2.1.5.	Financiación II Plan Regional de Empleo .....	304
5.1.2.1.6.	Medidas dedicadas a la Mujer .....	307
5.1.2.2.	Resultados del II Plan Regional de Empleo .....	309
5.1.3.	<i>III Plan Regional de Empleo 2004-2006</i> .....	310
5.1.3.1.	Estructura y áreas de intervención .....	312
5.1.3.1.1.	Programas generales de incentivo a la contratación en empresas y otras entidades .....	314
5.1.3.1.2.	Programas de incentivo a la contratación en entidades locales .....	315
5.1.3.1.3.	Programas que contienen medidas específicas dirigidas a las Mujeres desempleadas y destinadas a conciliar la vida laboral y familiar .....	317
5.1.3.1.4.	Medidas de formación, orientación e intermediación laboral .....	317
5.1.3.1.5.	Comisión de seguimiento, medidas de difusión, de financiación, y de mejora de la gestión del Plan .....	319
5.1.3.1.6.	Medidas dedicadas a la Mujer .....	321
5.1.3.2.	Resultados del III Plan Regional de Empleo 2004-2006 .....	323
5.1.3.2.1.	Indicadores de empleo en Castilla y León 2004-2006 .....	323

5.1.3.2.2.	Ayudas económicas en Zamora 2004-2006 .....	326
5.1.4.	<i>IV Plan Regional de Empleo 2007-2010</i> .....	332
5.1.4.1.	Estructura y áreas de intervención .....	334
5.1.4.1.1.	Fomento del empleo .....	336
5.1.4.1.2.	Formación para el empleo .....	340
5.1.4.1.3.	Información, orientación, intermediación y cohesión social.....	342
5.1.4.1.4.	Instrumentos de gestión, difusión, seguimiento y financiación del IV Plan Regional de Empleo.....	343
5.1.4.1.5.	Medidas dedicadas a la Mujer .....	348
5.1.4.2.	Resultados IV Plan Regional de Empleo 2007-2010 .....	350
5.1.4.2.1.	Ayudas económicas en Zamora 2007-2010 .....	350
5.1.5.	<i>V Plan Regional de Empleo 2011</i> .....	355
5.1.5.1.	Estructura y áreas de intervención .....	357
5.1.5.1.1.	Actuaciones en materia de potenciación del empleo, fomentando su creación y favoreciendo el mantenimiento del empleo existente: .....	360
5.1.5.1.2.	Actuaciones en materia de formación y cualificación de los trabajadores .....	365
5.1.5.1.3.	Actuaciones en materia de prestación de servicios a trabajadores y empresas, que comprenderá aquellas relativas a la información, intermediación y atención personalizada a trabajadores y empresas, con especial atención a las personas desempleadas.....	367
5.1.5.1.4.	Actuaciones extraordinarias dirigidas al mantenimiento del empleo mediante la concesión de ayudas a los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo suspensivos .....	368
5.1.5.1.5.	Actuaciones extraordinarias dirigidas a aquellos trabajadores con especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo. ....	369
5.1.5.1.6.	Instrumentos de gestión. Ámbito temporal, seguimiento, evaluación y financiación .....	369
5.1.5.1.7.	Medidas dedicadas a la Mujer .....	372
5.1.5.2.	Resultados de las ayudas económicas en Zamora 2011 .....	375
5.1.6.	<i>Estrategia Integrada de Empleo Castilla y León 2012-2015</i> .....	378
5.1.7.	<i>VI Plan Regional de Empleo de Castilla y León 2012-2015</i> .....	387
5.1.7.1.	Estructura y áreas de intervención .....	389
5.1.7.1.1.	Actuaciones en materia de fomento de empleo por cuenta ajena.....	391
5.1.7.1.2.	Actuaciones en materia de fomento del empleo por cuenta propia.....	397
5.1.7.1.3.	Actuaciones en materia de mantenimiento y creación de empleo en el ámbito de la economía social y personas con discapacidad .....	399
5.1.7.1.4.	Actuaciones en materia de fomento del empleo local.....	404
5.1.7.1.5.	Actuaciones en materia de prácticas no laborales.....	406
5.1.7.1.6.	Actuaciones en materia de Formación profesional para el empleo y cualificación profesional.....	407
5.1.7.1.7.	Actuaciones en materia de orientación profesional y presentación de servicios a trabajadores y empresas.....	420
5.1.7.1.8.	Actuaciones extraordinarias dirigidas a trabajadores y/o empresas afectados por suspensiones de carácter colectivo o dirigido a trabajadores excedentes de determinados sectores .....	424
5.1.7.1.9.	Actuaciones en materia de servicios de integración y empleo para colectivos determinados.....	426
5.1.8.	<i>I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo</i> .....	433
5.1.8.1.	Resultados de las ayudas económicas en Zamora 2012 .....	445
5.2.	RELACIÓN DE LOS PLANES DE EMPLEO CON LA CEDAW .....	448
<b>6.</b>	<b>ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE CASTILLA Y LEÓN 1994-2015</b> .....	<b>470</b>
6.1.	EJES PRINCIPALES DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE CASTILLA Y LEÓN .....	472
6.1.1.	<i>I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la mujer en Castilla y León 1994-1996</i> .....	474
6.1.1.1.	Estructura y áreas de intervención .....	474

6.1.1.1.1.	Área de Ordenamiento Jurídico .....	475
6.1.1.1.2.	Área de Educación.....	476
6.1.1.1.3.	Área de Empleo, Formación y Relaciones Laborales .....	478
6.1.1.1.4.	Área de Salud .....	482
6.1.1.1.5.	Área de Servicios Sociales .....	485
6.1.1.1.6.	Área de Cultura .....	488
6.1.1.1.7.	Área de Asociacionismo y Participación .....	490
6.1.1.1.8.	Área de Cooperación .....	491
6.1.1.2.	Conclusiones del I Plan para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer .....	493
6.1.2.	<i>II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León 1997-2000</i> .....	497
6.1.2.1.	Estructura y áreas de intervención .....	498
6.1.2.1.1.	Programa de Ordenamiento Jurídico y Cooperación Interadministrativa .....	498
6.1.2.1.2.	Programa de Educación y Cultura .....	499
6.1.2.1.3.	Programa de Formación y Empleo .....	499
6.1.2.1.4.	Programa de Salud.....	501
6.1.2.1.5.	Programa de Intervención con Mujeres con Problemática Específica .....	501
6.1.2.1.6.	Programa de Representación de las Mujeres en la Vida Pública .....	503
6.1.2.1.7.	Programa de Imagen y Medios de Comunicación .....	503
6.1.2.2.	Conclusiones del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer .....	504
6.1.3.	<i>III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Castilla y León 2001-2005</i> .....	507
6.1.3.1.	Estructura y áreas de intervención .....	508
6.1.3.1.1.	Área de Cooperación .....	508
6.1.3.1.2.	Área de Educación, Cultura y Medios de Comunicación .....	511
6.1.3.1.3.	Área de Formación y Empleo .....	513
6.1.3.1.4.	Área de Salud .....	515
6.1.3.1.5.	Área de Erradicación de la Violencia .....	516
6.1.3.1.6.	Área de Mujeres con Problemática Específica .....	518
6.1.3.1.7.	Área de Participación de las Mujeres en la Vida Pública .....	519
6.1.3.1.8.	Área de Conciliación de la Vida Laboral y la Vida Familiar .....	520
6.1.3.1.9.	Área de Medio Ambiente y Consumo .....	523
6.1.3.1.10.	Área de Mujeres Rurales.....	524
6.1.3.2.	Conclusiones del III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	528
6.1.4.	<i>IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León 2007-2011</i> .....	533
6.1.4.1.	Estructura y áreas de intervención .....	534
6.1.4.1.1.	Área de Transversalidad .....	534
6.1.4.1.2.	Área de Empleo y Formación .....	537
6.1.4.1.3.	Área de Salud y Calidad de Vida.....	539
6.1.4.1.4.	Área de Sensibilización, Educación y Medios de Comunicación .....	543
6.1.4.1.5.	Área de Participación y Acceso al Poder.....	545
6.1.4.1.6.	Área de Mujeres en el Medio Rural.....	547
6.1.4.1.7.	Área de Mujeres con Problemática Específica .....	548
6.1.4.2.	Conclusiones del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León 2007-2011 .....	553
6.1.5.	<i>V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018</i> .....	559
6.1.5.1.	Estructura y áreas de intervención .....	570
6.1.5.1.1.	Área de Política Institucional de Género .....	570
6.1.5.1.2.	Área de Participación y Empoderamiento .....	572
6.1.5.1.3.	Área de Educación, Cultura y Deporte .....	575
6.1.5.1.4.	Área de Economía y Empleo .....	577

6.1.5.1.5.	Área de Salud y Calidad de Vida.....	583
6.1.5.1.6.	Área de Atención Integral a las Víctimas de Violencia de Género .....	586
6.1.5.2.	Conclusiones del V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018 .....	589
6.2.	RELACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD CON LA CEDAW .....	599
6.2.1.	I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León 1994-1996.....	602
6.2.2.	II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer 1997-2000.....	608
6.2.3.	III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2001-2005 ..	612
6.2.4.	IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León 2007-2011 .....	615
6.2.5.	V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León 2013-2018.....	619
<b>7.</b>	<b>ESTUDIO EMPÍRICO DE LA MUJER CASTELLANO-LEONESA .....</b>	<b>625</b>
7.1.	ANÁLISIS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN.....	625
7.2.	RECOGIDA DE DATOS MÁS SIGNIFICATIVOS.....	626
7.3.	INFORME DE LOS DATOS RECOGIDOS EN LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN .....	643
7.4.	INFORME RESUMIDO DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN.....	659
<b>8.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>665</b>
<b>9.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA Y NORMAS.....</b>	<b>673</b>
<b>10.</b>	<b>ANEXOS CD .....</b>	<b>690</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El incremento de la presencia femenina en el mercado laboral en España, con la llegada de la democracia, y las demandas de las organizaciones internacionales, han estimulado la implementación de políticas públicas para el fomento del empleo femenino y para la mejora de las condiciones laborales de las mujeres. Sin embargo dichas políticas, aunque han mejorado la situación de la mujer, todavía no han conseguido garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Según los últimos datos disponibles del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el III trimestre de 2015<sup>1</sup>, la tasa de empleo<sup>2</sup> a nivel nacional fue de 46,90% y en Castilla y León era del 45,77%. La tasa de empleo de las mujeres en Castilla y León fue del 39,04% y la tasa de empleo de los hombres ascendió al 52,69%.

Por otro lado, la tasa de paro<sup>3</sup> en el III trimestre de 2015, a nivel nacional se situó en el 21,18%, lo que supone 1,2 puntos menos que en el trimestre anterior. En el último año esta tasa ha descendido en 2,5 puntos. En Castilla y León la tasa de paro en el III Trimestre de 2015 fue del 16,59%, siendo la tasa de paro femenina del 19,18% y la tasa de paro masculina del 14,50%.

En lo que respecta a la tasa de actividad<sup>4</sup>, a nivel nacional, en el III trimestre de 2015, la misma alcanzó un valor de 59,50%. En Castilla y León, la tasa de actividad fue del 54,87%. La tasa de actividad de los hombres fue de un 61,63% y la tasa de actividad de las mujeres era de un 48,30%.

Con estos datos estadísticos, se pueden identificar evidentes diferencias entre mujeres y hombres en lo que respecta al empleo. Se observa, que los hombres están más ocupados

---

<sup>1</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Encuesta de Población Activa III Trimestre de 2015*. INE. Madrid, 2015.

<sup>2</sup> ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA. METODOLOGÍA 2015. INE. Madrid, 2015. La tasa de empleo es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado.

<sup>3</sup> ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA. METODOLOGÍA 2015. INE. Madrid, 2015. La tasa de paro es el cociente entre el número de parados y el de los activos. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado.

<sup>4</sup> ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA. METODOLOGÍA 2015. INE. Madrid, 2015. La tasa de actividad es el cociente entre el total de activos y la población de 16 o más años.

que las mujeres y sus tasas de actividad son mayores. Sin embargo, cuando se analizan las tasas de paro, se observa que las mujeres tienen una mayor representación, es decir, hay más mujeres paradas que hombres. Con todo esto, se evidencia la necesidad del desarrollo de políticas públicas centradas en el fomento del empleo femenino, las cuales son imprescindibles para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por esta razón, se han analizado los Planes de Empleo e Igualdad de Oportunidades en Castilla y León, con el fin de evaluar las medidas dedicadas al fomento del empleo femenino y su correspondencia con los Derechos Humanos de la Mujer.

### **1.1. Objeto de la investigación. Estado de la cuestión e interés y novedad del tema propuesto.**

Debido a la realidad social de la mujer, que aún en el siglo XXI, sigue siendo discriminada, es necesario que se realicen estudios que proporcionen herramientas analíticas para mejorar su situación, en el ámbito social, laboral, político, y económico.

A pesar de los avances a nivel legislativo y a nivel social, siguen quedando secuelas de la cultura patriarcal que ha tenido como objeto la dominación de la mujer, lo que le ha impedido disfrutar en igualdad de condiciones de sus derechos, con respecto al hombre.

La dominación masculina se traduce en el ámbito laboral en desigualdad en el acceso al empleo, en la clasificación y en la segregación profesional tanto vertical como horizontal. También afecta a diferencias en la ordenación del tiempo de trabajo y en la conciliación de la vida personal y profesional. Además a dichas desigualdades se añaden el acoso laboral y el acoso sexual, afectando a la mujer casi exclusivamente.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León responde a los patrones de discriminación existentes tanto a nivel nacional como internacional, en lo que respecta al sexo femenino, sobre todo en el ámbito laboral, escenario en el que se materializa con mayor claridad toda la discriminación social.

Esta investigación pretende ofrecer un análisis sobre las políticas públicas para el fomento del empleo femenino en Castilla y León, teniendo como principal referencia los Derechos Humanos de la Mujer; se centrará, por un lado, en los Planes de Empleo, en los Planes de

Igualdad de Oportunidades, y por otro lado, en la experiencia de las trabajadoras en su ámbito laboral.

Hay que señalar, que aunque existen muchas investigaciones sobre Derechos Humanos, Derechos de la Mujer y la situación laboral de la mujer en Castilla y León, no contamos con investigaciones que combinen los tres aspectos en un mismo trabajo.

Después de una intensa búsqueda bibliográfica sobre los estudios de género publicados, se llega a la conclusión, que al menos, en España la mayor parte de las investigaciones en estudios de la mujer han sido financiadas por el sector público, interviniendo en la mayoría de los casos el Instituto de la Mujer.

Dentro de los personajes más destacados en España en lo que respecta a Investigación en género y teoría feminista, destacamos la obra de Celia Amorós Puente: Filósofa y teórica del feminismo. Imparte su cátedra en la Universidad Complutense de Madrid y hasta 1993 dirigió el Instituto de Investigaciones Feministas y catedrática de Filosofía Moral y Política de la UNED.

Destaca el importante papel del *feminismo de la diferencia*, en su misión de contribuir al orgullo que todo grupo oprimido necesita en su lucha, pero encierra el grave peligro de exaltar aquello que es producto de la dominación. La oposición a la totalidad del sistema que ha creado la bipolaridad masculino - femenino y el planteamiento de alternativas sociales, sería la única forma para transformar la relación de género, que está determinada por la organización de las funciones y competencias de hombres y mujeres.

*"Las mujeres tenemos todavía mucho que pensar y dar que pensar para salir del lugar de lo no-pensado. Del lugar del no-reconocimiento, de la no-reciprocidad, por tanto, de la violencia. El feminismo, como todo proceso emancipador, es fuente de pensamiento interpretativo, suministra nuevas claves de desciframiento de lo real en tanto que es un proyecto de reconstrucción de la realidad social sobre la base de nuevos e insólitos pactos... Pactos donde lo pactado --y, por ende, lo excluido como sujeto activo del pacto-- no fueran las propias mujeres como genérico. Una sociedad, en suma, no constituida por pactos patriarcales..."*  
Celia Amorós.

En lo que respecta a la obra de Celia Amorós, para esta investigación, se destacan las siguientes publicaciones:



En 1995, la editorial EVD (Estella, Navarra), publicó la primera edición de “*10 palabras clave sobre Mujer*”, una obra dirigida por Celia Amorós, que recoge el trabajo de investigación realizado por diferentes pensadoras: Ana Amorós, M<sup>a</sup> Luisa Cavana, Rosa Cobo, Ángeles Jiménez, Teresa López, Ana de Miguel, Cristina Molina, Raquel Osborne, Luisa Posada y Alicia Puleo, feministas que, hacen suyo el lema ilustrado "atrévete a saber".

En este libro se han escogido diez términos que aluden, tanto a la construcción social de los textos y a su devenir histórico como al surgimiento de las vindicaciones feministas de igualdad y autonomía y a las formas actuales de las mismas. Los términos a definir seleccionados fueron: Patriarcado, Género, Diferencia, Igualdad, Autonomía, Ilustración, Feminismos, División sexual del trabajo, Acción positiva y Pactos entre mujeres.

El aporte de esta obra a la investigación es clave, ya que recoge las principales definiciones que nos ayudan a entender la posición de la mujer en el ámbito político, económico y social.

Otra de las obras seleccionadas es “*Historia de la teoría feminista: De la Ilustración a la globalización*”, publicada en el año 2005 en Madrid. La edición de la presente obra ha sido compartida con Ana de Miguel Álvarez, profesora titular de Sociología del Género en la Universidad de La Coruña.

En este libro, se muestra que uno de los problemas del feminismo ha sido la ceguera casi total que han sufrido tantas tradiciones emancipadoras ante la especificidad del sistema de dominación patriarcal. Los tres volúmenes recogen el trabajo conjunto de numerosas autoras, a lo largo de más de una década que sistematizan el esfuerzo plural de todo un movimiento social y sus teóricas por poner nombre al sistema de dominación humana más antiguo y universal del mundo, que es el sistema patriarcal.

Esta obra se ha escogido porque profundiza en el análisis del sistema patriarcal, elemento fundamental para comprender la discriminación de la mujer en la esfera social.

Otra de las autoras del feminismo que se tendrán en cuenta para esta investigación será Amelia Valcárcel, catedrática de Filosofía Moral y Política de la UNED, miembro del

Consejo de Estado, vicepresidenta del Real Patronato del Museo del Prado y patrona de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

Su vida profesional se desarrolló en dos vertientes, filosofía y feminismo. Tiene varias obras relevantes. Sus primeras publicaciones estuvieron dedicadas a Hegel, al idealismo alemán, a los conceptos clave de la filosofía política y a la capacidad de la filosofía para establecer y normar los géneros sexuales. Dentro del feminismo filosófico, se la considera parte de la corriente de la igualdad. Trabaja en estrecho contacto con Celia Amorós y Victoria Camps. Colaboró repetidamente en el *Seminario de Antropología de la Conducta* dirigido por Carlos Castilla del Pino.

Trabajó el tema de la heterodesignación *Mujer*, el concepto de poder, el concepto de igualdad, y su papel en la génesis del pensamiento moderno. El rasgo que define su pensamiento feminista es el tematizar el feminismo dentro de la historia canónica de la filosofía política. El libro en que realiza su más nítida aportación a la teoría feminista y su cronología es "*Feminismo en el mundo global* (2008)". Las obras a destacar de esta autora para esta investigación son "*Feminismo en el mundo global*" y "*La política de las mujeres*".

"*El Feminismo en el mundo global*", nos invita a reflexionar sobre los efectos de la globalización en la mujer y en las relaciones de género, dando lugar a aspectos negativos, como la trata de mujeres con fines de explotación sexual, y positivos como el libre acceso a diferentes fuentes de información que permiten a las mujeres conocer y reivindicar sus derechos a través de diferentes movimientos sociales.

El presente libro propone reflexionar sobre el mundo global y dar alguna de las herramientas que permiten comprender el impulso de cambio que abrió la Modernidad y cómo actualmente se conjuga en los lugares más distantes y dispares.

"*La política de las mujeres*" es otra de las publicaciones que se tendrán en cuenta para esta investigación. También es un libro de política feminista que reflexiona sobre lo que deben pensar y ejecutar las mujeres, ya que los hombres siempre las han excluido del poder político, económico, intelectual, etc. Analiza los impedimentos que tienen las mujeres en un mundo dominado por los hombres que las excluyen del poder.

En lo que respecta al análisis de las políticas de género, encontramos estudios como los de Judith Astelarra, que estudia las políticas públicas de igualdad en La Unión Europea, América Latina y España. En el libro “*Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes de América Latina*” (2004)<sup>5</sup>, hace una descripción de las principales políticas antidiscriminatorias y las estrategias de intervención que cada una de ellas comporta, en las cuales los ejes de actuación son: igualdad de oportunidades, acciones positivas y transversalización. Así también hace un estudio que analiza las políticas públicas de igualdad desde el fin del franquismo hasta la actualidad, titulado “*Veinte años de políticas de igualdad*” (2005)<sup>6</sup>, en dónde se puede observar que el régimen franquista fue un ejemplo, de un modelo patriarcal y que el movimiento feminista de los años setenta formó parte de las fuerzas sociales y políticas que trajeron la democracia y el cambio social a España. Sus reivindicaciones en contra de la discriminación de las mujeres contribuyeron a la creación de instancias institucionales y a la implementación de políticas de igualdad para terminar con la herencia franquista. Después de veinte años se hace un balance de para qué han servido estas políticas y qué cosas han cambiado y cuáles no. En esta obra de Astelarra, se recoge una parte de la experiencia del proceso institucional y social de cambio de la realidad de las mujeres. Refleja las dos últimas décadas del siglo XX, y nos sirve para abordar los problemas del siglo XXI.

Otra autora que estudia las políticas de género en la Unión Europea<sup>7</sup> es Rossilli Mariagrazia, que expuso en su obra, que el Tratado de Amsterdam estableció que la Unión promovería un alto nivel de empleo y una política de empleo orientada al crecimiento. También, que las organizaciones empresariales y sindicales, la Comisión y los Estados miembros destacaron la importancia de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre los sexos con la intención de elevar progresivamente el índice de empleo en Europa.

---

<sup>5</sup> ASTELLARRA, J. Licenciada en sociología, doctora en Ciencias políticas por la Universidad Complutense de Madrid y profesora titular de Sociología en la Universidad Autónoma de Barcelona. “*Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes de América Latina*”. (Santiago de Chile: CEPAL/Unidad Mujer y Desarrollo), 2004.

<sup>6</sup> ASTELLARRA, J. “*Veinte años de políticas de igualdad*”. Instituto de la Mujer. Universitat de València. Ediciones Cátedra, 2005.

<sup>7</sup> ROSSILLI, M. “*Políticas de género en la Unión Europea*”. (Coord.) Narcea, S.A. de Ediciones. Madrid, 2001.

A nivel nacional, tenemos autoras como María Bustelo Ruesta<sup>8</sup>, que también estudia las políticas públicas de igualdad en la Unión Europea. En su obra, “La evaluación de las políticas de género en España”, analizó las evaluaciones que se realizaron de once Planes de Igualdad estatales y autonómicos en España, centrándose en la utilidad de éstas para la mejora de las políticas y el control de las responsabilidades públicas. Para ello, se estudiaron y compararon los contextos en los que surgieron las evaluaciones, algunos elementos clave como los agentes participantes en los procesos de evaluación, los momentos en los que se evaluaron y los criterios y la metodología utilizada, así como el impacto que tuvieron estas evaluaciones, tanto en las políticas de género como en los organismos de igualdad que las impulsaron. Como resultado de ello se pudo ver la confusión entre evaluación e investigación, la falta de criterios de evaluación claros o la carencia de unos buenos sistemas de información, que condicionaron y limitaron los primeros estudios de evaluación, y se propusieron mejoras para que éstos fueran más útiles.

Además, en otra de las publicaciones de Bustelo Ruesta, “*Las políticas de igualdad en España y en Europa*”<sup>9</sup>, se estudia cómo implementar el principio de igualdad en la generación de políticas públicas, obra que resulta de gran utilidad para los estudiosos de políticas de igualdad.

Otra de sus publicaciones es “Los marcos interpretativos de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política”<sup>10</sup>, donde presenta que la presencia de desiguales “marcos interpretativos” (*policy frames*) en relación con la desigualdad de género ayuda a explicar las divergencias entre las políticas de igualdad. La obra se basa en la investigación desarrollada por el proyecto europeo MAGEEQ, cuyo

---

<sup>8</sup> BUSTELO RUESTA, María. Licenciada en Ciencias de la Educación en la Universidad Complutense, Máster en Evaluación de Programas por la Universidad de Illinois en Chicago, EE.UU y Doctora en Ciencias Políticas en la Universidad Complutense de Madrid con su tesis doctoral sobre "La evaluación de las políticas públicas de igualdad de género en los gobiernos central y autonómicos en España 1995-1999". Es profesora del Departamento de Ciencia Política y de la Administración II de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. *La evaluación de las políticas de género en España*. La Catarata. Madrid, 2004.

<sup>9</sup> BUSTELO, M. y LOMBARDO, E. *Las políticas de igualdad en España y en Europa*. (Eds.) Cátedra. Madrid, 2007.

<sup>10</sup> BUSTELO, M. y LOMBARDO, E. “Los marcos interpretativos de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política”. *Revista Española e Ciencia Política*, Vol. 14, Abril 2006, pp. 117-140.

marco teórico y metodología se recogen en su artículo. Además, muestra los resultados del análisis comparativo de los “marcos interpretativos” de las políticas de igualdad en las áreas de conciliación de la vida laboral y familiar, violencia doméstica y desigualdad de género en la política entre la Unión Europea y seis países miembros.

De las investigaciones relevantes sobre los temas tratados en esta investigación, también destacamos los trabajos de Dominique Meda<sup>11</sup>, que en su obra titulada “*El tiempo de las mujeres: conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*” (2002), expone que las obligaciones familiares son una seria barrera en la carrera profesional de las mujeres, porque la mentalidad social les asigna funciones, deberes y quehaceres en razón de unas pretendidas cualidades que las relegan al ámbito de lo privado. Ante la realidad de las parejas biactivas, esta investigación presenta una propuesta sobre el reparto y conciliación de deberes y tareas entre los miembros de la pareja, para que ambos asuman obligaciones parentales y económicas en la unidad familiar. Esta propuesta, iniciada en varios países de Europa, abre un horizonte a la igualdad entre mujeres y hombres, en la que deben implicarse administraciones públicas y empresas para la reorganización del tiempo laboral y los salarios, reconociendo el derecho de las personas a la vida privada, frente al afán prioritario del beneficio económico.

Además de la investigación sobre políticas sociales de igualdad, tanto a nivel europeo como nacional, disponemos de investigaciones sobre el uso de las mismas dentro del colectivo femenino. Un ejemplo de ello es la publicación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en colaboración con la Secretaría General de Igualdad y el Instituto de la Mujer en 2005 sobre “*El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes*”<sup>12</sup>,

---

<sup>11</sup> DOMINIQUE, MÉDA. Filósofa y socióloga francesa, que ha escrito sobre el tema de las políticas laborales y sociales, los indicadores de la riqueza y las mujeres. Desde 2011, es profesora de Sociología en la Universidad Paris-Dauphine, investigadora en el Instituto de Investigaciones Interdisciplinarias de Ciencias Sociales y presidenta del Colegio de Estudios Globales. Ha investigado en temas de género y mujeres en el trabajo. Sus últimos trabajos están dedicados al lugar de la mujer en el empleo, en particular en los países nórdicos, haciendo un alegato en favor de un mayor reparto de las responsabilidades domésticas y parentales entre mujeres y hombres y un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, así como en demanda de la mejora de la situación de la mujer en el empleo. Ha llevado a cabo una amplia investigación sobre la relación de trabajo y la ética de trabajo. Entre sus obras destacamos *El tiempo de las mujeres: conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Narcea, D.L. Madrid, 2002.

<sup>12</sup> ALCALDE, R. LURBE, K. PARELLA, S. SAMPER, S. TERRONES, A. MORENO, R., et al. “*El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes*”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en colaboración con la Secretaría General de Igualdad y el Instituto de la Mujer. 90. Madrid, 2005, pp. 3-377.

que consiste en diferentes investigaciones realizadas por: Rosa Alcalde, Kàtia Lurbe, Sònia Parella, Sarai Samper, Albert Terrones, Raquel Moreno, José Adelantado, Núria Marzo. En este trabajo, se estudia la situación de las mujeres inmigrantes en España, a partir de tres realidades: su acceso a las políticas sociales, el uso que hacen de las políticas y servicios sociales y los impactos de las políticas sociales en la desigualdad que sufre este colectivo. Partiendo de la hipótesis basada en la existencia de desigualdades en el acceso y utilización de los servicios sociales, así como de la existencia de diferencias en el uso de los mismos, según variables tales como género, etnia y clase social, se llegó a conclusiones relevantes, como la existencia de la desprotección que viven las mujeres en un modelo de Estado del Bienestar androcéntrico y eminentemente familiarista. En este mismo sentido, se detectó el fenómeno de la “autoexclusión”, derivada de una situación administrativa irregular que muchas mujeres padecen.

Hemos de destacar especialmente la investigación de María Pazos Morán “*Impacto de género de las políticas públicas*” (2001)<sup>13</sup>, donde se ofrece una propuesta para el uso de herramientas de simulación como método para evaluar el impacto sobre el proceso de convergencia en renta de cambios en las políticas públicas. Para ello, se parte de la estimación de la ecuación de convergencia condicionada en la que se incluyen como factores condicionantes las principales variables relacionadas con las políticas públicas desarrolladas. En concreto, se pretendía evaluar la sensibilidad de los parámetros del modelo ante variaciones en la tasa de impuestos, de empleo, de inversión pública y de gasto en educación. El objetivo del documento de trabajo era contribuir al debate sobre la efectividad de estas políticas en la UE ofreciendo un marco de análisis que sirva de apoyo para el diseño de políticas públicas.

Con respecto al estudio de la situación de la mujer en el mercado laboral existen diversas investigaciones que tratan diferentes áreas relacionadas con la promoción laboral, la conciliación de la vida familiar y laboral, la segregación ocupacional, acciones positivas,

---

<sup>13</sup> PAZOS MORÁN, M. Estudió Matemáticas y se especializó en Estadística. Actualmente coordina la línea de investigación sobre Fiscalidad y Género del Instituto de Estudios Fiscales. Se destaca la investigación “*Impacto de género de las políticas públicas*”. *Instituto de Estudios Fiscales*, DOC. N. 23/09, 2001. pp. 3-30.

discriminación salarial, maternidad, usos del tiempo, acoso sexual, etc. A continuación se ofrecen diferentes investigaciones acerca de estos temas.

Ana María Rivas conjuntamente con M<sup>a</sup> José Rodríguez han publicado *“Hombres y mujeres en conflicto: trabajo, familia y desigualdad de género”* (2008)<sup>14</sup>, ponen de manifiesto las desigualdades de género, que son evidentes en nuestra sociedad en el ámbito laboral, sindical, político y doméstico, y que son una expresión del Conflicto Social.

Ana M<sup>a</sup> Rivas, en “Trabajo, familia, género” analiza las formas de organizar el trabajo en la actualidad, en el que la flexibilidad laboral esconde nuevas formas de explotación y no de liberación; el desmantelamiento y deterioro del Estado del Bienestar que ha hecho recaer sobre la familia todos los logros sociales conseguidos: cuidado de los mayores, personas con dependencias y el consumismo, realidades en las que se ocultan nuevas dependencias para la familia y como consecuencia en las mujeres.

M<sup>a</sup> José Rodríguez, en “Conflicto social, mujer y familia”, plantea una mirada a la situación de la mujer superando el concepto de género como parte de un conflicto más amplio y que de nuevo aboca en la imposibilidad que la actual estructura de producción tiene para compatibilizar el empleo con la estructura familiar. Según su planteamiento, aquella no deriva tan sólo de una desigualdad de género, de ser hombre o de ser mujer, sino también del conflicto social producido fundamentalmente por tres reducciones que ha producido el actual sistema de producción: uniformidad de género, individualización del ser humano y vida condicionada al tiempo de trabajo.

Además, Alicia Kaufmann<sup>15</sup>, entre sus investigaciones, destaca: *“Diversidad de Género e Igualdad de Derechos. Manual para una Asignatura Interdisciplinar”* (2012), en la que

---

<sup>14</sup> Ana María Rivas es Doctora en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid y Diplomada de Posgrado en Antropología Social y Etnología por la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales de París. Es Profesora Titular de Antropología en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. RIVAS, A.M. RODRIGUEZ, M. J. *“Hombres y mujeres en conflicto: trabajo, familia y desigualdad de género”*. HOAC. Madrid, 2008.

<sup>15</sup> KAUFMANN, A. Licenciada en sociología y doctora en sociología por L'École des Hautes en Sciences Sociales de Paris y por la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente es catedrática de sociología de las organizaciones de la Universidad de Alcalá de Henares. Colabora en la materia transversal sobre “Diversidad de género e igualdad en derechos” (2012). Conferenciante a nivel nacional e internacional. Organizó y coordinó las primeras jornadas de “Mujer y Empresa” del Banco Santander, y realizó para la

se expone como la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades (LOU), fija uno de los valores y objetivos de la enseñanza universitaria la igualdad entre mujeres y hombres y dispone que las Universidades deberán crear programas específicos de igualdad de género. Paralelamente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece, en su artículo 25, que las Administraciones públicas promoverán la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

También destaca la obra titulada *Mujer, poder y dinero*<sup>16</sup>, donde cuestiona: ¿Por qué ellas siguen ganando menos? ¿Qué les impide alcanzar el éxito, negociar un buen salario o, sencillamente, tomar la autoridad? La catedrática de Sociología Alicia E. Kaufmann, hija de Ilse Kaufmann, superviviente del Holocausto judío, y bisnieta de una de las primeras pacientes de Sigmund Freud, hace un llamamiento para que la mujer tome conciencia de su identidad, de sus posibles limitaciones y logre el pleno desarrollo. Es hora de despertar, asegura Kaufmann. Mujer, la autoridad no te la da nadie. Tómala.

Se ha escogido de la autora, Sandra Deva Moreno<sup>17</sup>, la obra “*A la igualdad por la desigualdad*” (2008), donde se presenta un estudio desde la perspectiva de género acerca de las múltiples dimensiones y problemáticas planteadas por las medidas de acción positiva. En el estudio, se ofrece un panorama global sobre esta estrategia de intervención política, que genera cierta controversia y sobre la cual no contamos con demasiados ejemplos ni en el ámbito de las políticas públicas ni en el ámbito empresarial. La autora trata de resumir la aparente contradicción que encierra la acción positiva, esto es, igualar a través de medidas que suponen una desigualdad de trato. Esto lleva a tener que entrar a analizar los debates sociales y jurídicos en torno a si dichas acciones son o no

---

misma entidad una investigación sobre El desarrollo de carrera de las Directoras de sucursales, a nivel nacional. Trabaja en temas de coaching y mobbing de género. De la autora, se destaca la investigación *Diversidad de Género e Igualdad de Derechos. Manual para una Asignatura Interdisciplinar*", 2012.

<sup>16</sup> KAUFMANN, A. *Mujer, poder y dinero*. Loquenoexiste, Madrid, 2015.

<sup>17</sup> DEVA MORENO, S. Licenciada en Derecho y doctora en Estudios de la Mujer por la Universidad de Oviedo. Actualmente es profesora titular de la Universidad de Oviedo, en las áreas de Políticas Públicas, Sociología de la Familia, Sociología del Género, y Sociología de las Organizaciones. Se señala la investigación *A la igualdad por la desigualdad. La acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres*. (2ª Edición). KRK. Oviedo, 2008.



discriminatorias, a la conveniencia política de ponerlas en práctica o a su eficacia, entre otras cuestiones.

El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, con el Instituto de la Mujer, e INE analizan la situación en: “*Mujeres y hombres en España 2011*”<sup>18</sup>. Se trata de una publicación realizada en colaboración con el Instituto de la Mujer. Su finalidad es reflejar, a través de una selección de indicadores, la situación de hombres y mujeres en todas las áreas sociales y políticas, analizando sus interrelaciones, sus diferencias en el acceso y uso de los recursos, sus actividades y sus reacciones a cambios, intervenciones y políticas.

Entre las investigaciones que se han realizado en lo que respecta al trabajo de las mujeres se han establecido diferentes líneas de análisis. Un ejemplo es la investigación dirigida por Modesto Escobar Mercado<sup>19</sup>, con el título de “*Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España*” (2005), editado por el Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El estudio ha seguido tres líneas; en la primera, se ha realizado un análisis global del autoempleo estudiando su evolución histórica reciente en España, su estructuración en sectores y modalidades, así como las características socio-demográficas de las mujeres que han optado por trabajar por su propia cuenta; la segunda línea se ha centrado en analizar, desde un enfoque cualitativo y cuantitativo, a las mujeres empresarias, autónomas o cooperativistas. Finalmente, la tercera línea realiza un análisis crítico de la evolución y los efectos de las políticas públicas en torno al empleo y los servicios de apoyo a las familias.

Otro ejemplo de investigación es el trabajo de Castellanos Ortega, Mari Luz; García Borrego, Iñaki; Sampedro Gallego, Rosario; titulado: “*El trabajo desvelado, trayectorias*

---

<sup>18</sup> MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD. INSTITUTO DE LA MUJER. INE. *Mujeres y hombres en España 2011*, NIPO web: 605-11-009. Madrid, 2011.

<sup>19</sup> ESCOBAR MERCADO, M. Doctor en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid, es catedrático del *Departamento de Sociología y Comunicación* de la *Facultad de Ciencias Sociales* de la Universidad de Salamanca. Se señala el estudio “*Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España*”, *Estudios*. 91, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2005.

*ocupacionales de las mujeres rurales en España*<sup>20</sup>” (2006), El estudio se centró en tres objetivos: la construcción de instrumentos de medida, comparables y transferibles a distintas organizaciones dedicadas a la cuantificación estadística del trabajo de las mujeres rurales, la validación de los instrumentos construidos y la elaboración de una cartografía social que explore el trabajo invisible de las mujeres rurales, así como las posibilidades de regularización del mismo.

Además, encontramos investigaciones como la de Amparo Ramos López, Ester Barbera Heredia, Maite Sarrió Catalá, del Institut Universitari & Estudis de la Dona de la Universitat de Valencia, titulado “*Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género*<sup>21</sup>” (2003). Este trabajo trata de responder a dos preguntas, ambas relacionadas con el fenómeno de la segregación laboral de género y el techo de cristal. La primera cuestión se interesa por conocer los motivos por los cuales mujeres bien formadas y con aspiraciones directivas no consiguen escalar en la pirámide organizacional de forma similar a como suele ocurrir con los varones. La segunda pregunta trata de indagar si son adecuados los modelos de dirección tradicionales, y por tanto masculinos, para afrontar la situación laboral actual de la manera más beneficiosa.

---

<sup>20</sup> CASTELLANOS ORTEGA, M. L; GARCÍA BORREGO, I; SAMPEDRO GALLEGO, R. “*El trabajo desvelado, trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*”. *Estudios*, 95. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2006, pp. 4-190.

Castellanos Ortega, Mari Luz, es Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología. Profesora Asociada en la Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación en la Universidad de Valladolid.

García Borrego, Iñaki, Profesor Contratado Doctor de Sociología en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales (Ciudad Real) de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Sampedro Gallego, Rosario, es Doctora en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid. Profesora Titular de Sociología en la Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación (Universidad de Valladolid-Campus de Segovia).

<sup>21</sup> RAMOS LÓPEZ, A. BARBERA HEREDIA, E. SARRIÓ CATALÁ, M. (2003). *Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. Anuario de psicología. Institut Universitari & Estudis de la Dona Universitat de Valencia. Vol. 34, n\ 2,267-278. Valencia, 2003.*

Amparo Ramos López, Doctora en Psicología por la Universitat de València e investigadora del Institut Universitari d'Estudis de la Dona de la Universitat de València.

Ester Barbera Heredia, Doctora en Pedagogía, Catedrática de Psicología y miembro fundador del Institut Universitari d'Estudis de la Dona, de la Universitat de València (España), del que es directora desde septiembre de 2010.

Maria Teresa Sarrió Catalá, Doctora en Psicología e investigadora del Institut Universitari d'Estudis de la Dona, de la Universitat de València (España). Técnica en Inserción Laboral y en Metodología Didáctica.

Igualmente, Amparo Ramos, Maite Sarrió, y Carlos Candela publicaron la investigación: “*Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género*”<sup>22</sup>, en colaboración con la revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000. Este artículo se plantea como objetivo básico aplicar la *perspectiva de género* al análisis de la situación laboral en los países desarrollados. A partir del reconocimiento de que la discriminación contra las mujeres pervive en el mercado del trabajo como fenómeno generalizado, se describen dos modos complementarios de afrontamiento ante esta situación. El enfoque del *techo de cristal* se interesa por conocer cuáles son las principales barreras, aparentemente invisibles, que obstaculizan el progreso profesional de las mujeres. Por el contrario, el enfoque de la *diversidad*, con un tono más positivo y novedoso, apela a las ventajas de este criterio y a los beneficios que la diversidad de género puede aportar a las organizaciones y al progreso social. La investigación teórica y empírica sobre obstáculos y barreras laborales presenta como conclusión 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. Aunque todavía se carece de resultados concluyentes en la aplicación de la diversidad, este enfoque incide en la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedades características de los entornos organizacionales.

Además existen otras investigaciones que estudian la integración de las mujeres jóvenes al mercado laboral, como es la de Garrido Luque, Alicia (Dir.); Palomero González, Coral; Agulló Tomás, M<sup>a</sup> Silveria; Álvaro Estramiana, José Luis, titulada “*Las mujeres jóvenes y el trabajo*”<sup>23</sup> (2006), que es un estudio sobre la integración socio-laboral de las

---

<sup>22</sup> BARBERA HEREDIA, E. RAMOS LÓPEZ, A. SARRIÓ CATALÁ, M. CANDELA, C. *Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Estudios 40, pp. 1-14. Madrid, 2000.

<sup>23</sup> GARRIDO LUQUE, A. ÁLVARO ESTRAMIANA, J. L. AGULLÓ TOMÁS, M. S. PALOMERO, CORAL *Las mujeres jóvenes y el trabajo*. Ministerio de Trabajo e inmigración, Instituto de la Mujer. Madrid, 2006.

Garrido Luque, Alicia (Dir.) es Licenciada en Psicología por la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid (UCM). Doctora en Sociología por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM, con su tesis *Transiciones psicosociales de los jóvenes a la vida activa*, Profesora Titular de Psicología Social en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM.

Coral Palomero González, es licenciada en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid. Especializada en Psicología Social. Actualmente, una vez obtenido el Diploma de Estudios Avanzados con

mujeres jóvenes, que ha tenido como objetivos el análisis de la percepción de las jóvenes hacia el trabajo remunerado, en comparación con la de los varones, el estudio de las condiciones de trabajo de los jóvenes de ambos sexos, en función de los niveles de estabilidad laboral, incidencia del autoempleo, permanencia o no en el sector informal, tiempo dedicado al trabajo y nivel salarial.

Otra investigación es “*Mujer y trabajo en el sector industrial: economía sumergida, violencia y género*”<sup>24</sup> (2009), también es una investigación que profundiza en el análisis del proceso de trabajo y las relaciones sociales que se generan en función del sexo-género para, a través de ellas, reconocer la ideología existente sobre dicho proceso, cuya Directora del grupo de investigación es Téllez Infantes Anastasia.

Para estudiar la diferencia salarial, contamos con el estudio “*Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa*”<sup>25</sup> (2012). Esta investigación ha sido coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la Dirección General para la Igualdad de

---

la presentación de la investigación “*Empleo y Juventud: una perspectiva psicosocial*”, se encuentra realizando su Tesis Doctoral, que versa sobre este mismo tema.

Agulló Tomás, M<sup>a</sup> Silveria es Doctora en CC.PP. y Sociología (Psicología Social) por la UCM y Master in Evaluation and Social Research por la University of North London. Es profesora titular de Sociología en la Universidad Carlos III de Madrid.

Álvaro Estramiana, José Luis es en estos momentos catedrático del Departamento de Psicología Social de la Universidad Complutense de Madrid. Ha sido *Affiliated Lecturer* de la Universidad de Cambridge donde ha impartido docencia. También ha sido profesor invitado en diferentes Universidades Latinoamericanas en donde ha impartido diferentes [cursos](#) sobre metodología y teoría en psicología social. En la actualidad imparte las asignaturas de *Teorías Psicosociológicas y Psicología Social*.

<sup>24</sup> TÉLLEZ INFANTES, A (DIR). FERRÚS I BATISTE, J. HERAS GONZÁLEZ, P. GISBERT, M. C. LÓPEZ. ALARCÓN GARCÍA, M. J. ALOS SIMO, M.L. et al. “*Mujer y trabajo en el sector industrial: economía sumergida, violencia y género*”. Ministerio de Igualdad. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer. Subdirección General de Estudios y Cooperación. Madrid, 2009.

Téllez Infantes Anastasia. es licenciada en Antropología social y cultural y en Ciencia y tecnología de los alimentos, Doctora en antropología aplicada en contextos de crisis, y Doctora en estudios e investigación sobre las mujeres, feministas y de género. Dicha investigación se desarrolló en la Universidad Miguel Hernández de Elche. El grupo de investigación se formó por diversos especialistas: Dr. Jordi Ferrús i Batiste, Dr. Purificación Heras González, Dra. María Cinta Gisbert López, Dra. María José Alarcón García, D<sup>a</sup>. María Lirios Alos Simo, Dra. María Mercedes Sánchez Castillo, Dr. Juan Carlos Marzo Campos, Dr. Javier Eloy Martínez Guirao.

<sup>25</sup>DE LUCIO, J. DEL VALLE, M. VALERO, M. (2012). “*Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa*”. *Economía mujer empresa*, 3, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, pp. 3-218.

Oportunidades, y el equipo investigador estuvo compuesto por: Juan de Lucio, María del Valle, Manuel Valero.

La mayoría de los estudios han revisado y analizado el porqué de las diferencias salariales, centrándose principalmente en las condiciones y características de trabajadoras y trabajadores. Sin embargo, esta investigación busca contribuir, mediante el análisis no sólo de las características personales sino principalmente de las de la empresa y su competitividad, a ayudar al sector empresarial y autoridades a perseguir la igualdad salarial de género. Igualmente, este trabajo pretende ser un primer paso en la investigación sobre cómo la competitividad de la empresa y su rentabilidad se ve estimulada por la búsqueda de la igualdad salarial entre mujeres y hombres y viceversa, cómo la competitividad puede afectar a la igualdad.

Otro autor que estudia la discriminación salarial por razón de género es Ignacio Lago Peña<sup>26</sup>, que realiza una investigación sobre la discriminación salarial por razones de género en el sector privado en España. Analiza las teorías de la oferta y de la demanda que explican el porqué de las diferencias salariales entre mujeres y hombres y ofrece un modelo alternativo para el cálculo de las diferencias salariales, incorporando nuevas variables. Parte de su investigación ha sido publicada en la revista *Reis* en el año 2002, bajo el título “*La discriminación salarial por razones de género: Un análisis del sector privado en España*”.

Además de la discriminación salarial, se investiga dentro del mercado laboral cuestiones relacionadas con la maternidad, desde diferentes perspectivas. Un ejemplo de ello es el estudio de José Fernando Lousada Arochena<sup>27</sup>, con el título “*El derecho a la maternidad de la mujer trabajadora*” (2002), que consiste en un análisis jurídico del derecho a la maternidad, cuya evolución se resume en tres etapas: la primera etapa, está inspirada en

---

<sup>26</sup> LAGO PEÑA, I. Profesor de Técnicas de Investigación de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración. Universidad de Santiago de Compostela, Máster en Ciencias Sociales en el Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales del Instituto Juan March, Doctor en Ciencia Política por la Universidad Autónoma de Madrid y Doctor-Miembro del Instituto Juan March.

“*La discriminación salarial por razones de género: Un análisis empírico del sector privado en España*”. *Reis*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 98, 2002, pp. 171-196.

<sup>27</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F. “*El derecho a la maternidad de la mujer trabajadora*” (1ª ed.). Instituto de la Mujer. Madrid, 2002.

la corriente paternalista que estuvo en el origen de la eclosión de la legislación social y que perpetuaba el estereotipo de inferioridad de la mujer. La segunda etapa, que se corresponde con el éxito del feminismo igualitarista y la tercera etapa, que se deriva del cambio en la ideología feminista que propugna la creación de un modelo diferente en donde participen hombres y mujeres.

Entre los organismos públicos que colaboran con la investigación de género también, podemos destacar el trabajo de la Federación Española de Ciencia y Tecnología (FECYT). En 2005 publicó el informe “*Mujer y Ciencia: La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de Ciencia y tecnología*”<sup>28</sup>”. Para dicho estudio se crea un grupo de investigación formado por: Paloma Alcalá Cortijo, María Bordóns, María Luisa García de Cortázar, Marina Griñón, Ana Gil, Ana Muñoz, Eulalia Pérez Sedeño y M<sup>a</sup> Jesús Santasmases. El informe se realizó a lo largo de 2004 sobre las perspectivas de la mujer en la ciencia, recogidas en estudios bibliométricos, sociológicos, psicosociales y estadísticos recientes de ámbito nacional e internacional.

Así mismo, el equipo de trabajo, formado por González García, Beatriz (Coordinación)<sup>29</sup> Delgado Torres, Beatriz (Dirección Técnica) García Chasco, Gonzalo, Romero Lopo Raúl, Sancho Tienza Daniel, llevó a cabo la investigación titulada: “*Acceso al mercado laboral de las tituladas superiores en España: Empleabilidad y cualificación*” (2008), en la que se estudia las trayectorias de inserción al mercado laboral, del colectivo de las tituladas superiores en España; analizando, para ello, los distintos factores que influyen en su empleabilidad y que han dirigido este proceso de cambio.

La conciliación de la vida familiar y laboral es una de las líneas de investigación, en la que profundizan diversos autores. Un ejemplo de ello es Carmen Domínguez Alcón<sup>30</sup>,

---

<sup>28</sup> ALCALÁ CORTIJO, P. BORDÓNS, M. GARCÍA DE CORTÁZAR, M. L. GRIÑÓN, M. GIL, A. MUÑOZ, A. PÉREZ SEDEÑO, E. Y SANTESMASES, M. J. “*Mujer y Ciencia: La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de Ciencia y tecnología*”. Fundación española para la Ciencia y la Tecnología, *Mujer y Ciencia*, 2005.

<sup>29</sup> GONZÁLEZ GARCÍA, B. DELGADO TORRES, B. GARCÍA CHASCO, G. ROMERO LOPO R. SANCHO TIENZA D. “*Acceso al mercado laboral de las tituladas superiores en España: Empleabilidad y cualificación*” Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Madrid, 2008.

<sup>30</sup> DOMÍNGUEZ ALCÓN, C. Socióloga, Doctora en Sociología (UCM y École des Hautes Études en Sciences Sociales, Sorbona). Ha enseñado e investigado en varias universidades en Europa y los Estados Unidos. Ha sido Visiting Fellow en University of California Berkeley, Lancaster University (GB), y

Entre sus obras, señalamos “*Construyendo el equilibrio: mujeres, trabajo y calidad de vida*” (2001). Esta investigación se centra en la búsqueda del equilibrio entre vida familiar y laboral, como una doble premisa que supone la consecución de una situación igualitaria entre hombres y mujeres y es, además, un factor importante en la realización personal de padres y madres que trabajan. Tras exponer los objetivos de la investigación y la metodología empleada, la obra se estructura en cinco capítulos: 1) equidad género/trabajo 2) el altruismo impuesto, 3) organizaciones cuidadoras 4) construyendo el equilibrio y, 5) compromiso social con el bienestar.

De igual manera, Cristina Carrasco, ha investigado en el tema de conciliación y género, con la investigación titulada: “*Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*”<sup>31</sup> (2003), con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Instituto de la Mujer. Dicho estudio trata de explorar las interrelaciones entre la esfera familiar doméstica y la esfera de producción mercantil, analizando las conexiones e interdependencias entre la organización del trabajo de mercado y las actividades de cuidados, en relación al uso y distribución de los tiempos de mujeres y hombres.

Por tanto, se plantean dos líneas de trabajo: por una parte, el análisis de la organización de los tiempos de las personas integrantes del hogar y su adecuación a los tiempos de trabajo mercantil y, por otra, ofrecer nuevas aproximaciones para el estudio de la flexibilidad en lo referido a la organización de los tiempos de trabajo y de vida, por medio de una encuesta, a modo de alternativa, a la Encuesta de Población Activa del INE, diseñada para esta investigación.

También tenemos la investigación de Constanza Tobío,<sup>32</sup> en su obra, titulada: “*Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*” (2005), donde indaga el problema de la conciliación

---

Université de Toulouse Le Mirail. Es autora de una cincuentena de publicaciones sobre el mundo del trabajo y la mujer, la conciliación de la vida familiar y la sociedad del bienestar. Es profesora titular en la Universidad de Barcelona. *Construyendo el equilibrio: mujeres, trabajo y calidad de vida*. El Galeón. Madrid, 2001.

<sup>31</sup> CARRASCO, C. *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Volumen 78 de Estudios Instituto de la Mujer. Instituto de la Mujer, Madrid, 2003.

<sup>32</sup> TOBÍO, CONSTANZA. Licenciada en Ciencias Políticas. Especialidad Sociología Política. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, Licenciada en Sociología. Especialidad de Ecología Humana y Población. Facultad de Ciencias políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. Diploma de Técnico Urbanista Superior, Instituto de Estudios de la Administración Local (actual Instituto Nacional de Administración Pública), Facultad de Ciencias Políticas

entre la vida familiar y la laboral; la contradicción entre un nuevo modelo laboral, caracterizado por la incorporación de las mujeres a la actividad extra-doméstica, y un viejo modelo, basado en la división del trabajo según el género en el que a la mujer le corresponde el cuidado y mantenimiento del hogar, y, por último, trata de las estrategias utilizadas por las madres para hacer compatible una doble presencia y responsabilidad en ambos mundos.

De igual modo, destaca la investigación de Ana Rosa Argüelles Blanco, Carolina Martínez Moreno, y Paz Menéndez Sebastián: *“Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares: estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)”*<sup>33</sup>. Consejo Económico y Social. Madrid. 2004. Dicha investigación se basa en la igualdad de oportunidades mediante la conciliación de la vida laboral y familiar, reducciones de jornada y ausencia por motivos familiares, permisos retribuidos, suspensión del contrato por maternidad y riesgo durante el embarazo, excedencia por cuidado de hijos y otros familiares.

De igual manera, el equipo de investigación de Núñez Cortés Contreras Pilar, Velasco Portero Teresa, Garrigues Giménez Amparo<sup>34</sup>, nos ofrece su investigación titulada: *“Igualdad y conciliación de vida personal y laboral en la empresa y administraciones públicas (tras las modificaciones introducidas por la ley 3/2007, del estatuto básico del empleado público”*, en la que se realiza un análisis institucional de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar. Se tratan cuestiones como la de la atribución de la titularidad de ciertos derechos, las posibilidades de adaptación de la jornada laboral, la compatibilidad o articulación entre la suspensión del contrato por maternidad con el derecho al disfrute de las vacaciones, o la preservación de la estabilidad en el empleo o

---

y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. (1ª edición 2005). Cátedra. Instituto de la Mujer. Madrid, 2005.

<sup>33</sup> ARGÜELLES BLANCO, A.R.; MARTÍNEZ MORENO, C. Y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. *“Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares: estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)”* Consejo Económico y Social. Volumen 157 de Estudios Consejo Económico y Social. Madrid, 2004.

<sup>34</sup> NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS P. VELASCO PORTERO, T. GARRIGUES GIMÉNEZ, A. *“Igualdad y conciliación de vida personal y laboral en la empresa y administraciones públicas (tras las modificaciones introducidas por la ley 3/2007, del estatuto básico del empleado público”*. Dykinson. Madrid, 2008.



de las condiciones de trabajo tras el ejercicio de los derechos de conciliación y los problemas de acceso a la protección social, especialmente llamativo en relación con el trabajo a tiempo parcial. Es al mismo tiempo, un estudio que incorpora conexiones de esta materia con la violencia de género.

Igualmente, en la línea de investigación del mercado de trabajo, disponemos del estudio de Hidalgo Vega Álvaro, Pérez Camarero, Santiago; Calderón Milán, María José<sup>35</sup>, cuyo título es: “*La discriminación laboral de la mujer: una década a examen*” (2007), donde nos indica que la discriminación de la mujer ha sido un precedente histórico bien conocido en casi todas las civilizaciones. En muchas partes del globo y especialmente del mundo menos desarrollado, la discriminación continúa aún vigente y las dificultades para la emancipación de las mujeres son enormes.

En lo que respecta a investigación de la situación de la mujer en el mercado laboral, podemos destacar la línea de investigación dedicada a la violencia de género y su aspecto laboral, ya que más adelante, en esta tesis se abordarán un plan de violencia de género de Castilla y León en lo que se refiere a políticas de empleo para mujeres víctimas de violencia de género. Lourdes Mella Méndez<sup>36</sup>, nos ofrece su investigación acerca de “*Violencia de género y derecho del trabajo*” (2012), en la que se dedica fundamentalmente al análisis de todas las medidas laborales y de apoyo económico a la víctima de violencia de género, aunque también se examinan otros aspectos más generales. Así, se estudia esta violencia desde la perspectiva internacional y de derecho comparado (Portugal), el concepto y rasgos de aquella desde la óptica del Derecho del trabajo, la relación entre violencia de género y acoso sexual y acoso por razón de sexo, la acreditación de la violencia sufrida por la mujer maltratada, el tratamiento de este problema en la negociación colectiva (convenios colectivos y planes de igualdad), la

---

<sup>35</sup> VEGA ÁLVARO, H. PÉREZ CAMARERO, S. CALDERÓN MILÁN, M. J. *La discriminación laboral de la mujer: una década a examen*. Instituto de la Mujer. Madrid, 2007.

Vega Álvaro, H. es Profesor Titular de la Universidad de Toledo, en el departamento de Fundamentos de análisis económico de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

<sup>36</sup> MELLA MÉNDEZ, L. Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social de la Universidad de Santiago de Compostela. Se destaca la investigación de *Violencia de género y derecho del trabajo*. La Ley. Madrid, 2012.

particularidad de algunos colectivos de víctimas (autónomas, extranjeras irregulares) o, en fin, la posición jurídica de aquellas en el proceso laboral.

Después de la aprobación de la “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, han surgido diferentes investigaciones con respecto a sus resultados y todo lo que la misma regula. En este caso nos interesa destacar las investigaciones que evalúan los resultados en lo que respecta a las relaciones laborales.

Beatriz Quintanilla Navarro<sup>37</sup>, presenta la investigación titulada: “*Igualdad de género y relaciones laborales*” (2009). Dicho estudio se ha realizado en el período temporal inmediatamente posterior a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con lo que se ha tratado de poner especial atención en la detección de los primeros síntomas de transformación que pudieran estar relacionados en esta norma, así como en los principales problemas y dificultades que conllevará su plena aplicación en los próximos años.

Otro de los estudios que analiza la Ley Orgánica de Igualdad es el de Djamil Tony Kahale Carrillo<sup>38</sup>, titulado: “*La responsabilidad social de género*” (2013), en el que analiza el Título VII «La igualdad en la responsabilidad social de las empresas», con el fin de estudiar la responsabilidad social de género bajo la ambigüedad que la norma en igualdad profesa para ofrecer las herramientas necesarias para aplicar su implantación en la empresa.

En lo que respecta a la investigación privada en estudios de género, encontramos la obra de Rubio de Medina, M. D. Cañal Ruiz, J. M.<sup>39</sup> (2004), titulada “*La integración de la mujer en el mercado laboral*”, en Bosch, S.A. EL presente estudio pretende señalar, con una intención práctica e integradora, los aspectos de la legislación laboral y de seguridad

---

<sup>37</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B. (Dir.). Doctora en Ciencias Políticas por la Universidad Complutense de Madrid, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, de la Universidad Complutense de Madrid. Se señala el artículo de “*Igualdad de género y relaciones laborales*”. (Ed. MTIN/Fundación F. Largo Caballero). Madrid, 2009, pp. 45-87.

<sup>38</sup> KAHALE CARRILLO, D. T. Licenciado en Derecho y Doctor por la Universidad de Salamanca. *La responsabilidad social de género. (edición 1)*. Aranzadi. Madrid, 2013.

<sup>39</sup> RUBIO DE MEDINA, M. D. CAÑAL RUIZ, J. M. *La integración de la mujer en el mercado laboral*. BOSCH, S.A. 2004.

social que afectan a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, facilitando material accesorio para convertirlo en un estudio útil: gráficos estadísticos, análisis de normas, formularios habituales, jurisprudencia y bibliografía.

Las investigaciones sobre Derechos Humanos contemplan diferentes ámbitos de actuación de tipo político, social y económico. En estos últimos años, podríamos destacar la investigación de José Luís Rey Pérez<sup>40</sup>. Su obra “*El discurso de los Derechos Humanos, una introducción a los derechos humanos*” (2011), estudia la filosofía de los derechos humanos, la historia y los retos actuales de los mismos, pretende ser una introducción a la teoría de los derechos humanos desde un enfoque práctico, centrado en los desafíos que tienen planteadas las sociedades a comienzos del siglo XXI. El estudio se encuentra dividido en tres partes, en la primera se abordan las cuestiones sobre el concepto y los valores morales que fundamentan los derechos. La segunda hace un rápido repaso histórico al reconocimiento jurídico de los derechos desde las primeras declaraciones hasta la actualidad. En la tercera se analizan algunos de los problemas que los derechos tienen planteados como la multiculturalidad, el equilibrio entre libertad y seguridad, la discusión sobre las intervenciones humanitarias, la crisis del Estado de bienestar, la globalización, y la tensión entre derechos y democracia.

También es importante destacar la obra de la Doctora Doña M<sup>a</sup> Esther Martínez Quinteiro<sup>41</sup>, que realiza un importante estudio sobre la Movilización y Derechos Humanos. Análisis histórico del “Derecho al trabajo” en la Revista Jurídica General BICAM. N° 9. 3<sup>a</sup> ÉPOCA, julio de 1998. Monográfico sobre Derechos Humanos, con motivo del Quincuagésimo Aniversario de la Declaración de Derechos Humanos, dirigido por Daniel Loscertales y encabezado por Kofia A. Annam, Secretario General de la ONU.

---

<sup>40</sup> REY PÉREZ, J. L. Graduado en Derecho y en Dirección y Administración de Empresas, por la Universidad Pontificia de Comillas. Se doctoró en Derecho en la Universidad Carlos III. En el año 2002 comenzó su docencia en la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Comillas, donde ha impartido clases en Grado y Posgrado. Actualmente imparte los cursos de Historia de las Ideas Políticas, Teoría del Derecho y Ética y Derechos Humanos. Destaca la obra *El discurso de los Derechos Humanos, una introducción a los derechos humanos*. (Edición 1<sup>a</sup>). Volumen 1. Universidad Pontificia Comillas. Santander, 2011.

<sup>41</sup> MARTÍNEZ QUINTEIRO, M. E. *Movilización y Derechos Humanos. Análisis histórico del “Derecho al trabajo”*. Revista Jurídica General BICAM. N° 9. 3<sup>a</sup> ÉPOCA, pp. 265-284. Doctora y Coordinadora del Programa “Pasado y Presente de los Derechos Humanos”, Exdirectora del Centro de Estudios de la Mujer “CEMUSA”, de la Universidad de Salamanca y Delegada del Rector para las Relaciones con Patrimonio Nacional. Salamanca, 1998.

Otro aporte de esta investigadora es el Diccionario Plutilingüe des droits humaines<sup>42</sup>. Por otro lado, publicó “La igualdad como compromiso: Estudios de género en homenaje a la profesora Ana Díaz Medina, en 2007<sup>43</sup>. También, ha investigado sobre las libertades en España, por el que encontramos el artículo “La larga búsqueda de las libertades en España<sup>44</sup>”. Y por último, podemos destacar de esta investigadora “La larga marcha de las mujeres hacia la Universidad. Un logro del siglo XX en España”, en Torremocha Hernández.

Otra aportación es la de Carolina León Bastos<sup>45</sup>. En su investigación, titulada “*La interpretación de los derechos fundamentales según los tratados internacionales sobre derechos humanos: un estudio de la jurisprudencia en España y Costa Rica*” (2010), realiza un estudio de carácter jurídico comparativo, entre España y Costa Rica, en el que se expone en primer lugar la interpretación jurídica de los Derechos Fundamentales, en segundo lugar la interpretación de los derechos fundamentales de la Constitución Española según los tratados internacionales sobre Derechos Humanos, y en tercer lugar la interpretación de los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico costarricense, según los tratados internacionales sobre derechos humanos.

Otra investigación de Derecho Internacional es la de Antônio A. Cançado Trindade<sup>46</sup>, titulada “*El derecho internacional de los derechos humanos en el siglo XXI*” (2009),

---

<sup>42</sup> MARTÍNEZ QUINTEIRO, M. E. Diccionario Plutilingüe des droits humaines. Ed. Bruylant. Bruselas, 2008.

<sup>43</sup> MARTÍNEZ QUINTEIRO, M. E. “La igualdad como compromiso: Estudios de género en homenaje a la profesora Ana Díaz Medina. Universidad de Salamanca, 2007.

<sup>44</sup> MARTÍNEZ QUINTEIRO, M. E. “La larga búsqueda de las libertades en España”. Revista Histórica 16. Año XXIII. N° 275.1999, pp. 54-61.

<sup>45</sup> LEÓN BASTOS, C. *La interpretación de los derechos fundamentales según los tratados internacionales sobre derechos humanos: un estudio de la jurisprudencia en España y Costa Rica*.

Doctora en Derecho y Especialista en derechos humanos por la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente es profesora en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Chihuahua, donde desempeña su labor como docente, investigadora y directora del Centro de Investigación Jurídica. Además es editora de la Revista Jurídica IURETEC y miembro del Sistema Nacional de Investigadores (México). Autora de varios artículos y capítulos de libros en diferentes obras nacionales e internacionales, en el área de los derechos humanos. 2010.

<sup>46</sup> CANÇADO TRINDADE, A. A. Abogado, jurista de derecho internacional y juez brasileño. Actualmente desempeña el cargo como juez en la Corte Internacional de Justicia, con sede en La Haya, Países Bajos, cargo que detenta desde el 6 de febrero de 2009. Cançado es profesor en el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de Utrecht *El derecho internacional de los derechos humanos en el siglo XXI*. Editorial Jurídica. Madrid, 2009.

donde se realiza un análisis de la evolución de los Derechos Humanos y el papel de los Tratados Internacionales.

Se encuentran también investigaciones sobre Derechos Humanos de tipo analítico, como el “*Convenio Europeo de Derechos Humanos: comentario sistemático*” (2ª edición 2009), que tiene por autores a Iñaki Lasagabaster Herrarte<sup>47</sup> y otros. Esta obra recoge una recopilación de sentencias del Tribunal de Derechos Humanos, con el fin de que sean consultadas según las necesidades en cada caso.

Con respecto a los derechos laborales, encontramos investigaciones como la de Miguel F. Canessa Montejo<sup>48</sup>, titulada “*Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional*”, de la Universidad Carlos III de Madrid, en la que se expone una descripción y análisis de la evolución de los Derechos Humanos Laborales.

Con respecto a Castilla y León se pueden señalar importantes aportes sobre lo que se ha investigado en derechos de la mujer y en Derechos Humanos. Desde el punto de vista histórico se puede señalar la investigación de Luís P. Martín<sup>49</sup> de la Universidad de Valenciennes (Francia), titulada “*En defensa de la República: masonería y derechos humanos en Castilla y León (1912-1936)*” (1998). Esta investigación se sitúa en el área de investigación de Historia Contemporánea, en la que se estudia el proceso de socialización política y su relación con la masonería y los Derechos Humanos.

Además de los estudios que se realizan a nivel académico y a nivel privado, la Junta de Castilla y León realiza una serie de estudios anualmente, en lo que respecta a la situación de la mujer en Castilla y León<sup>50</sup>, cuyos ejes principales son: población y migraciones, familia y hogares, educación, mercado laboral, y salud y sanidad. Se trata de la operación

---

<sup>47</sup> LASAGABASTER HERRARTE, I. et al. *Convenio Europeo de Derechos Humanos: comentario sistemático*” (2ª edición 2009). Civitas ediciones. Madrid, 2009.

<sup>48</sup> CANESSA MONTEJO, M. F. Abogado y sociólogo de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Doctor en Derechos Humanos de la Universidad Carlos III de Madrid. Profesor de la Maestría Laboral de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Consultor Internacional. Se señala la obra *Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional*. Instituto de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas”. Madrid, 2006.

<sup>49</sup> LUÍS P. MARTÍN. *En defensa de la República: masonería y derechos humanos en Castilla y León (1912-1936)*. 1998.

<sup>50</sup> JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. ESTADÍSTICA DE CASTILLA Y LEÓN. (2009). *La mujer en Castilla y León. Datos básicos*. Operación estadística 16004. Plan Estadístico de Castilla y León 2006-2009.

estadística 16004, incluida en el Plan Estadístico de Castilla y León 2006-2009 y cuyo objetivo consiste en recopilar e integrar información estadística demográfica, laboral, sanitaria, etc., desagregada por sexo para Castilla y León.

Desde Amnistía Internacional se ofrecen investigaciones y análisis sobre la situación de los Derechos Humanos en la comunidad autónoma de Castilla y León, concretamente sobre los derechos de la mujer, se tienen disponibles diferentes informes y análisis, el último ha sido publicado en el año 2010: A) *¡Ninguna mujer sin respuesta! Análisis de la política de la Junta de Castilla y León en materia de violencia hacia las mujeres*<sup>51</sup> (2005). B) *Observaciones y sugerencias sobre la propuesta de dictamen del comité de las regiones relativo a las actuaciones prioritarias de los entes locales y regionales para prevenir la violencia hacia las mujeres y mejorar la atención a las víctimas*<sup>52</sup> (2009). C) *Hacer efectiva la protección. Recomendaciones de Amnistía Internacional acerca del Proyecto de Ley contra la Violencia de Género en Castilla y León*<sup>53</sup> (2010).

### 1.1.1. Objetivos

El objetivo general de la presente investigación es evaluar el cumplimiento de los Derechos Humanos de la mujer en las Políticas Públicas de fomento del empleo femenino en Castilla y León.

Sus objetivos específicos son examinar los Planes de Empleo de Castilla y León; examinar los Planes de Igualdad de oportunidades de Castilla y León; establecer la correspondencia entre las Políticas Públicas de fomento del empleo femenino de Castilla y León y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

---

<sup>51</sup> AMNISTÍA INTERNACIONAL. DERECHOS DE LAS MUJERES. (2010) *¡Ninguna mujer sin respuesta! Análisis de la política de la Junta de Castilla y León en materia de violencia hacia las mujeres.*

<sup>52</sup> AMNISTÍA INTERNACIONAL. DERECHOS DE LAS MUJERES. (2009). *Observaciones y sugerencias sobre la propuesta de dictamen del comité de las regiones relativo a las actuaciones prioritarias de los entes locales y regionales para prevenir la violencia hacia las mujeres y mejorar la atención a las víctimas.*

<sup>53</sup> AMNISTÍA INTERNACIONAL. DERECHOS DE LAS MUJERES. (2010). *Hacer efectiva la protección. Recomendaciones de Amnistía Internacional acerca del Proyecto de Ley contra la Violencia de Género en Castilla y León* (2010).

### 1.1.2. Hipótesis

Aunque las leyes sobre el empleo de la mujer responden plenamente a lo establecido en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), la praxis incumple su mandato.

### 1.2. Enfoques de Derechos Humanos y perspectiva de género

Esta investigación aplicará el enfoque de los Derechos Humanos (tomando a efectos de valoración el paradigma de la ONU) y la perspectiva de género. Por ello, en primer lugar, procede exponer lo que el enfoque de derechos humanos implica en un trabajo orientado al análisis y evaluación de políticas públicas locales de género.

Guendel, Ludwig, en su libro titulado, *La política pública y la ciudadanía desde el enfoque de los derechos humanos: la búsqueda de una nueva utopía*, hace las siguientes precisiones sobre el tema que ahora nos ocupa:

*El esfuerzo orientado a articular una nueva ética con políticas públicas a nivel social y judicial y privadas, es lo que se ha denominado como el enfoque de derechos humanos. Este procura construir un orden centrado en la creación de relaciones sociales basadas en el reconocimiento y respeto mutuo y en la transparencia, de modo que la satisfacción de las necesidades materiales y subjetivas de todas las personas y colectividades, sin excepción alguna, constituya una obligación jurídica y social. El enfoque de los derechos humanos busca construir mecanismos jurídicos y políticos que transformen las instituciones, y consecuentemente la vida social y cotidiana de las personas con base en una nueva ética del desarrollo humano.<sup>54</sup>*

El autor, señala tres tipos de políticas públicas requeribles y susceptibles de ser sometidas al enfoque de los derechos humanos:

1. Las Políticas de *Atención y de Promoción* de los Derechos Humanos, están referidas a la atención garantista y promoción del ejercicio de los derechos sociales y económicos, que están relacionados con la salud, nutrición, educación,

---

<sup>54</sup> GUENDEL, LUDWIG. *La política pública y la ciudadanía desde el enfoque de los Derechos Humanos: la búsqueda de una nueva utopía*. UNICEF. San José - Costa. Rica, 1999.

vivienda, libertad de reunión y de asociación, asistencia social, condiciones laborales y salariales, entre otros. Dichas políticas, también deben orientarse a intervenir en el desarrollo cultural, así como en la asignación de recursos para la satisfacción de necesidades sociales y en las estructuras de poder.

2. Las Políticas de *Protección* de los Derechos Humanos, deben constituirse como políticas públicas de carácter nacional y local. El carácter público, implica la integración de todos los sectores sociales vinculados con el tema, es decir, empresarios, académicos, políticos y dirigentes gremiales, entre otros, ya que cualquier acción implica distintos ámbitos sociales y político-administrativos.

La dimensión nacional y la local requieren tener en cuenta lo que sigue:

- a) Puesto que los derechos, así como el reconocimiento de los mismos, son universales, su protección requiere políticas públicas universales y no sectoriales.
  - b) La protección debe efectuarse a nivel local, ya que es en las comunidades de inserción dónde se percibe de manera directa la violación de los derechos de sus miembros, pero también debe implementarse a nivel nacional, debido al complejo crecimiento de las sociedades en la que los individuos no son plenamente conscientes de sus derechos, lo que implica la segregación de temas y la jerarquización de los mismos.
3. Las políticas de *vigilancia y de exigibilidad* de los derechos humanos son una garantía de la participación ciudadana en las políticas gubernamentales y estatales. Esta es la reafirmación de la identidad del sujeto, es la conciencia plena del mismo como un sujeto de derechos.

Según el autor, la vigilancia y la exigibilidad de los derechos de las personas pueden tener dos perspectivas. Por un lado, dichas políticas pueden ser incentivadas por una demanda activa, que se materializa en una movilización social visible, y por otro lado, pueden responder a una expectativa pasiva, que se



manifiesta en una corriente de opinión que influye a largo plazo en las estructuras de poder, así como en la representación y participación política<sup>55</sup>.

El enfoque de derechos humanos, debe llevar implícito el enfoque de género, por lo cual, se garantizaría, que las políticas basadas en el primero de los mencionados, tienen en cuenta, desde su origen, la situación de desigualdad entre mujeres y hombres. Una de las formas para garantizar lo dicho anteriormente, es la desarrollada por la Comisión Europea, denominada "transversalización de género".

La integración general de la dimensión de género en la acción pública, o mainstreaming de género<sup>56</sup>, suele considerarse como un concepto innovador, que va más allá de la tradicional política de igualdad de oportunidades.

La transversalidad de género no sólo busca promover legislación y/o promoción de medidas específicas a favor de las mujeres, sino que además pretende revisar y desarrollar todas las medidas y políticas generales con el propósito de lograr la igualdad, siempre considerando en la etapa planificadora sus posibles efectos sobre hombres y mujeres y las relaciones entre ambos. Ello supone estudiar de forma sistemática la dimensión de la igualdad en la definición y aplicación de todas las medidas y políticas, sin olvidar en qué grado y modo dichas actuaciones afectarán al colectivo femenino y masculino<sup>57</sup>.

Según el Consejo de Europa, el mainstreaming de género se puede concretar como *la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas*<sup>58</sup>.

---

<sup>55</sup> GUENDEL, LUDWIG. *La política pública y la ciudadanía desde el enfoque de los Derechos Humanos: la búsqueda de una nueva utopía*. UNICEF. San José - Costa. Rica, 1999.

<sup>56</sup> COMISIÓN EUROPEA. *Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social*. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Unidad G1. Luxemburgo, 2008.

<sup>57</sup> COMISIÓN EUROPEA. *Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*. COM (1996) 67 final.

<sup>58</sup> CONSEJO DE EUROPA. *Mainstreaming de género*. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Estrasburgo, 1998.

El mainstreaming de género requiere tres tipos de estrategias de igualdad de género: reparar, adaptar a la medida y transformar<sup>59</sup>.

- Se entiende por “reparar” la aplicación de las medidas dirigidas a establecer la igualdad formal entre hombres y mujeres, como la legislación de igualdad de trato y los mecanismos que garanticen el cumplimiento de la ley.
- Ha de partirse del hecho, de que, aunque se legisle para garantizar la igualdad formal entre mujeres y hombres, es necesario “adaptar a la medida” para conseguir la igualdad efectiva; así son necesarias medidas y servicios específicos, tales como los programas de acción positiva para mujeres y los servicios de cuidado infantil. En este planteamiento, se presume que las mujeres asimilan el *statu quo*, que en sí mismo no juzgan discutible.
- La última estrategia, sería “transformar”, es decir, cuestionar el estado de las relaciones de género en el momento actual, o analizar críticamente la corriente dominante, razonando que se puede necesitar una transformación de las instituciones o de las organizaciones para alcanzar la igualdad de género. Así, el mainstreaming de género incluiría dicha transformación de las políticas ya establecidas de igualdad formal y acciones positivas en materia de igualdad de género.

En lo que respecta a la política de empleo, el mainstreaming de género significa que la política tiene que tener en cuenta la posición desigual en el mercado laboral de mujeres y hombres para intentar corregir esa diferencia.

### **1.3. Metodología**

La presente investigación social está basada en un método histórico de interacción de variables sin un esquema previo de dicha interacción, de acuerdo con un procedimiento

---

<sup>59</sup> REES, T. *Mainstreaming Equality in the European Union*. Integración transversal de la igualdad en la Unión Europea. Routledge, Londres, 1998.

empírico, con arreglo a la teoría integrada, atendiendo siempre a la contextualización de cada fenómeno.

Todas las fuentes han sido valoradas desde el enfoque de Derechos Humanos y la perspectiva de género.

Para el análisis de Leyes, Declaraciones, Convenciones, Planes de Empleo, Planes de Igualdad y normas de carácter regional, se ha utilizado una metodología descriptiva.

Por otro lado, para el análisis de la percepción de las trabajadoras, sobre el ámbito laboral se han utilizado grupos de discusión y entrevistas semiestructuradas y abiertas.

En general, para el conjunto del trabajo, se ha utilizado el método histórico de interacción de variables.

- i. Metodología descriptiva: con la misma, se ha pretendido hacer una descripción exhaustiva del panorama normativo a nivel internacional y nacional de los Derechos Humanos de las Mujeres, así como una descripción de los Planes de Empleo e Igualdad de Oportunidades de Castilla y León, para concluir en una posible correspondencia entre la Ley y la praxis.
- ii. Grupos de discusión: Los grupos orales se han realizado para analizar la percepción de la mujer trabajadora castellano-leonesa sobre la situación de la mujer en el ámbito laboral. Concretamente, se buscó identificar si las mujeres percibían discriminación en el trabajo, conciliaban la vida familiar y laboral, así como otros indicadores de discriminación, como el acoso laboral y la segregación laboral, entre otros.

El grupo de discusión es una técnica de investigación cualitativa, es una forma de recogida de información. Korman en su estudio de Focus Group Sesign, define dicha técnica como: “una reunión de un grupo de individuos seleccionados por los investigadores para

discutir, elaborar, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación”<sup>60</sup>.

El grupo de discusión es un encuentro experimental, dónde los participantes, aunque saben el motivo de la sesión, se sienten desorientados, a pesar de que las variables de composición pretenden convocar a sujetos con experiencias similares o características socio-demográficas equivalentes, y el desarrollo del debate es imprevisible<sup>61</sup>.

El objetivo de formar grupos de discusión, es como apunta Goffman, visibilizar una situación y convertirla en una categoría de percepción, es decir discutir un tema. El discurso que emerge del grupo es la materia prima de la investigación<sup>62</sup>.

Un grupo de discusión se convoca para extraer información de nuestro tema de estudio y gracias a su dinámica interactiva, se obliga a los participantes a:

- a) Una elección de contenidos.
- b) Organizar intervenciones, presentadas en forma de concurrencias o antagonismos.
- c) Enunciar sus argumentos en un contexto de grupo.
- d) Esperar réplicas en una espiral de mutuas interpelaciones.

El grupo de discusión es la técnica que más se aproxima a una conversación cotidiana que opera en torno a un objeto de estudio dentro de un contexto artificial, la sesión de grupo.

En definitiva, un grupo de discusión es, una reunión de seis a diez personas que potencialmente comparten un discurso sobre la realidad estudiada, por sus características compartidas, que no se conocen entre sí. En su desarrollo se intenta reproducir una conversación cotidiana. El moderador fomenta este discurso sin cerrarlo, orientándolo

---

<sup>60</sup> KORMAN, HYMAN. *The Focus group Sensign*. Dept. of Sociology, SUNY at Stony Brook. New York, 1986.

<sup>61</sup> MURILLO, SOLEDAD; MENA, LUÍS. “*Detectives y camaleones: el grupo de discusión. Una propuesta para la investigación cualitativa*”. Talasa. Madrid, 2006.

<sup>62</sup> MURILLO, SOLEDAD. “*El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*”. 2ª edición. SIGLO XXI. Madrid, 2006.

hacia los objetivos de la investigación. Se procuran crear grupos simétricos, de modo que se eviten situaciones que dificulten el discurso del conjunto del grupo.

En el proceso de diseño muestral, como en cualquier investigación social, la representatividad de los datos obtenidos son fundamentales, ya que proporcionan credibilidad a la investigación. Las técnicas cualitativas basan la representatividad, en principios estructurales, es decir, no les interesa saber cuántos mantienen un determinado discurso, sino cómo se articulan internamente los mismos sobre la realidad que es el objeto de estudio. En los discursos proporcionados por los grupos de discusión es fundamental identificar los ejes discursivos<sup>63</sup>.

Para realizar un buen diseño de investigación, es recomendable diseñar de 4 a 5 grupos de discusión, ya que un número excesivo de grupos, ni garantiza la efectividad de la investigación ni su representatividad, ni encontraríamos más discursos de los que pueden resultar de un buen diseño de investigación.

La estructura social es la referencia para establecer los criterios de organización de los grupos. Cada componente del grupo, proporcionará discursos en función de la posición que tenga en la sociedad. Las variables que definen la posición de los integrantes de los grupos son las mismas variables de composición<sup>64</sup>, que configuran el diseño de cada uno de los grupos, por ejemplo, nivel de estudios, género, edad, situación laboral, etc. Los miembros seleccionados para cada grupo, no deben conocerse entre sí, ya que sesgaría los resultados de la investigación.

En relación al número de integrantes de cada grupo, el número ideal es de ocho personas, aunque se pueden convocar a más personas, para reemplazar algún convocado que no asista al evento. El grupo no se podría llevar a cabo si se presentan menos de cinco personas.

---

<sup>63</sup> MURILLO, SOLEDAD; MENA, LUÍS. “*Detectives y camaleones: el grupo de discusión. Una propuesta para la investigación cualitativa*”. Talasa. Madrid, 2006. Se entiende por ejes discursivos, aquellos temas y/o discursos que surjan en cada uno de los grupos.

<sup>64</sup> Se entiende como variable de composición una característica determinada, que define la inclusión o no inclusión a un determinado grupo de discusión.

Para el diseño de cada uno de los grupos, se recomienda que previamente se tengan en cuenta que las relaciones complementarias no sean rígidas, ya que pueden impedir la libre expresión. Además se deben evitar las asimetrías entre los integrantes de los grupos, para que ninguno de los mismos pueda sentirse desautorizado. Por otro lado, los discursos deberían ser equivalentes en valoración social y en función del tema objeto de estudio, no se deben crear variables que impidan la libre expresión de parte del grupo<sup>65</sup>.

#### A. Diseño de los grupos

En esta investigación, se llevarán a cabo cinco grupos de discusión (GD), compuestos por seis mujeres, en cada uno de ellos. El lugar de celebración, que está pensado, será la biblioteca pública de Zamora, aunque se podrá cambiar en función de las circunstancias. El objetivo general de los grupos es tratar de desvelar la percepción de la situación de la mujer trabajadora en Castilla y León.

Las integrantes de los grupos serán convocadas mediante anuncios on line, para garantizar el anonimato de las mismas. Cada grupo será convocado mediante un anuncio individual, que constará de fecha, lugar de celebración y medio de transporte. En la misma convocatoria se incluirá también el anuncio de un incentivo para la participación en la investigación.

Las variables de composición seleccionadas, se dividen en dos grupos: las variables transversales, las cuales están incluidas en los seis grupos y las variables específicas de cada grupo. Las variables transversales son:

- ✓ Edad, en la cual se seleccionan a los grupos en función de la edad legal de trabajar<sup>66</sup>.

---

<sup>65</sup> MURILLO, SOLEDAD; MENA, LUÍS. “*Detectives y camaleones: el grupo de discusión. Una propuesta para la investigación cualitativa*”. Talasa. Madrid, 2006.

<sup>66</sup> CONVENIO 138 OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo, adoptado el 28 de junio de 1973. Art. 2 apdo. 3. BOE núm. 109/1978, de 8 de mayo de 1978. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014). Cap. VII. Jubilación. Sección I. Jubilación en su modalidad contributiva. Art. 161 Beneficiarios.

- ✓ Nivel de estudios<sup>67</sup>. Los integrantes de los grupos, se dividen en: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO), Ciclos formativos de grado medio (CFGM), Bachillerato, Ciclos formativos de grado superior (CFGS) y estudios universitarios.
- ✓ Situación laboral<sup>68</sup>. Los integrantes de los grupos, son seleccionados en función de su participación en el mercado laboral: activos, tanto ocupados como parados e inactivos.

Las variables específicas son seleccionadas, en función de los ejes discursivos que se quieran destacar. Se establecen tres variables específicas:

- ✓ Sector laboral. Los integrantes de los grupos se diferencian entre trabajadoras del sector privado y del sector público<sup>69</sup>. Esta variable está incluida desde el GD2 hasta el GD5.
- ✓ Situación sentimental. Esta variable, está incluida en el GD2, GD3, GD4 y GD5. Se diferencian los integrantes de cada grupo entre tener pareja con convivencia o no tener pareja con convivencia y no tener pareja.
- ✓ Hijos. Esta variable está incluida en el GD2, GD3, GD4 y GD5. Se diferencian los integrantes de cada grupo entre tener hijos o no tener hijos.

A continuación se presentará el diseño de los grupos:

### **GD1:**

Objetivo: Investigar la situación profesional de las jóvenes en Castilla y León, con el fin de analizar si se percibe o no, discriminación en su ámbito de trabajo.

---

<sup>67</sup> Sistema educativo en España. Organigrama del sistema educativo. Informe del sistema educativo español 2009. [http://www.educacion.gob.es/exterior/fi/es/estudios/sist\\_educ.shtml](http://www.educacion.gob.es/exterior/fi/es/estudios/sist_educ.shtml). Obtenido el 28/11/2013.

<sup>68</sup> Encuesta de población activa (EPA), diferencia entre población activa: ocupados y parados y población inactiva: población de 16 ó más años, que no forman parte de la población activa. [http://www.ine.es/prensa/epa\\_prensa.htm](http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm).

<sup>69</sup> La variable de composición sector laboral, diferencia entre la pertenencia de las empresas, al sector público o al sector privado. Serán empresas del sector público todas aquellas que dependen del Estado español, el resto se consideran del sector privado.

Variables de composición:

Intervalos de edad: 26 – 35 años.

Situación laboral: ocupadas.

Nivel de estudios: personas con nivel de estudios de enseñanza secundaria obligatoria (ESO), ciclos formativos de grado medio (CFGM), Bachillerato, con ciclos formativos de grado superior (CFGS) y personas con estudios universitarios.

Referente de apertura<sup>70</sup>: Noticia de periódico<sup>71</sup>. “Mujeres saudíes desafían la prohibición de conducir pese a la presión del régimen”.

## **GD2:**

Objetivo: Establecer un análisis comparado con respecto al GD1 en función de la madurez laboral y la situación personal de las integrantes del presente grupo. Se incorporan dos variables nuevas, situación sentimental y la existencia de hijos, con el fin de resaltar posibles problemáticas en lo que respecta a la conciliación familiar con la laboral.

Variables de composición:

Intervalos de edad: 36 – 45 años.

Sector laboral: personas del sector público y del sector privado.

Nivel de estudios: personas con nivel de estudios de ESO, CFGM, Bachillerato, CFGS y personas con estudios universitarios.

Situación sentimental: personas sin pareja y con pareja

Hijos: personas con hijos y sin hijos.

Situación laboral: ocupadas.

Referente de apertura: Permisos y/o medidas que permitan conciliar la vida laboral con la familiar.

---

<sup>70</sup> El referente de apertura, se entiende como el tema y/o frase de partida para comenzar el debate dentro de un grupo de discusión.

<sup>71</sup> EL PAIS.COM. [http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/10/26/actualidad/1382785320\\_413614.html](http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/10/26/actualidad/1382785320_413614.html).  
Obtenido el 06/12/2013.



**GD3:**

Objetivo: Introducir nuevas categorías de diferenciación en la variable -situación laboral- como ocupadas a tiempo parcial y a tiempo completo, y desempleadas de corta y larga duración, con el fin de establecer una visión comparada de la percepción de la mujer castellano-leonesa, en el ámbito laboral, en relación al tiempo dedicado al trabajo.

Variables de composición:

Intervalos de edad: 36 – 45 años.

Sector laboral: personas del sector público y del sector privado.

Nivel de estudios: personas con nivel de estudios de ESO, CFGM, Bachillerato, CFGS y personas con estudios universitarios.

Situación sentimental: personas con pareja y sin pareja.

Hijos: personas con hijos y sin hijos.

Situación laboral: ocupadas tanto a tiempo parcial como a tiempo completo y desempleadas a corto y a largo plazo.

Referente de apertura: Desempleo en España.

**GD4:**

Objetivo: Ampliar el análisis objeto de investigación, haciendo especial hincapié en el tema de promoción profesional de las mujeres, ya que nos encontramos en un intervalo de edad en el que se puede tener una mayor experiencia laboral, por la cantidad de años trabajados.

Variables de composición:

Intervalos de edad: 46 – 55 años.

Sector laboral: personas del sector público del sector privado.

Nivel de estudios: personas con nivel de estudios de ESO, CFGM, Bachillerato, CFGS y personas con estudios universitarios.

Situación sentimental: personas con pareja y sin pareja.

Hijos: con hijos y sin hijos.

Situación laboral: ocupadas.

Referente de apertura: El estudio del International Business Report (IBR)<sup>72</sup> dice que en España se produce un retroceso del 24 al 21% de las mujeres en puestos directivos.

#### **GD5:**

Objetivo: Profundizar en el análisis de la discriminación de la mujer, poniendo especial énfasis en la edad de las integrantes del grupo.

Variables de composición:

Intervalos de edad: 56 – 65 años.

Sector laboral: personas del sector público y del sector privado.

Nivel de estudios: personas con nivel de estudios de ESO, CFGM, Bachillerato, CFGS y personas con estudios universitarios.

Situación sentimental: personas con pareja y sin pareja.

Situación laboral: activas.

Referente de apertura: Noticias de Antena3: “Mujeres mayores de 50 años regresan al trabajo”<sup>73</sup>.

#### **B. Desarrollo de los grupos**

Después del diseño de los grupos de discusión, se pasa a la fase previa a la ejecución de los mismos. Se tienen que tener en cuenta, los siguientes elementos, para el correcto desarrollo de cada grupo:

- a) Se deben establecer los temas que van a ser tratados en cada uno de los grupos, respondiendo a los objetivos de cada uno de ellos. Los temas pueden ser presentados en forma de listado. Se recomienda que el moderador tenga memorizados los temas.

Una vez determinados los temas de cada grupo, se deben pensar estratégicamente los referentes de apertura, es decir la frase con la que se introduce la discusión.

Dichos referentes deben ser lo suficientemente sugerentes para que los

---

<sup>72</sup> MUJERES Y CÍA. <http://www.mujeresycia.com/index.php?x=nota/52221/1/espana-retroceden-del-24-al-21-las-mujeres-en-puestos-directivos>. Obtenido el 07/12/2013.

<sup>73</sup> ANTENA 3. [http://www.antena3.com/noticias/economia/segunda-oportunidad-mercado-laboral-mujeres-experiencia\\_2012080200083.html](http://www.antena3.com/noticias/economia/segunda-oportunidad-mercado-laboral-mujeres-experiencia_2012080200083.html). Obtenido el 07/12/2013.

participantes participen en el debate y lo bastante neutros, como para que no se sesgue el discurso del grupo.

- b) El segundo paso a tener en cuenta es la convocatoria de los participantes de los grupos de discusión. La misma se puede llevar a cabo a través de redes informales o de un servicio de agencia que se ocupe de la captación destinada a investigaciones de este tipo.

La información proporcionada en la convocatoria debe ser concisa y clara en el plano informativo, los participantes deben saber que serán sujetos observados, pero sin dar muchas pistas de los temas a tratar. También se debe poner en conocimiento de los invitados, el lugar de celebración, las formas de acceso al establecimiento y el transporte disponible para llegar al lugar de la reunión.

- c) La elección del lugar de celebración de las reuniones es clave para el correcto desarrollo de los grupos. Los participantes deben percibir cierta comodidad, lo que facilita el libre discurso. Además, el lugar debería ser de fácil acceso. Otro elemento que define el ámbito artificial, es la neutralidad del lugar, no se puede seleccionar un lugar que evoque algún tipo de significado. También se debe tener en cuenta la ausencia de ruidos y la existencia de un lugar adecuado para situar la grabadora de modo que recoja correctamente las intervenciones de todos los participantes.

- d) La recepción de los participantes de los grupos es fundamental para proporcionar confianza y mantener la artificialidad del ámbito cotidiano, se deben sentir como en casa. Moderador y observador deben repartirse las tareas de recepción, ya que hay un tiempo entre la llegada del primer participante y el último. En esta fase, también se debe estudiar la distribución de los participantes, ya que se deben evitar posibles alianzas que sesguen el discurso del grupo.

- iii. Entrevistas semiestructuradas y abiertas: las entrevistas se han realizado a mujeres trabajadoras con el fin de profundizar en los principales ejes discursivos relevantes en los grupos de discusión, relacionados con la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

#### 1.4. Fuentes

Las fuentes utilizadas para realizar la investigación, han sido una combinación de fuentes primarias y secundarias<sup>74</sup> y en cada capítulo, se utiliza un método de análisis que responde a las exigencias de su contenido:

En el capítulo 2. “Evolución histórica y normativa internacional de los derechos humanos de las mujeres”, se hace una exposición descriptiva de cómo han ido evolucionando los derechos humanos, desde su surgimiento hasta la actualidad, con especial énfasis en el desarrollo de la normativa internacional de los derechos humanos de la mujer. Para este recorrido histórico sobre el surgimiento de los derechos humanos y de la mujer se han utilizado libros de literatura histórica y a su vez las Declaraciones y Convenciones de las Organizaciones Internacionales, como Naciones Unidas.

En el capítulo 3. “Derechos fundamentales de la mujer en España”, se hace un análisis funcional y comparado del derecho español y castellano leonés con el fin de interpretar la función del derecho, dirigido a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación de la mujer. La exposición jurídica de los derechos de la mujer en España se ha basado en artículos de investigaciones ya existentes sobre el tema, y en las propias leyes disponibles de los Boletines Oficiales del Estado.

En el capítulo 4. “Situación de la mujer en el mercado laboral. Contexto nacional, internacional y autonómico”, se establece un análisis estadístico con el fin de evaluar, de alguna manera la influencia de la política pública existente en la realidad social, en lo que respecta a la situación de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Se exponen las tendencias mundiales, la situación española y la castellano-leonesa. Los recursos utilizados, para dicho capítulo, han consistido en una revisión documental estadística de los informes oficiales proporcionados por los Ministerios estatales y autonómicos, el Instituto Nacional de Estadística, informes disponibles del Consejo Europeo, de organizaciones internacionales como Naciones Unidas y Amnistía

---

<sup>74</sup> FRAILE GONZALEZ, E. y MAYA FRADES, V. *Técnicas de investigación social*. Ciencias de la Seguridad (CISE). Universidad de Salamanca. Salamanca, 2006, pp. 33.

Internacional, y organizaciones gubernamentales a nivel autonómico como el Consejo económico y social de Castilla y León.

En el capítulo 5 y 6. “Análisis y evaluación de los Planes de empleo de Castilla y León”, se hace un análisis de contenido, con el fin de localizar las líneas de actuación dedicadas a la mujer, que han permitido evaluar el papel de las políticas de empleo, en la lucha contra la discriminación de la mujer. El análisis de los planes de empleo e igualdad, se han basado en los documentos oficiales durante los períodos 1998-2011, 1994-2011, respectivamente, publicados por la Junta de Castilla y León. También se ha respaldado el análisis en otros documentos oficiales como los publicados por el Consejo Económico y Social de la Junta de Castilla y León, así como informes recopilatorios que hacen una descripción general de los diferentes planes.

En el capítulo 7. “Estudio empírico de la mujer trabajadora zamorana”, se realizan grupos de discusión, con el objetivo de identificar las representaciones sociales de la mujer trabajadora en Zamora y si las mismas, responden a las prioridades planteadas en los planes de empleo, en Castilla y León.

#### **Fuentes Normativas:**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convenciones, Pactos y Conferencias de la ONU
- Comisión Europea, Consejo de Europa
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer
- Declaración sobre la eliminación de la violencia de la mujer
- Directivas de la UE sobre la mujer
- Consejo Económico y Social de Castilla y León (CES)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- Estatuto de los Trabajadores
- Constitución Española

- Ministerio de Igualdad
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- Junta de Castilla y León.:
- ✓ Acuerdo Empleo. Anejo
- ✓ Consejería de Hacienda. Dirección General de Presupuestos y Estadística.
- ✓ Consejería de Industria, Comercio y Turismo
- ✓ I Plan Regional de Empleo
- ✓ II Plan Regional de Empleo
- ✓ III Plan Regional de Empleo
- ✓ IV Plan Regional de Empleo
- ✓ V Plan Regional de Empleo
- ✓ VI Plan Regional de Empleo de Castilla y León
- ✓ I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo
- ✓ I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León
- ✓ II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León
- ✓ III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Castilla y León
- ✓ IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León
- ✓ V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León

#### **Fuentes Estadísticas:**

- Informes de Ministerios Estatales y Autonómicos
- Informes del Consejo Europeo
- Informes de Naciones Unidas
- Informes de Amnistía Internacional
- Informes del Consejo Económico y Social de Castilla y León (CES)
- Informes del Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Encuesta de Población Activa
- Eurostat

- Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo

### **Fuentes Organizacionales y otras**

- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Amnistía Internacional
- Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- Fundación 1º de Mayo. Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad
- Informes de UGT
- Informes de CCOO
- Informes ADECCO
- Servicio Público de Empleo de Castilla y León
- Proyecto Caliópe e Iniciativa Comunitaria E-Qual
- Monografías especializadas
- El PAIS

### **1.5. Contenidos de la investigación**

Esta investigación consta de siete capítulos, conclusiones finales, bibliografía y anexos:

- El capítulo 1, titulado “Introducción”, contiene la definición del objeto de estudio de la investigación, la hipótesis de la que se parte, el objetivo general y los objetivos específicos, la metodología detallada, las fuentes utilizadas y los contenidos de la investigación.
- El capítulo 2, nombrado “Evolución histórica y normativa internacional de los derechos humanos de la Mujer”, contiene un recorrido histórico del surgimiento y desarrollo de los Derechos Humanos y un contenido jurídico, que hace referencia a la normativa internacional existente sobre los derechos humanos de la Mujer.
- En el capítulo 3 titulado como “Derechos fundamentales de la Mujer en España”, se expone la evolución legislativa española con respecto a los derechos de las mujeres desde el inicio de la democracia hasta el momento actual.
- En el capítulo 4, “Análisis de la situación de la Mujer en el mercado laboral. Contexto internacional, nacional y autonómico”, se presentan las estadísticas disponibles de los principales indicadores de la desigualdad de la mujer en el ámbito laboral a nivel internacional, nacional y autonómico.

- El capítulo 5, “Análisis y evolución de los Planes de empleo de Castilla y León, 1998-2015”, expone: Planes regionales de empleo que engloba la exposición de los principales ejes de los Planes regionales de empleo de Castilla y León en el período 1998-2015 y el análisis del contenido de dichos planes en lo que respecta a medidas concretas para el colectivo femenino y su consiguiente relación con los Derechos de la Mujer a nivel internacional, concretamente relacionados con las directrices definidas por la CEDAW en materia de empleo.
- El capítulo 6, “Análisis y evaluación de los Planes de Igualdad de Castilla y León 1994-2015”, expone: Planes de Igualdad de Oportunidades de Castilla y León. Incorpora el análisis de los Planes Integrales de Igualdad de Oportunidades correspondientes al período 1994-2015, en el que se incluye la descripción de dichas políticas públicas y su profundización en medidas dedicadas exclusivamente al fomento del empleo femenino, para posteriormente establecer la correspondencia de las medidas tomadas en estos Planes con las directrices determinadas por la CEDAW en lo que respecta al empleo.
- El capítulo 7 “Estudio empírico de la mujer trabajadora castellano-leonesa”, contiene el trabajo de campo de la investigación, llevado a cabo a través de grupos de discusión, realizados en Zamora a mujeres trabajadoras.
- El capítulo 8 “Conclusiones”.
- Bibliografía y Normas.
- Anexos “CD”.



## **1.6. Agradecimientos**

*Esta investigación está dedicada a todas las personas que me han apoyado y ayudado, pero sobre todo, de manera muy especial, agradezco la ayuda dada por el desarrollo del proyecto de investigación a las Doctoras: Doña María Esther Martínez Quinteiro, Directora de la presente Tesis Doctoral, Coordinadora del Programa “Pasado y Presente de los Derechos Humanos”, y a la codirectora de la misma Doña M<sup>a</sup> Paz Pando Ballesteros; ambas, pertenecientes al Departamento de HISTORIA MEDIEVAL, MODERNA Y CONTEMPORÁNEA, de la FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA, en la UNIVERSIDAD DE SALAMANCA; y que bajo su dirección y apoyo, con sus ánimos y entusiasmo, en los momentos difíciles y su disponibilidad de tiempo, atención, y preocupación, ha sido posible que haya realizado este trabajo de investigación.*

*Muchas gracias por estar siempre*

## **2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y NORMATIVA INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER**

En el presente capítulo, se elabora una exposición descriptiva sobre la evolución histórica y normativa internacional de los Derechos Humanos, principalmente incidiendo en los Derechos Humanos de la mujer, sobre todo en el ámbito laboral. Se exponen las Cartas internacionales de Derechos Humanos, los Tratados internacionales, Conferencias y Directivas a nivel mundial.

El objetivo principal de este capítulo es ofrecer un panorama general de las conquistas internacionales de los Derechos Humanos de la mujer, desde sus inicios hasta el momento actual.

### **2.1. El surgimiento y el desarrollo de los DDHH**

Una de las grandes conquistas de la humanidad es la consecución de los Derechos Humanos<sup>75</sup>, derechos esenciales de la persona, “derechos fundamentales que protegen nuestra dignidad como personas y están reconocidos por el poder político y contemplados en las leyes oportunas, constituyendo el marco normativo que garantiza el respeto a la dignidad humana en las sociedades democráticas”<sup>76</sup>.

La base de los DDHH es la dignidad, entendida ésta como imperioso respeto a la persona humana y salvaguardarla contra todo tipo de abusos como pueden ser la explotación sexual, la esclavitud, la tortura y la pena de muerte.

A pesar de los avances en la lucha por los Derechos Humanos y las numerosas Declaraciones y Conferencias existentes en su defensa, en el siglo XXI, se siguen produciendo violaciones de estos derechos fundamentales que tenemos innatos todas las personas, por el mero hecho de serlo.

Los objetivos por eliminar la violencia, velar por la paz mundial, la justicia, la libertad y el bienestar de todos los seres humanos sigue siendo una asignatura pendiente en muchos

---

<sup>75</sup> PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. *Tránsito a la modernidad y derechos fundamentales*. IDHBC-Dykinson. Madrid, 2003.

<sup>76</sup> NAVARRO SUSTAETA, P., DÍAZ MARTÍNEZ, C. *Educación ético-cívica*. Anaya. Madrid, 2008, pp 61.

países que no respetan las directrices internacionales que obligan a garantizar los Derechos Humanos.

Los dos antecedentes históricos a favor de la dignidad humana son: la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de 1776 que supuso la liberación de las colonias americanas de la tutela británica y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789, al comienzo de la Revolución Francesa, por los revolucionarios franceses y que significó el final del absolutismo monárquico.



Estos dos textos legales implantan el principio de igualdad entre todos los hombres. Los hombres dejan de ser vasallos al servicio del rey y se convierten en ciudadanos con derechos personales.

Dichos derechos se fueron extendiendo posteriormente a las personas más perjudicadas y a lo largo del siglo XIX la esclavitud quedó abolida en muchos países.

Después de la Segunda Guerra Mundial, la Organización de Naciones Unidas (ONU) se convierte en la cabeza de las organizaciones que pretende instaurar un nuevo orden internacional. Una de las primeras tareas que realizó dicha Organización fue la Declaración Universal de Derechos Humanos como norma suprema de convivencia para que fuera aceptada, respetada y puesta en práctica en todo el planeta, según Alfredo Allué Buiza, Director del Instituto de Estudios Europeos de la Universidad de Valladolid<sup>77</sup>.

Los Derechos Humanos fueron recogidos en las leyes a raíz de las revoluciones burguesas de los siglos XVIII y XIX: la Revolución inglesa, la Revolución Estadounidense y la Revolución francesa; ésta última promovió la aprobación, en la Asamblea Nacional de 26 de agosto de 1789, de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. El título la “Declaración de la Asamblea Nacional francesa” habla de los derechos del hombre, pero no menciona para nada los derechos de la mujer. Las mujeres tuvieron que esperar muchos años para que comenzaran a ver reconocidos sus derechos políticos<sup>78</sup>.

La ONU aprobó, el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos que recoge en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos.

La Declaración de los Derechos Humanos, se llama universal porque, por primera vez se dice, que todas las personas sin distinción de sexo, raza, credo, nacionalidad o fortuna somos iguales en dignidad y en derechos. Además a esta Declaración se le han añadido algunos documentos que introducen nuevos derechos, como los derechos de los niños o los que quieren eliminar definitivamente la discriminación de las mujeres, el derecho a

---

<sup>77</sup> MARTÍN DE LA GUARDIA, R., PÉREZ SÁNCHEZ, G. *Los Derechos Humanos, sesenta años después (1948 – 2008)*, Universidad de Valladolid, 2009.

<sup>78</sup> NAVARRO SUSTAETA, P, DÍAZ MARTÍNEZ, C. *Educación ético-cívica*. Anaya. Madrid, 2008, pp 63.

un entorno saludable o el derecho de los pueblos a determinar su futuro, o se refuerzan otros ya reconocidos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, no tiene fuerza legal para obligar a nadie a cumplirla, es decir, no es un documento con valor jurídico. Este texto es sólo una declaración de intenciones, un ideal moral que debe guiar las relaciones humanas.

Las Naciones Unidas, para convertir esta teoría en práctica han elaborado varios documentos de carácter vinculante que obligan a todos los Estados miembros a respetar y fomentar los Derechos Humanos y también presionan a todos los países para que adopten en sus Constituciones los principios básicos de la Declaración Universal.

Los Derechos Humanos son gratuitos, innatos al ser humano, no hay que realizar ningún acto para conseguirlos; son inalienables, nadie los puede eliminar ni trasladar a otra persona; estos derechos están en uso durante toda la vida, son imprescindibles, absolutos e innegociables, nada nos privará de estos derechos, así como nosotros tampoco podemos privar de los mismos a otras personas.

Los Derechos Humanos son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos<sup>79</sup> que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición<sup>80</sup>.

Para autores isunaturalistas los Derechos Humanos son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente, por lo que son considerados fuente del Derecho; sin embargo desde el positivismo jurídico la realidad es que solamente los países que suscriben los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y sus Protocolos -Carta Internacional de Derechos Humanos- están obligados jurídicamente a su cumplimiento<sup>81</sup>.

---

<sup>79</sup> PAPACCHINI, ÁNGELO. *Filosofía y derechos humanos*. Temis. Cali, Colombia, 2003, pp. 44.

<sup>80</sup> DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. ONU. <http://www.un.org/es/documents/udhr/>. Art. 2, 1948.

<sup>81</sup> CARTA INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. Convenciones y pactos, ONU - Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos. <http://www2.ohchr.org/spanish/law/>

Así, por ejemplo, en relación con la pena de muerte, contraria a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el *Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte* no ha sido firmado por países como la República Popular China, Irán, Estados Unidos, Vietnam, Japón, India o Guatemala<sup>82</sup>.

Desde un punto de vista más relacional, los Derechos Humanos se han definido como las condiciones que permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad, que permita a los individuos ser personas jurídicas, identificándose consigo mismos y con los otros<sup>83</sup>.

Los Derechos Humanos, se definen como inherentes a la persona, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables. Por definición, el concepto de derechos humanos es universal (para todos los seres humanos) e igualitario, así como incompatible con los sistemas basados en la superioridad de una casta, raza, pueblo, grupo o clase social determinados<sup>84</sup>. Según la concepción iusnaturalista tradicional, los Derechos Humanos son además atemporales e independientes de los contextos sociales e históricos.

La doctrina ha realizado un importante esfuerzo por clasificar y sistematizar los derechos humanos. Normalmente se dividen en dos categorías: derechos positivos y derechos negativos. Los derechos negativos, como el derecho a la intimidad, se definen exclusivamente en términos de obligaciones ajenas de no injerencia; los derechos positivos, por el contrario, imponen a otros agentes, tradicionalmente, el Estado, la realización de determinadas actividades positivas<sup>85</sup>. Otra clasificación muy extendida es la que ordena los derechos humanos en tres o más generaciones, atendiendo por lo general al momento histórico en que se produjo o produce su reivindicación.

---

<sup>82</sup> SEGUNDO PROTOCOLO FACULTATIVO DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, DESTINADO A ABOLIR LA PENA DE MUERTE. <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr-death.htm>

<sup>83</sup> MORALES GIL DE LA TORRE, HÉCTOR. *Derechos humanos: dignidad y conflicto*. Universidad Interamericana. México, 1996, pp. 19.

<sup>84</sup> THIERRY, H.; COMBACAU, J.; SUR, S.; VALLÉE, C. *Droit International Public*. Montchrestien, París, 1986.

<sup>85</sup> VELÁSQUEZ, MANUEL G. *Ética en los negocios: Conceptos y casos*. Pearson. 2006, pp. 76.

Desde el ámbito de la Filosofía y la historia del Derecho, se considera, que no se puede hablar de derechos humanos hasta la modernidad en Occidente. Hasta entonces, las normas de la comunidad, concebidas en relación con el orden universal, no dejaban espacio para el ser humano como sujeto singular, concibiéndose el derecho primariamente como el orden objetivo de la sociedad. La sociedad estamental tenía su centro en grupos como la familia, el linaje o las corporaciones profesionales o laborales<sup>86</sup>, lo que implica que no se concebían facultades propias del ser humano en cuanto que tal, facultades de exigir o reclamar algo. Por el contrario, todo poder atribuido al individuo derivaba de un doble *status*: el del sujeto en el seno de la familia y el de ésta en la sociedad. Fuera del *status* no había derechos<sup>87</sup>.

La existencia de los derechos subjetivos, tal y como se piensan en la actualidad, fue objeto de debate durante los siglos XVI, XVII y XVIII<sup>88</sup>. Habitualmente se dice que los derechos humanos son producto de la afirmación progresiva de la individualidad<sup>89</sup> y, de acuerdo con ello, que la idea de derechos del hombre apareció por primera vez durante la lucha burguesa contra el sistema del Antiguo Régimen<sup>90</sup>. Siendo ésta la consideración más extendida, otros autores consideran que los derechos humanos son una constante en la Historia y hunden sus raíces en el mundo clásico<sup>91</sup>.

En la Edad Contemporánea, la Revolución Estadounidense y la Revolución francesa, representan el principio del proceso de creación de los derechos humanos. Si las revoluciones son el revulsivo que da lugar a la gestación de los derechos humanos, las diversas actas de nacimiento lo constituyen las declaraciones de derechos de las colonias estadounidenses, en especial la Declaración de Derechos de Virginia de 1776,

---

<sup>86</sup> MOLAS, P. *La estructura social de la Edad Moderna europea. Manual de Historia Moderna*. Ariel. Barcelona, 1993, pp. 72.

<sup>87</sup> CLAVERO, B. *Derecho indígena y cultura constitucional en América*. Siglo veintiuno editores. México, 1994, pp. 8 y 12.

<sup>88</sup> PÉREZ MARCOS, R. “*Derechos humanos e Inquisición, ¿conceptos contrapuestos?*”. *Revista de la Inquisición* N° 9. 2000, pp. 181-190.

<sup>89</sup> PÉREZ LUÑO, A. *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución*. Tecnos. Madrid, 2005, pp. 25.

<sup>90</sup> KETCHEKIAN, S. “*Origen y evolución de los derechos del hombre en la Historia de las ideas políticas*”. *RICS* N°5. 1965, pp. 324.

<sup>91</sup> MARTÍNEZ QUINTEIRO, M. E.; LOS DERECHOS HUMANOS EN LA HISTORIA. *Revista Historia* 16. Año XXIII. n° 275. depósito legal. m-12869-76. 1999, pp. 50-53.



considerada la primera declaración moderna de derechos humanos, y la Declaración francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, influenciada por la anterior. Estas declaraciones, fundamentadas en el iusnaturalismo racionalista, suponen la conversión del derecho subjetivo en centro del orden jurídico, y a aquél se supedita el Derecho como orden social<sup>92</sup>.

Fruto de este influjo iusnaturalista, los derechos reconocidos tienen vocación de traspasar las fronteras nacionales y se consideran “derechos de los hombres”<sup>93</sup>. Aunque el primer uso constatado de la expresión “derechos del hombre” se produjo ya en 1537, en un texto de Volmerus titulado *Historia diplomática rerum ataviarum*, la denominación no se popularizó entre la doctrina hasta finales del siglo XVIII, con la obra de Thomas Paine *The Rights of Man* (1791-1792)<sup>94</sup>. Según se plasmó en las Declaraciones, tanto los revolucionarios franceses como los estadounidenses consideraban que estos derechos eran inalienables e inherentes a la naturaleza humana, incluso verdades “evidentes” según la Declaración de Independencia de los Estados Unidos. Pese a ello, decidieron recogerlos en declaraciones públicas, lo que se justifica por motivos jurídicos y políticos. En lo primero, debe tenerse en cuenta que para el iluminismo revolucionario la Constitución es la que garantiza los derechos y libertades, lo que explica la formulación positiva de los mismos<sup>95</sup>. En lo segundo, se pretendía facilitar la salvaguarda del libre desarrollo del individuo en la sociedad frente a la arbitrariedad del poder:<sup>96</sup> ya el Preámbulo de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano afirmó expresamente que “*la ignorancia, la negligencia o el desprecio de los derechos humanos son las únicas causas de calamidades públicas y de la corrupción de los gobiernos*”.

---

<sup>92</sup> FERNÁNDEZ GALIANO, A.; DE CASTRO CID, B. *Lecciones de Teoría del Derecho y Derecho Natural*. Universitas. Madrid, 1999, pp. 289.

<sup>93</sup> FERNÁNDEZ GALIANO, A.; DE CASTRO CID, B. *Lecciones de Teoría del Derecho y Derecho Natural*. Universitas. Madrid, 1999, pp. 546.

<sup>94</sup> PÉREZ LUÑO, A. *Los derechos fundamentales*. Tecnos. Madrid, 1986, pp. 32.

<sup>95</sup> LÓPEZ GARRIDO, D.; MASSÓ GARROTE, M. y PEGORARO, L. *Nuevo Derecho constitucional comparado*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2000.

<sup>96</sup> GONZÁLEZ URIBE, H. *Fundamentación filosófica de los derechos humanos ¿personalismo o transpersonalismo?* Universidad iberoamericana. Revista de Filosofía N° 58-63. México, 1987, pp. 321-346.

La primera declaración de derechos del hombre de la época moderna es la Declaración de Derechos de Virginia, escrita por George Mason y proclamada por la Convención de Virginia el 12 de junio de 1776. En gran medida influyó a Thomas Jefferson para la declaración de derechos humanos que se contiene en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos, de 4 de julio de 1776, a las otras colonias de América del Norte y a la Asamblea Nacional francesa en su declaración de 1789.

La noción de Derechos Humanos se ha ido reciclando y ampliando, según las demandas sociales que van surgiendo desde que nace este concepto<sup>97</sup>. Surgieron movimientos sindicales y luchas obreras que articularon sus demandas en forma de nuevos derechos que pretendían dar solución a ciertos problemas sociales a través de la intervención del Estado, como la garantía del derecho de huelga, unas condiciones mínimas de trabajo o la prohibición o regulación del trabajo infantil. Desde la primera mitad del siglo XIX se había desarrollado una nueva filosofía social que se manifestó en el socialismo utópico, el reformismo de la Escuela Católica Social, la socialdemocracia, el anarquismo o el socialismo científico<sup>98</sup>. En esta nueva fase fueron muy importantes la Revolución rusa o la Revolución mexicana.

En la edad contemporánea, desde el punto de vista sociopolítico, surge el movimiento por la lucha del voto femenino, que fue el movimiento sufragista, con el propósito del derecho al voto de la mujer. También aparecen movimientos de liberación nacional que consiguieron librarse del dominio de las potencias coloniales; y triunfaron diversas reivindicaciones de minorías raciales o religiosas oprimidas, movimientos por los derechos civiles o movimientos de políticas de identidad que defienden la autodeterminación cultural de colectivos humanos.

Es importante señalar que en la transformación de los Derechos Humanos se produce la incorporación de los mismos al Derecho internacional. Después de la Segunda Guerra

---

<sup>97</sup> ARA PINILLA; I; “*La semántica de los derechos humanos*” en Anuario de Derechos Humanos, Instituto de Derechos Humanos, Nº 6, Madrid, 1990, pp. 23 y ss.

<sup>98</sup> GONZÁLEZ URIBE, H. *Fundamentación filosófica de los derechos humanos ¿personalismo o transpersonalismo?* Universidad iberoamericana. Revista de Filosofía Nº 58-63. México, 1987, pp. 332-333.

Mundial, según Juan Antonio Carrillo Salcedo, los derechos humanos podían considerarse un principio constitucional del Derecho internacional contemporáneo<sup>99</sup>.

Es a partir del nacimiento de la Organización de las Naciones Unidas, en 1945, cuando el concepto de derechos humanos se ha universalizado y alcanzado la gran importancia que tiene en la cultura jurídica internacional. El 10 de diciembre de 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, como respuesta a los horrores de la Segunda Guerra Mundial y como intento de sentar las bases del nuevo orden internacional que surgía tras el pacto de paz de los Estados.

A parte de la Declaración Universal de 1948, fueron aprobados numerosos tratados internacionales sobre la materia, entre los que destacan los Pactos Internacionales de Derechos Humanos de 1966, y se han creado diversos dispositivos para su promoción y garantía.

La importancia en la defensa de los Derechos Humanos hace que tengan una fuerza jurídica creciente, de tal forma que son incluidos en las constituciones de los países y en general en su ordenamiento jurídico. De la misma manera son incorporados en numerosos tratados internacionales.

Es significativo señalar que aunque existe una estrecha relación entre los Derechos Humanos y los Derechos recogidos en las constituciones; los primeros son reconocidos en los textos internacionales, mientras que los segundos son reconocidos en las Constituciones propiamente dichas. El concepto de “Derecho Humano” pertenecería al ámbito de la Filosofía del Derecho<sup>100</sup>. De entre los que reconocen la virtualidad del concepto de derechos humanos, las teorías iusnaturalistas consideran que la existencia de los derechos humanos es independiente de su reconocimiento como derechos constitucionales. Para algunos autores, como Francisco Laporta, existiría un pequeño

---

<sup>99</sup> TORRES CAZORLA, M. *La protección internacional de los derechos humanos. Lecciones de Derecho internacional público*. Tecnos. Madrid, 2002, pp. 509.

<sup>100</sup> ARÉVALO ALVAREZ, L. E. *El concepto jurídico y la génesis de los derechos humanos* Universidad Iberoamericana de Santa Fe y Centro de Derechos Humanos Miguel Agustín Pro, 1997.

número de derechos humanos básicos, de los que se derivarían los derechos constitucionales más concretos<sup>101</sup>.

Las teorías dualistas, que son las que otorgan importancia tanto al fundamento moral de los derechos como a su positivación, sostienen que los conceptos de derechos humanos y derechos constitucionales tendrían un contenido equivalente. Luigi Ferrajoli considera, en su teoría del garantismo jurídico, que, siendo los derechos constitucionales o fundamentales los reconocidos en la Carta Magna de los Estados, los derechos humanos son aquellos que se reconocen a todos, independientemente de su ciudadanía y su capacidad de obrar: la constitución de un país, por ejemplo, puede otorgar derechos a sus ciudadanos que no abarquen a los no nacionales (por ejemplo, el derecho al voto). En ese caso se trataría de derechos constitucionales que se reconocen al ciudadano, pero no podrían ser derechos humanos si no se reconoce a todas las personas sean de la condición que sean.

Al igual que los Derechos Fundamentales, los Derechos Humanos, pueden ser divididos en tres generaciones, y algunos autores añaden una cuarta generación. El primer autor que hace la división de los Derechos Humanos fue Karel Vasak en 1979. Cada generación, se asocia a uno de los grandes valores proclamados en la Revolución francesa: libertad, igualdad, fraternidad.

*La primera generación* reconoce los derechos civiles y políticos, vinculados con el principio de libertad. Generalmente se consideran derechos de defensa o negativos, que exigen de los poderes públicos su inhibición y no injerencia en la esfera privada.

En el artículo 3 de la Declaración se enuncian los derechos fundamentales, que son: el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de la propia persona. Se llaman fundamentales, porque son el fundamento de los demás derechos, junto con el reconocimiento de la igualdad y del principio de no discriminación.

---

<sup>101</sup> LAPORTA, F. *Ética y Derecho en el pensamiento contemporáneo*. En Victoria Camps. *Historia de la ética, t. III, "La ética contemporánea"*. Ed. Crítica. Barcelona, 1989, pp. 293

El derecho a la vida es el derecho más importante, sin este derecho los demás dejan de existir automáticamente. Dicho derecho tiene que ser protegido en todo momento. Incumple este derecho la pena de muerte, el homicidio, los actos de terrorismo, un bombardeo, o un tiroteo, por ejemplo.

La libertad y la seguridad son los dos derechos más importantes seguidamente de la vida. Estos dos derechos son condiciones necesarias para desenvolvernos como personas, no puede ser digna la vida de un esclavo, no se puede vivir sin paz, o sin seguridad, o con tiranía, o como tampoco una persona puede vivir si está sometida a tortura o a tratos crueles.

Estos derechos humanos, los derechos básicos o fundamentales, se han ido aceptando en los siglos XIX y XX, y se han aplicado a minorías marginadas socialmente, como mujeres y niños. Con el tiempo han ido evolucionando, porque cada vez se incluyen más derechos, como son los derechos civiles y políticos, que garantizan nuestra seguridad jurídica y reconocen libertades fundamentales como la libertad de conciencia, de expresión, y de asociación. Un ejemplo de análisis de la evolución de los derechos humanos, lo podemos encontrar en el artículo: Crisis de la modernidad y derechos humanos<sup>102</sup> y en el libro: Viejos y nuevos retos en 50 años de historia de la integración europea, en el que se trata el tema de los Derechos Humanos en Europa<sup>103</sup>.

Todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, y sin discriminación de ningún tipo, tenemos derecho a un juicio justo, imparcial. Somos inocentes hasta que se demuestre lo contrario; es decir, tenemos el derecho a la presunción de inocencia

Otro derecho que tenemos los ciudadanos es el derecho a pensar, expresarnos y a reunirnos libremente, a no ser que la reunión sea con la intención de cometer alguna

---

<sup>102</sup> MARTÍNEZ QUINTEIRO M. E. Crisis de la modernidad y derechos humanos. en a. a. v. v.: Las crisis en la historia. Salamanca. Ed. Universidad. 1995. ISBN 84-7481-815.X, pp. 160-187.

<sup>103</sup> MARTÍNEZ QUINTEIRO M. E. La Unión Europea y los Derechos Humanos. Viejos y Nuevos Retos en 50 años de historia de la integración europea. 1951-2001 en Bringas López, I. y Rodríguez Pajares, E. J. Burgos. Universidad Popular para la educación y la cultura de burgos. Asociación fomento de educación de adultos. 2001. ISBN: 84-95405-14-8, pp.106-120.

acción delictiva. Tenemos derecho a asociarnos y a participar en la vida política, siendo el más particular el derecho al voto.

En la segunda mitad del siglo XIX se reconocen los derechos políticos, como es el derecho al voto, disfrutado sólo por los hombres. En España, el sufragio universal masculino se estableció en 1890. Otros derechos importantes fueron los de asociación y reunión, que permiten a los ciudadanos participar en asuntos públicos y éstos son la base de cualquier sistema democrático, por lo cual se les llama derechos positivos.

El derecho al voto, que en principio estaba reservado a las clases económicamente poderosas en los primeros estados liberales, se extiende, en principio, a todos los varones, y más tarde a las mujeres. El sufragio femenino en España se incorporó en 1931, y las minorías religiosas marginadas y étnicas fueron progresivamente viendo reconocidos sus derechos. Además gracias a estos derechos sociales que garantizan los estados de bienestar, los sectores menos favorecidos de la sociedad mejoraron sus condiciones de vida.

Aún se reconocen desobediencias de estos derechos, después de medio siglo de la Declaración de la ONU, la más grave es **la pena de muerte**, y esto es así porque atenta contra la vida, que es el derecho fundamental y porque es el Estado quien elimina este derecho. La pena de muerte se ha ido intentando excluir de la legislación de diferentes países desde la divulgación de los Derechos Humanos, aunque aún no se ha conseguido del todo.

La pena de muerte, es rechazable, porque es un castigo irreversible, ya que han muerto muchos inocentes que no tenían ninguna culpa. Dicha pena no ayuda a disminuir la delincuencia, además de ser contraria a los derechos humanos y a la moral de muchas religiones. Muchos países aplican la pena de muerte no sólo a delitos de sangre, sino también a delitos sexuales como violaciones, adulterio, a las personas que van contra el gobierno, al tráfico de drogas, etc. Desobedecen los derechos fundamentales también prácticas como malos tratos a prisioneros, los actos de terrorismo, los secuestros y la tortura.

En *la segunda generación* se reconocen los derechos económicos, sociales y culturales, que están vinculados con el principio de igualdad. Exigen para su realización efectiva de la intervención de los poderes públicos, a través de prestaciones y servicios públicos<sup>104</sup>.

Pero de nada sirven estos derechos civiles y políticos si no se tienen cubiertas las necesidades básicas, si no se tiene trabajo, o el salario no llega al salario mínimo interprofesional. Después de la Primera Guerra Mundial aparece una nueva clase de derechos humanos, que son los **derechos sociales**, como el derecho a un trabajo digno, a la educación, a la seguridad social, a la sanidad, a una vivienda, etc.

Pretenden estos derechos sociales, económicos y culturales, integrar al ciudadano en la vida social, y que tenga unas buenas condiciones de vida. Se reconoce a todo el mundo el derecho al trabajo, a la protección por desempleo y a un nivel de vida digno; derecho a un horario y salario de trabajo legal, así como derecho a vacaciones pagadas, derecho a baja por enfermedad y demás prestaciones de seguridad social y sanidad<sup>105</sup>.

Todos los derechos son importantes, pero el derecho a la educación nos permite desarrollar nuestras capacidades y potencialidades y es la base del desarrollo económico y social, sobre todo en los países más pobres. Uno de los factores que más dificulta el progreso en algunas regiones del mundo es precisamente el analfabetismo.

Los derechos humanos nos dicen que tenemos derecho a la sanidad, es decir invertir por ejemplo en eliminar la malaria o las consecuencias del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), en vez de invertir en armamento militar. Todos tenemos derecho a unas necesidades básicas, pero en los países del Tercer Mundo no llegan al mínimo de supervivencia, muchos de ellos y millones de personas se mueren esperando un medicamento o una vacuna, mientras que en los países ricos se vive holgadamente, por encima del umbral de rentabilidad.

---

<sup>104</sup> PÉREZ LUÑO, A. *La tercera generación de Derechos Humanos*. Aranzadi .Navarra, 2006, pp. 28.

<sup>105</sup> MARTÍNEZ QUINTEIRO M. E. Movilización y Derechos Humanos. Análisis Histórico del “derecho al trabajo”. Revista jurídica general BICAM. n.º. 9. 3ª. Monográfico sobre Derechos Humanos, dirigido por Daniel Loscertales y encabezado por Kofi A. Annam, Secretario General de la ONU. Depósito legal: M-5007-1958. julio de 1998, pp. 265-284.

*La tercera generación* de derechos, surge en la doctrina en los años 1980, que se vincula con la solidaridad. Normalmente se incluyen en ella derechos heterogéneos como el derecho a la paz, a la calidad de vida o las garantías frente a la manipulación genética<sup>106</sup>, aunque diferentes juristas asocian estos derechos a otras generaciones: por ejemplo, mientras que para Vallespín Pérez la protección contra la manipulación genética sería un derecho de cuarta generación<sup>107</sup>, para Roberto González Álvarez es una manifestación, ante nuevas amenazas, de derechos de primera generación como el derecho a la vida, la libertad y la integridad física<sup>108</sup>.

Autores como David Vallespín Pérez<sup>109</sup>, Franz Matcher<sup>110</sup>, Antonio Pérez Luño<sup>111</sup>, Augusto Mario Morello<sup>112</sup>, Robert B. Gelman<sup>113</sup> y Javier Bustamante Donas<sup>114</sup> afirman que está surgiendo una cuarta generación de derechos humanos. No obstante, el contenido de la misma no es claro, y estos autores no presentan una propuesta única. Normalmente toman algunos derechos de la tercera generación y los incluyen en la cuarta, como el derecho al medio ambiente o aspectos relacionados con la bioética. Javier Bustamante afirma que *la cuarta generación* viene dada por los derechos humanos en relación con las nuevas tecnologías; otros, que el elemento diferenciador sería que, mientras las tres primeras generaciones se refieren al ser humano como miembro de la sociedad, los

---

<sup>106</sup> PÉREZ LUÑO, A. *La tercera generación de Derechos Humanos*. Aranzadi .Navarra, 2006, pp. 32-33.

<sup>107</sup> VALLESPÍN PÉREZ, D. *El modelo constitucional de juicio justo en el ámbito del proceso civil*. Atelier. Barcelona, 2002, pp. 31.

<sup>108</sup> GONZÁLEZ ÁLVAREZ, R. *Aproximación a los Derechos Humanos de Cuarta Generación*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Perú.

<sup>109</sup> VALLESPÍN PÉREZ, D. *El modelo constitucional de juicio justo en el ámbito del proceso civil*. Atelier. Barcelona, 2002.

<sup>110</sup> MATCHER, F. Informe General presentado en el Congreso Internacional Extraordinario de Derecho Procesal. “*La protection judiciaire des droits de l'homme*”. Bolonia, 1988, v. I, *sobre la Tutela giurisdizionale dei diritti dell'uomo a livello nazionale ed internazionale*, pp. 12.

<sup>111</sup> PÉREZ LUÑO, A. *La evolución del Estado social y la transformación de los derechos fundamentales. Problemas de legitimación en el Estado Social*. Trotta. Madrid, 1991, pp. 96-97.

<sup>112</sup> MORELLO, A. “Los derechos del hombre de las tercera y cuarta generaciones”. *Estudios de derecho procesal - nuevas demandas - nuevas respuestas*, Vol. 2. Platense/Abeledo-Perrot . Buenos Aires, 1998, pp. 943-951.

<sup>113</sup> Gelman, Robert B., coincidiendo con el 50º aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, publicó su borrador de propuesta de la Declaración de los Derechos Humanos en el ciberespacio en 1998.

<sup>114</sup> BUSTAMANTE DONAS, Javier. “*Hacia la cuarta generación de Derechos Humanos: repensando la condición humana en la sociedad tecnológica*”. Revista Interamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación N° 1. Madrid, 2001.



derechos de la cuarta harían referencia al ser humano en tanto que especie. Helio Gallardo, por su parte, defiende la existencia de cinco generaciones de derechos humanos<sup>115</sup>, que identifica con las reivindicaciones de diferentes grupos sociales. Serían los derechos civiles y políticos, reclamados por la burguesía; los económicos, sociales y culturales, propios de los movimientos obreros y antiesclavistas; los derechos de los pueblos y sectores diferentes, incluyendo las luchas de descolonización y feministas; los ambientales, que define como derechos las generaciones futuras; y los relativos al control del cuerpo y la organización genética de uno mismo, enfrentados a la mercantilización del interior de la vida.

En la actualidad, los derechos humanos son un ideal, que en las democracias avanzadas están garantizados, pero no en todos los países del mundo. El derecho a la vida es quebrantado en las guerras y muchos gobiernos niegan a sus ciudadanos el derecho a la seguridad y a la libertad o sus derechos políticos. Los derechos de carácter social son casi imaginarios para mucha gente, en los países subdesarrollados.

La falta de democracia puede ser una de las causas de la inestabilidad de los derechos humanos en el mundo, ya que la democracia exige que cada individuo reconozca los derechos de los demás, incluidos los adversarios. Nos fuerza a compartir el poder y los recursos que existen, pide el respeto a las decisiones de la mayoría, y también las opiniones e intereses minoritarios y muchas culturas tradicionales se resisten a asumir estos principios. El ideal de los derechos humanos así como la democracia son más sensibles en condiciones de pobreza generalizada, bajos niveles educativos y escasas expectativas de desarrollo personal.

Otra forma de violación de los derechos humanos son los ataques a la libertad que ocupan el segundo lugar dentro de las estadísticas de las violaciones de dichos derechos. Con respecto a estas violaciones, los Estados toman medidas que, a la vez pueden lesionar o recortar otros derechos y libertades. Para evitar dichas contradicciones existen

---

<sup>115</sup> GALLARDO, H. “*Nuevo Orden Internacional, derechos humanos y Estado de Derecho en América Latina*”. Revista Crítica Jurídica N° 22, pp. 260, nota al pie n°6. Brasil, 2003.

organizaciones internacionales como Amnistía internacional o Human Rights Watch (HRW), que se encarga de que las intervenciones estatales se hagan dentro de la legalidad.

Los dos colectivos más afectados y más propensos a la vulneración de los derechos humanos son los niños y las mujeres. Los niños sufren prácticas de explotación laboral y sexual; además son sometidos a participar como niños soldados en los enfrentamientos bélicos, privados así en la mayoría de los casos, a los derechos más básicos, como por ejemplo, al de la educación.

La situación de las mujeres también es grave, sobre todo en los países donde existen conflictos bélicos, de extrema pobreza y/o catástrofes naturales. Están sometidas a vejaciones, a condiciones de trabajo muy duras y al mismo tiempo deben estar al cuidado de sus hijos. En los enfrentamientos bélicos las agresiones sexuales a las mujeres se convierten en un elemento más de dominación de los colectivos enfrentados, es decir, forma parte del triunfo del vencedor.

En el año 2010 se produjo en Haití la mayor catástrofe natural que provocó alrededor de 230.000 muertes y 300.000 personas heridas. Más de un millón de personas sigue viviendo en condiciones atroces en “ciudades” construidas con tiendas de campaña en la capital, Puerto Príncipe, y en el sur del país, donde las mujeres corren un enorme riesgo de sufrir agresiones sexuales. Los perpetradores son en su mayoría hombres armados que deambulan por los campamentos después de oscurecer.

En los primeros 150 días transcurridos después del terremoto de enero, se denunciaron más de 250 casos de violación en varios campamentos, según datos citados en el informe de Amnistía Internacional *Réplicas. Mujeres denuncian violencia sexual en los campamentos de Haití*<sup>116</sup>.

---

<sup>116</sup> AMNISTÍA INTERNACIONAL.ORG. *Haití: Aumenta la violencia sexual contra mujeres*. <http://www.amnesty.org/es/news-and-updates/report/haiti-aumenta-violencia-sexual-mujeres-2011-01-06>. Obtenido 01/03/2012.

### **2.1.1. Derechos Humanos Laborales**

Los derechos laborales forman parte del listado de derechos humanos desde la Declaración Universal de 1948, más tarde, fueron fortalecidos por los Pactos Internacionales de 1966 y en los diferentes tratados regionales de derechos humanos. Así mismo, debe sumarse la importante labor que cumplen las normas internacionales del trabajo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Según Miguel F. Canessa Montejo, en su publicación, titulada: “Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la OIT<sup>117</sup>”, los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona.

En dicho concepto se destacan tres elementos. Primero, se presenta una definición formal que no establece cuáles son los derechos, simplemente se vincula la consagración de los derechos laborales en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Segundo, la definición del listado de derechos le corresponde a los instrumentos de derechos humanos que los estatuyen dentro del ordenamiento internacional. Y tercero, la titularidad de los derechos humanos laborales corresponde a todos los seres humanos con independencia de su nacionalidad; así se establece con ello una universalidad en la titularidad.

Los Derechos Humanos Laborales son el resultado de múltiples instrumentos internacionales, como Cartas, Tratados, Declaraciones y Convenciones, que han permitido elaborar una lista de Derechos Humanos Laborales.

Los instrumentos internacionales del sistema universal son la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos Internacionales de 1966. En el ámbito regional se hace una división en tres áreas geográficas que han regulado los derechos humanos: América, Europa y África. En el ámbito americano encontramos: la Carta de la Organización de Estados Americanos (1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana de Derechos Humanos (1969) y el Protocolo Adicional de San Salvador (1988). En el ámbito europeo tenemos: el Estatuto del Consejo

---

<sup>117</sup> CANESSA MONTEJO, MIGUEL F. *Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. OIT. Programa Laboral de Desarrollo, 2007.

de Europa (1949), el Convenio Europeo de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (1950) y sus diversos Protocolos, la Carta Social Europea (1961) y sus Protocolos, al mismo tiempo la Carta Social Europea revisada (1996)). En el ámbito regional africano tenemos la Carta Africana de derechos humanos y de los pueblos (1981). De igual forma, debe destacarse que en el ámbito de los países árabes existen dos instrumentos internacionales, la Declaración Árabe de los Derechos Humanos (1990) y la Carta Árabe de los Derechos Humanos (1994).

Los mencionados instrumentos internacionales nos permiten elaborar el listado de derechos laborales consagrados como derechos humanos, sin olvidar que también los derechos laborales son recogidos en otros tratados internacionales, como los tratados de protección de personas y grupos vulnerables (la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Declaración de los Derechos del Niño, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, etc.), los tratados de integración regional (el Tratado de la Unión Europea, el Tratado del MERCOSUR, etc.) y los instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (su Constitución y sus distintas Declaraciones) .

La primera clasificación, corresponde a los derechos laborales de carácter individual del trabajo:

- Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio son modalidades que se pueden agrupar en el genérico derecho a la libertad de trabajo. Esto implica la materialización de la Libertad en el ámbito laboral. La relación laboral no se puede dar sin que se salvaguarde la dignidad humana del trabajador, que se sostendrá en la propia libertad del trabajador en constituirla.
- Derecho al trabajo, protección contra el desempleo, y protección contra el despido. El derecho al trabajo en la doctrina jurídica laboral se le relacionó

originalmente con la libertad de trabajo, pero poco a poco, se ha venido diferenciando, aunque siguen produciéndose pronunciamientos y resoluciones que mantienen el dilema. En la primera interpretación, el derecho al trabajo se entiende como el derecho a la obtención de un puesto de trabajo que resulta reivindicatorio ante los poderes públicos, es decir, que el Estado asegure un puesto de trabajo a cada uno de sus ciudadanos. Esta interpretación es criticada porque no es posible cumplirlo en una economía de mercado, por lo que se le debería dejar de lado.

La segunda interpretación, sostiene que existe la obligación del Estado de proporcionar trabajo a los ciudadanos y mientras ese objetivo social del pleno empleo no se logre, el Estado debe sustituirlo con pensiones o subsidios de desempleo que aseguren los recursos económicos para la satisfacción de las necesidades básicas. Es una interpretación funcional del derecho al trabajo, la venta de la fuerza de trabajo suele ser el único bien que disponen los trabajadores para poder acceder a los recursos económicos que les permiten satisfacer las necesidades materiales de su unidad familiar. En una situación de no contar con un empleo, los desempleados y sus familias corren el peligro de no satisfacer sus necesidades básicas. En otras palabras, existe el riesgo de la subsistencia del trabajador y su familia. En la actualidad, el salario se ha convertido en el instrumento más importante en las familias para que éstas puedan cubrir sus necesidades básicas. Es difícil pensar que el Estado no tenga una responsabilidad moral sobre los trabajadoras/es, al mismo tiempo asegurar que la sociedad cuente con otros medios sustitutivos como por ejemplo los subsidios de desempleo. Pero, esta segunda interpretación es criticada por confundir el derecho al trabajo con la protección al desempleo, que aunque tengan una finalidad común se trataría de figuras jurídicas diferentes.

Una tercera interpretación del derecho al trabajo es la que lo entiende como una protección en la relación laboral, en tres momentos:

- a) El acceso al empleo, en el que las personas pueden sufrir algún tipo de discriminación para obtener un puesto de trabajo.
- b) Es durante el desarrollo de la relación laboral, en el que se protege la ocupación efectiva del trabajador.

- c) Es en la extinción de la relación laboral, en la/el que se protege a la trabajadora/trabajador contra el despido arbitrario.

La crítica que se hace a esta tercera interpretación es que de interpretar el derecho del trabajo en los tres momentos antes descritos, se estaría incluyendo en un derecho general a un conjunto de derechos laborales específicos, por lo que no existiría una concreción en los que es el derecho al trabajo sino más bien, una generalidad que podría reemplazarse con la prohibición de todo tipo de discriminación en el acceso al empleo, el derecho a la ocupación efectiva, y la protección contra el despido arbitrario.

Según el autor, Miguel F. Canessa Montejo, al margen de la postura que escojamos, cualquiera de las tres interpretaciones posee un nexo como mecanismo para satisfacer la necesidad básica de la supervivencia. En las sociedades modernas, el puesto de trabajo asegura muchas veces contar con los recursos materiales que le permiten sobrevivir con su familia. Aunque esto no se reduce solo a una justificación económica, las personas que tienen un puesto de trabajo son valoradas positivamente en la sociedad. En las sociedades, la educación está diseñada para proveer los conocimientos necesarios que permitan a las personas desenvolverse como trabajadores, no obstante, existe una parte de la población que no logra obtener un empleo, lo que termina provocando segmentos de exclusión social. Los desempleados o parados sufren el estigma social de estar excluidos del mundo del trabajo, padecen una desvalorización social de su condición humana. Esto explica por qué el derecho al trabajo, a pesar de sus ambigüedades y dificultades, está consagrado en los instrumentos internacionales y las constituciones nacionales.

- Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares. Un ejemplo claro y evidente, sigue siendo la discriminación salarial, que sufren las mujeres respecto a los hombres por un trabajo de igual valor. Pero también existen discriminaciones motivadas por la raza, el color, el idioma, la religión, opiniones políticas, y origen nacional o social de los trabajadores<sup>118</sup>. La prohibición a la discriminación en el

---

<sup>118</sup> DÄUBLER, WOLFGANG. *Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, trad. María Paz Acero Serna y Pío Acero López. Madrid, 1994.

empleo tiene por objeto la dignidad de los trabajadoras/es. Nicolás Válticos<sup>119</sup> afirma que “la libertad del individuo de elegir un trabajo, la cual se proponen asegurar las normas contra el trabajo forzoso, sería con frecuencia ilusoria si el individuo hubiese de ser objeto de discriminaciones que limitasen sus oportunidades de encontrar un empleo o que le desfavoreciesen desde el punto de vista de las condiciones de trabajo. Toda discriminación tiene ya, en sí misma, un carácter humillante, incompatible con la dignidad humana”.

- Seguridad e higiene en el trabajo, significa proteger al trabajador del peligro que se expone al cumplir con la prestación laboral. Este derecho indica la protección laboral de la integridad física de la persona dentro de las relaciones de trabajo<sup>120</sup>, que responden a una necesidad básica, como lo son condiciones laborales dignas en el empleo que eviten poner en peligro la integridad física y la salud de los trabajadores.
- Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal remunerado, descanso remunerado en festivos, y vacaciones periódicas pagadas, tienen como fin asegurar condiciones laborales dignas y evitar poner en peligro la integridad física y la salud de los trabajadores. Las formas para garantizar el ejercicio de estos derechos es las jornadas máximas de trabajo en que subyace la tutela de la salud y seguridad de los trabajadores<sup>121</sup>, el descanso semanal remunerado, las vacaciones pagadas, etc.
- Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa se materializa en una remuneración mínima que tiene por objeto garantizar que los trabajadores reciban un salario que permita satisfacer sus necesidades básicas. Dicho derecho laboral, está recogido en el contrato de trabajo, en el que el trabajador vende su fuerza de

---

<sup>119</sup> VÁLTICOS, NICOLÁS. *La Organización Internacional del Trabajo: Cincuenta años de actividades normativas*. Revista Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Vol. 80, Número 3. Ginebra, 1969.

<sup>120</sup> SUPIOT, ALAIN. *Introducción a las reflexiones sobre el trabajo*. Revista Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Vol. 115, Número 6. Ginebra, 1996.

<sup>121</sup> FITA ORTEGA, FERNANDO. *Límites legales a la jornada de trabajo*. Editorial Tirant lo Blanch, Colección Laboral N° 73. Valencia, 1999.

trabajo a cambio de una remuneración que le permita vivir dignamente<sup>122</sup>. La remuneración mínima<sup>123</sup> no cuestiona que las diferencias salariales entre los países sea una ventaja comparativa en la competencia internacional, simplemente asegura un piso mínimo salarial conforme a cada realidad nacional.

- Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional, es un derecho que asegura una educación laboral continua, que se adquiere antes de la incorporación al puesto de trabajo y durante la relación laboral. La formación profesional dota de conocimientos y habilidades a las personas para que encuentren un puesto de trabajo. Una vez incorporadas al mercado laboral, formación profesional permite actualizar los conocimientos y habilidades ante cambios que surgen en el mundo del trabajo. Este derecho ha adquirido una mayor importancia en el contexto de la sociedad del conocimiento, ya que la formación profesional se ha convertido en una condición para el acceso y conservación del trabajo remunerado. La falta de formación profesional, puede significar que las personas no se puedan insertar al mundo laboral o a puestos de trabajos mal pagados y condiciones laborales precarias<sup>124</sup>.
- Derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, así como el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo, son derechos que les garantizan a los trabajadores un grado de participación dentro de las decisiones de la empresa, sobre todo, en los temas que más influyen en su vida laboral<sup>125</sup>.
- Derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores. Dicho derecho tiene por objetivo, garantizar la protección de los trabajadores en caso de cierre empresarial. Es un derecho patrimonial, que está vinculado

---

<sup>122</sup> SUPIOT, ALAIN. *Introducción a las reflexiones sobre el trabajo*. Revista Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Vol. 115, Número 6. Ginebra, 1996.

<sup>123</sup> OIT. *Salarios mínimos: ¿Agente catalizador del diálogo social o herramienta de política económica?* (Informe de la Comisión de Empleo y Política social. Documento GB-291 ESP/5 & Corr.) Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2004.

<sup>124</sup> ERMIDA URIARTE, ÓSCAR. *Trabajo decente y formación profesional*. Boletín Cinterfor, N°151. Montevideo, 2002.

<sup>125</sup> CANESSA MONTEJO, MIGUEL F. *Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. OIT. Programa Laboral de Desarrollo, 2007, pp. 40.



directamente al derecho al trabajo, el derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa y la protección al desempleo<sup>126</sup>.

La segunda clasificación, corresponde a los derechos laborales colectivos:

- Libertad de asociación o Libertad sindical: derecho de sindicación y el ejercicio de la actividad sindical, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. La libertad sindical es “condición esencial para la defensa de los derechos de los trabajadores, aspecto particular del derecho de asociación en general, y a pesar de su particularismo, relacionada con éste en numerosos aspectos y considerada, al igual que él, parte de los derechos fundamentales del hombre”<sup>127</sup>. La libertad sindical supone una diversidad de derechos que permiten a los trabajadores organizarse para defender sus intereses profesionales, tener un libre funcionamiento dentro de sus organizaciones, organizar la gestión y sus actividades, formular sus programas de acción, protegerse frente a discriminaciones antisindicales, negociar y suscribir convenios colectivos, ejercitar el derecho de huelga. La libertad sindical está vinculada a los derechos humanos como la realización de la libertad de asociación en el marco de las relaciones laborales.

La tercera clasificación corresponde a los derechos de protección social:

- Seguridad social incluye la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudedad, envejecimiento y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones de maternidad, etc. Asegura un sistema de asistencia sanitaria para los trabajadores frente a los riesgos laborales; y, garantiza unos ingresos básicos a los trabajadores y sus familiares para satisfacer las necesidades básicas, y también los servicios médicos completos. Además, este derecho garantiza que

---

<sup>126</sup> CANESSA MONTEJO, MIGUEL F. *Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. OIT. Programa Laboral de Desarrollo, 2007, pp. 40.

<sup>127</sup> VALTICOS, NICOLÁS. *Derecho Internacional del Trabajo*. Editorial Tecnos S.A., trad. María José Triviño. Madrid, 1977, pp. 240.

los trabajadores y sus familiares cuenten con la asistencia sanitaria y los recursos económicos en situaciones de precariedad<sup>128</sup>.

- La Protección especial busca proteger concretamente a los grupos más vulnerables de la sociedad, y en el mundo de trabajo intenta garantizar la protección de los menores de edad, mujeres, migrantes y los minusválidos.

La protección de los menores de edad consiste en: a) la prohibición del trabajo infantil que tiene por objeto, eliminar la explotación económica de los niños, para ello se prohíbe taxativamente un conjunto de actividades económicas en que pueda trabajar un menor de edad, y además se regula la edad mínima para que un menor pueda trabajar. b) se establecen condiciones específicas de trabajo de los menores que busca asegurar que las labores que cumplan los menores no produzcan un deterioro en su integridad física y/o moral, y garantizar que el trabajo no influya negativamente en su derecho a la educación. En el caso de la defensa de los derechos laborales de las mujeres, ésta se ha desarrollado en dos direcciones: una, prohibiendo las discriminaciones en materia de empleo y condiciones de trabajo, especialmente, las salariales entre hombres y mujeres; y, otra, el establecimiento de especiales condiciones de trabajo. El primer caso, se ha integrado dentro del principio general de la prohibición a todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo. El segundo caso se ha ido transformando con el fin de que la regulación no represente una dificultad para el acceso al empleo de las mujeres. Con ello, se ha fomentado la supresión de prohibiciones en el trabajo nocturno o en su participación en determinadas actividades económicas.

La protección de los trabajadores migrantes está enfocada a la problemática de explotación y vulnerabilidad que sufren millones de personas que migran y se instalan en un país distinto al de su origen. Esta protección, lo que busca es garantizar los mismos derechos de los nativos en los países de acogida, para los migrantes, con mayor grado de indefensión, que les permitirán trabajar y cubrir sus necesidades básicas en igualdad de condiciones.

---

<sup>128</sup> VALTICOS, NICOLÁS. *Derecho Internacional del Trabajo*. Editorial Tecnos, S.A., trad. María José Triviño. Madrid, 1977.

La protección de los trabajadores minusválidos pretende reducir la vulnerabilidad de este grupo humano que tiene limitaciones físicas o psíquicas para desenvolverse en comparación a la mayoría de los seres humanos. El acceso al empleo les resulta más difícil, por lo que se requieren políticas de empleo y de educación laboral específicas, que permitan su acceso al mercado laboral. El objetivo de dicha protección es fomentar su participación en el mundo laboral facilitando su acceso al empleo; y, establecer una legislación adecuada, que proteja de los abusos por minusvalía, en el trabajo.

## **2.2. Mujer y Derechos Humanos**

El punto de partida de la defensa y protección de los Derechos Humanos de las mujeres se produce en el siglo XVIII con la Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana en 1791, cuya principal representante es Olimpia de Gouges, que se produjo como respuesta a la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano en 1789. La Declaración de los Derechos de la mujer y de la Ciudadana nace por considerar que se excluía a las mujeres en la Declaración de 1789.

En 1793 Olimpia de Gouges, de origen francés, muere guillotinado tras ser condenada a muerte por tomar partido por los Girondinos y advirtió sobre los riesgos de dictadura criticando duramente la política de Robespierre y Marat.

En el siglo XIX las mujeres son invisibles en el ámbito de las normas jurídicas, es en el siglo XX cuando surgen numerosas conferencias, normas y declaraciones en defensa de los derechos de la mujer.

Antes de la aparición de organismos en defensa de los derechos de la mujer, como Naciones Unidas, surge la Sociedad de las Naciones, organización creada en 1919, a partir de la firma del tratado de Versalles, para promover la cooperación internacional y conseguir la paz y la seguridad.

Se creó la Organización Internacional del Trabajo como organismo afiliado a la Sociedad de las Naciones, en el marco del mencionado Tratado de Versalles. Sin embargo, la actividad de la Sociedad de las Naciones cesó en pocos años al no haber conseguido evitar la segunda Guerra Mundial.

Representantes de 50 países, se reunieron en 1945 en San Francisco en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Organización Internacional, para redactar la Carta de las Naciones Unidas. El 26 de junio de 1945 fue firmada la Carta por los 50 representantes. Polonia, que no estuvo representada, la firmó más tarde y se convirtió en uno de los 51 Estados Miembros fundadores.

### **2.2.1. Naciones Unidas**

La Organización de Naciones Unidas (ONU), se crea el 24 de octubre de 1945 por 51 países, con el fin de mantener la paz mundial, mediante la cooperación internacional y la seguridad colectiva. Actualmente, con la admisión de la República de Sudán del Sur, el 14 de julio de 2011, son 193 los Estados Miembros de las Naciones Unidas. España se incorpora el 14 de diciembre de 1955. Dicha Organización articula una serie de normas, organismos e instituciones para la protección de los derechos de la mujer.

En el último cuarto de siglo, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer (1975 a 1995), convocadas por las Naciones Unidas, han contribuido a situar la causa de la igualdad entre los géneros a formar parte del centro del temario mundial. Las conferencias han unido a la comunidad internacional en apoyo de un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción eficaz para el adelanto de la mujer en todas partes y en todas las esferas de la vida pública y privada.

Cuando surge la ONU la lucha en favor de la igualdad entre los géneros estaba en sus primeras etapas. De los 51 Estados Miembros originales, solo 30 permitían que las mujeres tuvieran los mismos derechos de voto que los hombres o les permitían ocupar cargos públicos. Sin embargo, los redactores de la Carta de las Naciones Unidas tuvieron la previsión de referirse deliberadamente a “la igualdad de derechos de hombres y mujeres” cuando declararon “la fe -de la Organización- en los derechos fundamentales del hombre” y “la dignidad y el valor de la persona humana”. Ningún documento jurídico anterior había afirmado con tanta energía la igualdad de todos los seres humanos, ni se había referido al sexo como motivo de discriminación. Desde ese momento quedó en claro que los derechos de la mujer constituirían una parte central de la labor que se tenía por delante.

Durante los tres primeros decenios, la labor de las Naciones Unidas en beneficio de la mujer se centró ante todo en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de la mujer, y la reunión de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer en todo el mundo. Con el paso del tiempo, se hizo cada vez más evidente que las leyes, en sí y por sí mismas, no bastaban para garantizar la igualdad de derechos de la mujer.

La lucha por la igualdad entró en una segunda etapa con la convocatoria por las Naciones Unidas de cuatro conferencias mundiales con objeto de elaborar estrategias y planes de acción para el adelanto de la mujer. Los esfuerzos emprendidos han pasado por diversas etapas y transformaciones, desde considerar a la mujer casi exclusivamente en función de sus necesidades de desarrollo hasta reconocer sus contribuciones esenciales a todo el proceso de desarrollo y procurar la potenciación de su papel y la promoción de su derecho a la participación plena en todos los niveles de la actividad humana<sup>129</sup>.

***La I Conferencia Mundial*** sobre la condición jurídica y social de la mujer se convocó en México D.F. para que coincidiera con el Año Internacional de la Mujer, en 1975, observado para recordar a la comunidad internacional que la discriminación contra la mujer seguía siendo un problema. La Conferencia, inició una nueva era de esfuerzos a escala mundial para promover el adelanto de la mujer al abrir un diálogo de alcance mundial sobre la igualdad entre los géneros. Se dio inicio a un proceso de aprendizaje que comprendería las deliberaciones, la negociación, el establecimiento de objetivos, la identificación de obstáculos y el examen del progreso alcanzado.

La Asamblea General de la ONU identificó tres objetivos que se convertirían en la base de la labor de la Organización en beneficio de la mujer:

- La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género;
- La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo;

---

<sup>129</sup> ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para examinar la Plataforma de Acción de Beijing. *Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, 1975 a 1995: Una perspectiva histórica*. Nueva York, 2000.

- Una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

La I Conferencia aprobó un plan de acción mundial que estableció un mínimo de metas, para alcanzarlas hasta 1980, que se centraban en garantizar el acceso equitativo de la mujer a los recursos, como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación de la familia. Este camino significó un cambio en la forma en que se percibía a la mujer. Si anteriormente se había considerado que la mujer era una receptora pasiva de apoyo y asistencia, ahora se la veía como asociada plena y en pie de igualdad del hombre, con los mismos derechos a los recursos y las oportunidades. Una transformación análoga se estaba produciendo en la manera de enfocar el desarrollo, pues si en un inicio se creía que el desarrollo serviría para adelantar la causa de la mujer, ahora existía el consenso de que el desarrollo no era posible sin su plena participación.

La Conferencia indujo a los gobiernos a que formularan estrategias nacionales y establecieran metas y prioridades en sus esfuerzos por fomentar la participación equitativa de la mujer.

La Conferencia de México D.F. dio lugar al establecimiento del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) con el objetivo de proporcionar el marco institucional para la investigación, la capacitación y las actividades operacionales en la esfera de la mujer y el desarrollo.

Una faceta importante de la reunión de México D.F. fue el hecho de que las propias mujeres desempeñaran un papel fundamental en la orientación de los debates. De las 133 delegaciones de Estados Miembros reunidas allí, 113 estaban encabezadas por mujeres. Las mujeres también organizaron paralelamente un foro de organizaciones no gubernamentales, la Tribuna del Año Internacional de la Mujer, que atrajo aproximadamente a 4.000 participantes. El Foro también desempeñó un papel decisivo en la apertura de las Naciones Unidas a las organizaciones no gubernamentales, lo que

permite que las voces de las mujeres tengan acceso al proceso de elaboración de políticas de la Organización<sup>130</sup>.

**La II Conferencia Mundial** de la Mujer se realizó en Copenhague del 14 al 30 de julio de 1980 para examinar y evaluar el plan de acción mundial de 1975.

Un acontecimiento significativo, como resultado de la I Conferencia México D.F. fue la aprobación por la Asamblea General en diciembre de 1979 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), uno de los instrumentos más poderosos en la lucha por la igualdad de la mujer. La Convención, que ha sido denominada “la carta de los derechos humanos de la mujer”, actualmente vincula jurídicamente a 165 Estados.

En la Conferencia de Copenhague se reconoció que estaban comenzando a surgir señales de disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de la mujer para ejercerlos.

La Conferencia estableció tres esferas en que era indispensable adoptar medidas concretas y con objetivos precisos para que se alcanzaran las amplias metas de igualdad, desarrollo y paz. Esas tres esferas eran:

- Igualdad de acceso a la educación.
- Igualdad en las oportunidades de empleo.
- Igualdad en servicios adecuados de atención de la salud.

Las deliberaciones de la Conferencia de Copenhague quedaron eclipsadas por las tensiones políticas, algunas de las cuales venían arrastrándose desde la Conferencia de México, D.F. Sin embargo, la Conferencia se clausuró con la aprobación de un programa de acción, aunque no por consenso, que citaba una variedad de factores para explicar la

---

<sup>130</sup> ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para examinar la Plataforma de Acción de Beijing. *Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, 1975 a 1995: Una perspectiva histórica*. Nueva York, 2000.

discrepancia entre los derechos jurídicos y la habilidad de la mujer para ejercer esos derechos, entre ellos:

- Falta de participación adecuada del hombre en el mejoramiento del papel de la mujer en la sociedad;
- Voluntad política insuficiente;
- Falta de reconocimiento del valor de las contribuciones de la mujer a la sociedad;
- Una escasez de mujeres en posiciones de adopción de decisiones;
- Insuficientes servicios para apoyar el papel de la mujer en la vida nacional, como cooperativas, guarderías infantiles y facilidades de crédito;
- Falta de los recursos financieros necesarios en general;
- Falta de sensibilización entre las propias mujeres respecto de las oportunidades disponibles.

Para abordar estas preocupaciones, el Programa de Acción de Copenhague exhortó, entre otras cosas, a que se adoptaran medidas nacionales más enérgicas para garantizar el derecho de la mujer a la propiedad y el control de los bienes, así como mejoras en los derechos de la mujer a la herencia, la patria potestad y la pérdida de la nacionalidad. Los delegados a la Conferencia también exhortaron a que se pusiera fin a las actitudes estereotipadas en relación con la mujer<sup>131</sup>.

***La III Conferencia Mundial*** sobre la Mujer se celebró en Nairobi del 15 al 26 de junio de 1985. La Conferencia se crea para el examen y la evaluación de los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, en 1985. Como 15.000 representantes de organizaciones no gubernamentales asistieron al Foro de

---

<sup>131</sup> ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para examinar la Plataforma de Acción de Beijing. *Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, 1975 a 1995: Una perspectiva histórica*. Nueva York, 2000.



organizaciones no gubernamentales que se celebró paralelamente, muchos se refirieron a la Conferencia como “el nacimiento del feminismo a escala mundial”.

Los datos reunidos por la ONU revelaban que las mejoras en la situación jurídica y social de la mujer y los esfuerzos para reducir la discriminación habían beneficiado únicamente a una pequeña minoría de mujeres. Los objetivos de la segunda mitad del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer no se alcanzaron.

Las Estrategias de Nairobi estaban orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer hasta el año 2000. La estrategia fue elaborada y aprobada por consenso por los 157 gobiernos participantes, que constituyeron un programa actualizado para el futuro de la mujer hasta fines del siglo. Sentó nuevas pautas al declarar que todas las cuestiones estaban relacionadas con la mujer. Se reconoció que la participación de la mujer en la adopción de decisiones y la gestión de los asuntos humanos no solo constituía su derecho legítimo, sino que se trataba de una necesidad social y política que tendría que incorporarse en todas las instituciones de la sociedad.

Se establecieron tres categorías básicas para medir los adelantos:

- Medidas constitucionales y jurídicas;
- Igualdad en la participación social;
- Igualdad en la participación política y en la adopción de decisiones.

Las medidas recomendadas en las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro abarcaron una amplia gama de temas, desde el empleo, la salud, la educación y los servicios sociales hasta la industria, la ciencia, las comunicaciones y el medio ambiente. Además, se propusieron directrices para la adopción de medidas a escala nacional con miras a fomentar la participación de la mujer en la promoción de la paz, así como a prestar asistencia a la mujer en situaciones especiales de peligro.

La Conferencia de Nairobi introdujo un enfoque más amplio del adelanto de la mujer. Se reconoció que la igualdad de la mujer, lejos de ser una cuestión aislada, abarcaba toda la esfera de la actividad humana. Por consiguiente, para lograr las metas y los objetivos del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer era fundamental contar con la perspectiva

y la participación activa de la mujer en todas las cuestiones, no solo en las cuestiones relativas a la mujer<sup>132</sup>.

*La IV Conferencia Mundial* sobre la mujer, se celebró en Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995. La transformación fundamental que se produjo en Beijing fue el reconocimiento de la necesidad de trasladar el centro de la atención de la mujer al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad, y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres en el interior de esa estructura, tenían que ser reevaluadas. Únicamente mediante esa reestructuración fundamental de la sociedad y sus instituciones sería posible potenciar plenamente el papel de la mujer para que ocupara el lugar que les correspondía como participante en pie de igualdad con el hombre en todos los aspectos de la vida. Este cambio representó una reafirmación firme de que los derechos de la mujer eran derechos humanos y de que la igualdad entre los géneros era una cuestión de interés universal y de beneficio para todos.

El legado de la Conferencia de Beijing es haber suscitado la renovación de un compromiso a escala mundial en relación con la potenciación del papel de la mujer en todas partes y haber atraído una atención internacional sin precedente. La Conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que era en esencia un programa para la potenciación del papel de la mujer y representa un momento decisivo para el adelanto de la mujer en el siglo XXI. En la Plataforma de Acción se identificaban doce esferas de especial preocupación que se consideraba que representaban los principales obstáculos al adelanto de la mujer y que exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil: pobreza, educación y capacitación, salud, violencia de género, conflictos armados, economía, participación política y toma de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer,

---

<sup>132</sup> ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para examinar la Plataforma de Acción de Beijing. *Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, 1975 a 1995: Una perspectiva histórica*. Nueva York, 2000.

derechos humanos de la mujer, medios de comunicación, medio ambiente y la protección de las niñas<sup>133</sup>.

Se consideró que la Conferencia de Beijing había constituido un gran éxito, tanto en función de su tamaño como de sus resultados. Se trataba de la mayor reunión de representantes gubernamentales y de organizaciones no gubernamentales que se hubiera celebrado nunca, pues habían participado 17.000 personas, entre ellas los representantes de 189 gobiernos. El Foro de organizaciones no gubernamentales que se celebró paralelamente a la Conferencia también contó con una asistencia sin precedente de 35.000 personas, por lo que el número total de participantes ascendió a más de 47.000 personas.

La presencia y la influencia de las organizaciones no gubernamentales, una de las fuerzas más activas en la campaña a favor de la igualdad entre los géneros, habían aumentado considerablemente desde la Conferencia de México D.F en 1975. En Beijing, las organizaciones no gubernamentales habían influido directamente en el contenido de la Plataforma de Acción y desempeñarían un papel importante al pedir cuentas a los líderes nacionales por el cumplimiento de los compromisos contraídos para aplicar la Plataforma.

Al respaldar la Plataforma de Acción, la Asamblea General de las Naciones Unidas exhortó a todos los Estados, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales, así como a las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, a que adoptaran medidas para aplicar sus recomendaciones. En el interior de los Estados Miembros, se asignó a los mecanismos nacionales que se habían establecido para promover la condición jurídica y social de la mujer una nueva función como la dependencia central de coordinación de las políticas orientadas a incorporar una perspectiva de género en la corriente principal de la sociedad mediante la acción de todos los programas e instituciones. En el interior del sistema de las Naciones Unidas, el Secretario General designó a un funcionario de categoría superior para que se desempeñara como su Asesor Especial en Cuestiones de Género, cuya función consistía en velar por la incorporación en todo el sistema de una perspectiva de género en todos los

---

<sup>133</sup> ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para examinar la Plataforma de Acción de Beijing. *Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, 1975 a 1995: Una perspectiva histórica*. Nueva York, 2000.

aspectos de la labor de las Naciones Unidas. También se asignó un papel fundamental a la Organización en la supervisión de la Plataforma<sup>134</sup>.

Esta IV Conferencia Mundial de la Mujer estableció que se debía llevar a cabo en el futuro las evaluaciones oportunas sobre la puesta en marcha de medidas relacionadas con las áreas incluidas en la Plataforma de acción. En este sentido, hasta el momento se han llevado a cabo tres revisiones: Beijing+5, Beijing+10 y Beijing+15.

Beijing+5 se celebra en Nueva York en el año 2000, cinco años después de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, donde se procede a revisar el grado de cumplimiento de las áreas establecidas en dicha Conferencia y se elaboran nuevas estrategias, junto a la reafirmación del compromiso adquirido.

En 2005 comienza en Nueva York, Beijing+10, coincidiendo con el décimo aniversario de la IV Conferencia Mundial de la Mujer. Se celebra así la 49ª Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), en la que las delegaciones de países y ONG´s tuvieron la oportunidad de hacer una declaración sobre los avances logrados en los 10 años siguientes a dicha Conferencia.

En los debates previos a Beijing+10 existía una preocupación acerca de los riesgos de perder conquistas logradas en las plataformas de las Conferencias de las Naciones Unidas en los años 90, por la situación global (Atentados del 11 de septiembre, Guerra de Irak, etc.) Finalmente la 49ª sesión de la Comisión de la ONU de la Condición Jurídica y Social de la Mujer/Beijing+10 termina con la aprobación de diez resoluciones y una declaración política, reafirmando el compromiso de los gobiernos con la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, consensuadas diez años atrás, en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.

---

<sup>134</sup> ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para examinar la Plataforma de Acción de Beijing. *Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, 1975 a 1995: Una perspectiva histórica*. Nueva York, 2000.

Se reconoció que no se hizo todo lo prometido en Beijing, pero en algunos aspectos se ha avanzado, por ejemplo, en cuestión de materia legislativa que protege a las mujeres contra la discriminación, los abusos y la violencia.

En este caso, se destacó la importancia que se le dio por parte de las y los asistentes al reconocimiento de la dignidad de las mujeres y de su aporte a la sociedad, así como el derecho de las mujeres a acceder a la educación, a la salud y a un empleo con remuneración digna<sup>135</sup>.

En el año 2010, en Nueva York, se celebra, Beijing+15, después de quince años de la celebración de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, donde se revisan los acuerdos establecidos en la misma en la 54ª Sesión de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer, en la que nuevamente, las delegaciones de países y ONG's tuvieron la oportunidad de hacer una evaluación sobre los avances logrados en estos 15 años.

Beijing+15 fue una oportunidad para la evaluación de los objetivos logrados desde 1995 y para promover la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing, comprometida y firmada por los estados en la capital china. Sin embargo, se perdió la oportunidad de comprometerse con acciones concretas y recursos para avanzar con la implementación de dicha Plataforma.

Por otro lado, se ha ignorado el panorama actual y los nuevos retos, que no estaban presentes hace quince años: el actual contexto de múltiples crisis que afectan principalmente a países occidentales, como la financiera, junto a nuevas crisis alimentarias y medioambientales, las nuevas formas de conflicto e inseguridad, la perpetuación de la feminización de la pobreza y el preocupante retroceso en los derechos sexuales y reproductivos, entre otros<sup>136</sup>.

---

<sup>135</sup> ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD. INSTITUTO DE LA MUJER. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. *Curso igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito del empleo*. Unidad didáctica 2. Madrid 2012, pp. 19.

<sup>136</sup> MUJERES LÍDERES IBEROAMERICANAS. *Informe del 54º periodo de sesiones*. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. <http://www.mujereslideres.redcarolina.net/component/zoo/item/informe-del-54-periodo-de->

Además de las Conferencias Mundiales sobre la mujer, la ONU ha aprobado normas específicas para la protección de los derechos de la mujer, entre las cuales se destacan:

- Convención sobre los Derechos políticos de la mujer de 1954.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW).
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 1993.

La principal de las normas aprobadas es la CEDAW cuyo punto de partida es la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de Naciones Unidas en 1967. Dicha norma fue elaborada por la Comisión de la condición jurídica y social de la mujer creada en 1946 por el Consejo Económico y Social de la ONU y ratificada por España en el año 1984.

---

[sesiones-comision-de-la-condicion-juridica-y-social-de-la-mujer.html](#). Valoración de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo. España. Comunicado de prensa 12/03/2010. Obtenido 25/04/2012.

## CEDAW: la Carta de Derechos de las Mujeres

### ¿En qué consiste?

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) es considerada como EL tratado de derechos humanos de las mujeres.



### SUS ASPECTOS MÁS IMPORTANTES SON:



emplaza legalmente a los gobiernos signatarios a eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer en la vida pública y privada, así como dentro de la familia



tiene como objetivo lograr una igualdad sustancial, en la cual las mujeres sean capaces de disfrutar de sus derechos humanos en la práctica y gocen de un acceso igualitario a las oportunidades y a un entorno propicio que permita alcanzar los mismos resultados que los hombres

## Visión general a nivel mundial

En el año 2014 existen

**143 de 195**  
países

que garantizan la igualdad entre mujeres y hombres en sus constituciones.



**SIN EMBARGO, LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER PERSISTE EN MUCHOS ÁMBITOS, DIRECTA E INDIRECTAMENTE, A TRAVÉS DE:**



leyes y políticas



estereotipos por razones de género



normas y prácticas sociales

La igualdad de género ante la ley no implica necesariamente que las mujeres tengan las mismas oportunidades *en la práctica*

A continuación se presentarán los artículos fundamentales de dicha norma:

El artículo 1 de la CEDAW define como discriminación: *“cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o el propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera”*.

Entre las acciones propuestas por esta norma a los Estados miembros se destacan:

- La obligación de consagrar la igualdad de género en su legislación nacional.
- La obligación de derogar todas las disposiciones discriminatorias en sus leyes.
- La obligación de tribunales e instituciones públicas de garantizar a las mujeres una protección eficaz contra la discriminación.
- La obligación de adoptar medidas para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer practicada por personas, organizaciones y empresas.

La CEDAW establece las bases para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, interviniendo en diferentes ámbitos:

- En el artículo 7 y 8 se asegura el acceso igualitario y la igualdad de oportunidades en la vida política y pública incluyendo el derecho de sufragio activo y pasivo.
- Con respecto a la nacionalidad, se establece en el artículo 9: *“1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge. 2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos”*.
- Asegura el acceso igualitario:
  - ✓ En educación, se establece en el artículo 10: *“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin*



*de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:*

*a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;*

*b) Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad;*

*c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza.*

*d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;*

*e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer;*

*f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;*

*g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;*

*h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia”.*

- ✓ *En Salud, el artículo 12 determina: 1. “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia”.*
- ✓ *En Empleo, el artículo 11 establece: 1. “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:*
  - a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
  - b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;*
  - c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;*

- d. *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;*
- e. *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
- f. *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

2. *A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*

- a. *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;*
- b. *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;*
- c. *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*
- d. *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

3. *La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”.*

- ✓ *En otros derechos sociales, el artículo 13 establece: “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho a prestaciones familiares; b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero; c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural”.*
- También en la presente norma se establece en el artículo 14 la atención a las necesidades de la mujer rural.
- En el artículo 15 y 16 se establecen directrices en relación a la igualdad en el ámbito privado.

A continuación, se presenta un resumen de los aspectos fundamentales de los derechos que plantea la CEDAW

## NACIONALIDAD



En **más de 60 países**, se niega a las mujeres el derecho a adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad, incluido el derecho a conferir la nacionalidad a cónyuges que no han nacido en el país

### Efecto

Incapacidad de ejercer los mismos derechos de ciudadanía que los hombres y transmitir derechos garantizados a la ciudadanía. Esto incluye el derecho de residencia; el derecho a votar, trabajar, poseer tierras y propiedades; el derecho a acceder a beneficios, como la educación y la atención sanitaria.

## EMPLEO



En la mayoría de los 83 países evaluados, las mujeres ganan **entre un 10 y un 30 por ciento menos** que los hombres

### Efecto

Una mayor incidencia de la pobreza entre las mujeres; menor inclinación a ahorrar e invertir; mayor vulnerabilidad ante crisis externas; mayor probabilidad de ocupar trabajos peor remunerados y más inseguros.

## FAMILIA



En **29 de 143 países**, los maridos son los cabezas de familia designados legalmente.

### Efecto

Los maridos están a cargo de tomar las principales decisiones, como la elección del lugar de residencia de la familia o la obtención de documentos oficiales y, en algunos casos, se les permite restringir el derecho de la mujer a trabajar o a abrir una cuenta bancaria.

## ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO



**77 países** penalizan las relaciones entre personas del mismo sexo



### Efecto

Mayor vulnerabilidad ante la violencia; arresto y detención arbitraria; violaciones del derecho a la privacidad y a la no discriminación.

Fuente: <http://beijing20.unwomen.org/es/infographic/human-rights>.

## EDUCACIÓN



781 millones de personas adultas y 126 millones de personas jóvenes en todo el mundo no tienen competencias básicas de alfabetización; entre ellas, **más del 60 por ciento** son mujeres

### Efecto

Consecuencias importantes y muy diversas, desde un acceso reducido a los recursos económicos y productivos hasta unas condiciones deficientes de salud y bienestar; mayores obstáculos a la participación en esferas de toma de decisiones.

## TIERRA Y OTROS RECURSOS

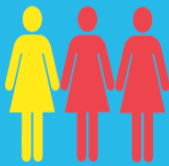


**En 26 de 143 países,** las leyes de herencia reglamentarias establecen diferencias entre mujeres y hombres

### Efecto

Vulnerabilidad ante la pobreza y la inseguridad alimentaria; acceso limitado o inexistente a los recursos y el crédito; dependencia de los hombres para garantizarse el sustento.

## VIOLENCIA POR PARTE DE UN COMPAÑERO SENTIMENTAL



En todo el mundo, **una de cada tres mujeres** ha sufrido violencia física o sexual, principalmente por parte de un compañero sentimental.

### Efecto

Consecuencias negativas en las vidas y la salud de las mujeres; implicaciones socioeconómicas significativas para las personas, las familias, las comunidades y la sociedad.

## MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA



**133 millones** de niñas y mujeres han sufrido mutilación genital femenina en los 29 países de África y Oriente Medio donde esta práctica nociva es más habitual.

### Efecto

Trauma emocional y físico grave; riesgos potenciales para la salud, incluidas complicaciones en la salud sexual y reproductiva, y posible muerte por pérdida de sangre o septicemia.

Fuente: <http://beijing20.unwomen.org/es/infographic/human-rights>.



Fuente: <http://beijing20.unwomen.org/es/infographic/human-rights>.

La CEDAW es el único tratado que recoge los derechos de libertad (derechos civiles), de participación (derechos políticos), igualdad real (derechos sociales) y solidaridad con perspectiva de género.

Para que los Estados miembros respeten y cumplan lo previsto en esta norma, se crea el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer cuyo fin último es el

examen de los progresos realizados en la aplicación de sus normas (artículo 17). El Comité funciona como un sistema de vigilancia de la aplicación de la Convención por los Estados que la hubieren ratificado o se hubieren adherido a ella, a través del examen de los informes presentados por los Estados Partes, por Organismos especializados de las Naciones Unidas y puede recibir información de Organizaciones no Gubernamentales (ONG).

Además del Comité se crea un Protocolo Facultativo en 1999 que se utiliza como un instrumento complementario de la Convención, que permite a las partes reconocer la competencia del Comité para la eliminación de la discriminación contra la Mujer, para examinar las denuncias de particulares. El protocolo establece los procedimientos para la presentación, tanto por personas individuales como por ONG's, de comunicaciones y quejas sobre violaciones concretas de los derechos protegidos por el Convenio.

El protocolo que ha firmado España, también permite la presentación de solicitudes de encuesta para que se produzca una investigación en cualquier país que se esté produciendo una violación generalizada de las disposiciones de la Convención.

### **2.2.2. Consejo de Europa**

Otro de los organismos que se ocupa de la tutela de los derechos de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres es el Consejo de Europa, constituido oficialmente en el Congreso de la Haya el 7 de mayo de 1948. El objetivo principal del presente Organismo es favorecer en Europa un espacio democrático y jurídico común, que se organiza en función del Convenio Europeo de los Derechos Humanos y de otros textos de referencia sobre la protección del individuo.

Entre sus objetivos se podrían señalar:

- Defender los derechos humanos, la democracia pluralista y la preeminencia del derecho;
- Favorecer la toma de conciencia y el desarrollo de la identidad cultural de Europa así como su diversidad;
- Buscar soluciones comunes a los problemas a los que se enfrenta la sociedad, tales como la discriminación de las minorías, la xenofobia, la intolerancia, la

bioética y la clonación, el terrorismo, la trata de seres humanos, la delincuencia organizada y la corrupción, la cibercriminalidad, y la violencia hacia los niños;

- Desarrollar la estabilidad democrática en Europa acompañando las reformas políticas, legislativas y constitucionales.

En el sistema normativo del Consejo de Europa se puede destacar:

- ✓ Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de 1950.

En el artículo 14 del presente Convenio se establece la prohibición de la discriminación: “El goce de los derechos y libertades reconocidos ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”.

El convenio fue ratificado por España, con fecha 26 de septiembre de 1979.

- ✓ Carta social europea de 1961. Constituye un instrumento importante para la protección de los derechos fundamentales de las mujeres, garantizando su disfrute, sin discriminación, en particular por razones de sexo, de derechos fundamentales tales como el derecho al trabajo, a unas justas condiciones de trabajo y a una justa remuneración.
- ✓ Convenio europeo para la lucha contra la trata de seres humanos de 2005. Entre los principales compromisos que suscriben los Estados al ratificar el Convenio Europeo contra la Trata y que España debe garantizar para proteger y promover los derechos de las víctimas cabe destacar:
  - Formar a los funcionarios para la correcta identificación de las víctimas, incluyendo medidas específicas para la protección de los/las menores de edad.
  - Asistir a las víctimas en su proceso de recuperación física, psicológica y de integración social, con independencia de que colaboren o no como testigos contra los autores del delito y garantizando su derecho a la protección, asistencia y reparación.
  - Reconocer un periodo de reflexión a las víctimas, en ningún caso inferior a 30 días, que les permita recuperarse, librarse de la influencia

de los tratantes y decidir así, con conocimiento de causa si cooperan con las autoridades competentes.

- Conceder un permiso de residencia a la víctima, no solo por colaboración con las autoridades, sino también por motivos humanitarios. No debe sancionarse a las víctimas por eventuales infracciones en materia de extranjería.
- Proporcionar asistencia jurídica gratuita y garantías de protección a las víctimas para poder defender sus derechos en el procedimiento penal contra los traficantes.
- Tomar en consideración las necesidades de protección y seguridad de las víctimas, así como proteger su vida privada y seguridad.
- Sancionar penalmente a los clientes, implementando mecanismos contra o para desalentar la demanda<sup>137</sup>.

Otra de las iniciativas llevadas a cabo por el Consejo de Europa en defensa de la igualdad entre mujeres y hombres fue la realización de las Conferencias Ministeriales sobre igualdad entre mujeres y hombres. Las mismas tuvieron como objetivo el diálogo intergubernamental sobre materias concretas, así como la búsqueda de soluciones comunes. De ellas derivaron Declaraciones y Resoluciones sobre cuestiones determinadas.

Desde 1986 se han llevado a cabo siete Conferencias Ministeriales de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

- 🇪🇺 La primera Conferencia se realiza en Estrasburgo en 1986 con el título de “Políticas y estrategias para alcanzar la igualdad en la vida política y en los procesos de decisión”.
- 🇪🇺 La segunda Conferencia se promulga en 1989 en Viena, titulada “Políticas para acelerar la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres”.

---

<sup>137</sup> AMNISTÍA INTERNACIONAL. “*Entra en vigor el Convenio Europeo de Lucha contra la Trata sin que España lo haya firmado*”. <http://www.es.amnesty.org/noticias/noticias/articulo/entra-en-vigor-el-convenio-europeo-de-lucha-contra-la-trata-sin-que-espana-lo-haya-firmado/>. Obtenido 30/04/2012.



- ✚ La tercera Conferencia se inaugura en Roma en 1993, llamada “Políticas para combatir la violencia contra las mujeres”.
- ✚ La cuarta Conferencia, se desarrolla en Estambul en 1997, con el nombre de “La igualdad entre mujeres y hombres, como criterio fundamental de la democracia”.
- ✚ La quinta Conferencia, se realiza en Skopje en 2003, cuyo título fue “Papel de las mujeres y los hombres en la prevención de conflictos, construcción de la paz y los procesos democráticos tras los conflictos”.
- ✚ La sexta Conferencia se desarrolla en Estocolmo en el año 2006, cuyo nombre fue “Derechos humanos y desafíos económicos en Europa”.
- ✚ La séptima Conferencia se hace en Bakú en 2010, llamada “Salvar la distancia entre la igualdad de iure y la igualdad de facto para alcanzar la igualdad real”.

Además de la normativa y las Conferencias Ministeriales provenientes del Consejo de Europa, en 1992, se crea por el Comité de Ministros y Ministras del Consejo de Europa, el *Comité Director para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Dicho Comité es el encargado de implementar las actividades para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y entre sus tareas está la realización de las Conferencias<sup>138</sup>.

### 2.2.3. Unión Europea

La Unión Europea (UE) cumple un papel fundamental en la tutela de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y los derechos de la mujer. El Tratado de la UE reconoce en su artículo 2 que la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluido los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

---

<sup>138</sup> CONSEJO DE EUROPA. *Aspectos institucionales. Comité consultivo de igualdad de oportunidades*.  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/index\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm). Obtenido el 03/05/2012.

Para conseguir el objetivo se señala en el artículo 3 que se combatirá la exclusión social y la discriminación y se fomentará la justicia y la protección social, la igualdad entre hombres y mujeres, la solidaridad entre generaciones y la protección de los derechos del niño.

La UE, en todas sus acciones fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover la igualdad expuesto en el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la UE.

Desde la firma del Tratado de Roma en 1957, La UE ha mantenido su compromiso en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El marco legal comunitario consagra este principio de igualdad entre mujeres y hombres ante la ley y ha hecho de su cumplimiento un requisito indispensable para aspirar a formar parte de la Unión.

La lucha contra la desigualdad en la UE se ha concentrado en dos líneas:

- I. Medidas legislativas: A partir de 1975 se aprueban una serie de normas, reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones, etc., con el objetivo de que los países miembros concreten y desarrollen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que es carácter fundamental dentro del Derecho Comunitario, que además incluye la obligación de cumplimiento por cada uno de los Estados miembros.

Dentro de la normativa desarrollada en la UE se pueden destacar:

- Directiva 92/85 trabajadora embarazada.
- Directiva 96/34 permisos parentales.
- Directiva 79/7 igualdad en Seguridad Social.
- Directiva 2000/43 origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78 discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación.
- 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2003/86 reagrupación familiar.

- Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
  - Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación.
- II. Programas, acciones e iniciativas: Para hacer efectivos los objetivos de las medidas legislativas, la Comisión Europea propone e impulsa la adopción de iniciativas, y programas plurianuales sucesivos, concebidos y aplicados en asociación con Estados miembros, para promover acciones concretas para fomentar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Como conclusión de este capítulo, decir en primer lugar, que desde 1948 con la Declaración de los Derechos Humanos se comenzó con una nueva etapa en la que finalmente se terminaron con diversos abusos sobre la población mundial. Dicha Declaración ha tenido especial influencia en el reconocimiento de los derechos civiles, políticos y sociales en las constituciones de los Estados democráticos y así a partir de ese reconocimiento se comenzó con un periodo que ha ido evolucionando con la ayuda de importantes organizaciones como por ejemplo la Organización de Naciones Unidas.

Con respecto al reconocimiento de los Derechos Humanos de la mujer, Naciones Unidas ha tenido un papel determinante, desde su creación en 1945 hasta la actualidad, se han producido importantes cambios que han permitido reducir la desigualdad entre mujeres y hombres. El objetivo en los inicios (1945-1962) de esta organización fue el establecimiento de las bases legales que permitieran garantizar la igualdad entre ambos sexos. En el periodo 1963-1975, lo que se busca es la visibilización de las mujeres, es decir sacar a la luz las aportaciones de las mujeres en los procesos de desarrollo social, económico, cultural y político. Esta etapa finaliza con la proclamación de 1975 como el Año Internacional de la Mujer y la celebración de la I Conferencia Mundial sobre la Mujer en México<sup>139</sup>.

---

<sup>139</sup> ONU MUJERES. *Conferencias mundiales de la mujer*. <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>. Obtenido el 30/07/2015.

Entre 1976 y 1985, concretamente, en el año 1979, se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que fue denominada “la carta de los Derechos Humanos de la mujer”, que vincula jurídicamente a 187 Estados, entre ellos España. En este mismo periodo, el aporte de Naciones Unidas significó, la celebración también de la II Conferencia sobre la Mujer en Copenhague y la III Conferencia de la Mujer en Nairobi.

En el periodo de 1986 a 1996 se reconoce el papel fundamental de las mujeres en la conservación y gestión del medio ambiente. También se establece que la violencia contra las mujeres y las niñas, constituye una grave violación de los Derechos Humanos, y que los Derechos reproductivos son Derechos Humanos. En este periodo, el objetivo es aumentar la participación y la función directiva de las mujeres en la vida política, civil, económica, social y cultural. Esta etapa se cierra con la IV Conferencia mundial sobre la Mujer en Beijing.

Finalmente, entre 1997 y 2010, se produce la revisión de la implementación de la Declaración de Beijing y de su Plataforma de acción. En el año 2000, se celebra en Nueva York, la cumbre del Milenio<sup>140</sup>, en el que se aprueba la Declaración en la que se incluye como objetivo a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Concretamente, dentro de los ocho objetivos del Milenio, con respecto a la mujer se destaca el objetivo 3 que busca *promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer* y el objetivo 5 *mejorar la salud materna*.

Naciones Unidas desde su nacimiento hasta la actualidad ha tenido un papel clave en el reconocimiento de los Derechos Humanos y concretamente, en los derechos de la mujer. Sin este tipo de organizaciones no se podría haber experimentado una evolución tan positiva como la que se ha producido hasta nuestros días.

---

<sup>140</sup> ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Cumbre del milenio 2000*.  
<http://www.un.org/es/development/devagenda/millennium.shtml>. Obtenido 30/07/2015

### 3. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA MUJER EN ESPAÑA

En el presente capítulo se pretende profundizar en las conquistas a favor de los derechos de la mujer española en el sistema normativo, cuyo fin es la eliminación de toda forma de discriminación contra el sexo femenino. Se intentará ofrecer un recorrido de la evolución legislativa desde el fin del régimen franquista hasta el momento actual, tanto a nivel estatal como a nivel autonómico.

El objetivo principal es vislumbrar la función del derecho en la conquista de la no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en España desde el inicio de la democracia, en el ámbito laboral. Se trata de estudiar la forma de como el Derecho influye en la sociedad y de cómo la sociedad influye en el Derecho, es decir, se intentará hacer un análisis funcional del derecho.

Como señala Yurisander Diéguez Méndez<sup>141</sup>, profesor de la Universidad de la Isla de la Juventud, el Derecho es un fenómeno posterior al hecho, se entiende como un “ente legitimador jurídico, portador de la validez formal ulterior en tanto asiste a los cambios que dentro de una sociedad determinada se producen, pero que a la vez consolida jurídicamente las modificaciones que en las costumbres, concepciones e instituciones de esa sociedad se producen durante un determinado período histórico, las cuales no tendrían ninguna estabilidad si no obtienen una consagración jurídica”<sup>142</sup>.

Sin embargo, el Derecho como fenómeno social debe ser entendido más allá de una normativa posterior como solución a un problema, el Derecho se constituye como una parte contextual que nace de la sociedad, pero que a la vez la condiciona y la modifica.

---

<sup>141</sup> Licenciado en Derecho. Máster en Derecho Constitucional y Administrativo. Jefe del Departamento de Derecho en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la Isla de la Juventud. Profesor de Filosofía, Teoría del Derecho y Derecho Constitucional. Presidente de la cátedra de estudios jurídicos “Dr. C. Julio Fernández Bulté”. Juez suplente de la Sala de lo Penal del Tribunal especial de la Isla de la Juventud.

<sup>142</sup> YURISANDER DIÉGUEZ MÉNDEZ. *Un análisis funcional del Derecho. El poder revolucionario cubano durante la provisionalidad*. [www.derechocambiosocial.com](http://www.derechocambiosocial.com). ISSN: 2224-4131. 2013.

Dicha interacción entre Derecho y sociedad conforma al Derecho como impulsor de transformaciones y cambios, es decir, se convierte en una guía del futuro quehacer<sup>143</sup>.

Ahora bien, es pertinente hacer alusión a lo que se entiende por función del Derecho, ya que, para diferentes autores definir lo que es función, conlleva a dificultades. Norberto Bobbio en su artículo “*Dificultades con las que se enfrenta el análisis funcional del Derecho*”, define de modo conceptual la función como la prestación continuada que un determinado órgano da para la conservación y desarrollo, según un ritmo de nacimiento, crecimiento y muerte, de todo el organismo, es decir, del organismo considerado como un todo<sup>144</sup>. Simplificando, el concepto de función hace referencia a la finalidad del Derecho, es decir a aquello que el Derecho persigue.

El análisis de las leyes del presente capítulo, se realiza bajo el marco de lo que entiende Norberto Bobbio por función del Derecho.

### **3.1. Ámbito Nacional**

Con los cuarenta años de dictadura franquista, la sociedad española se vio inmersa en un retroceso a nivel económico, político y social con respecto a Europa. La mujer fue la más perjudicada por el régimen, debido a su carácter profundamente patriarcal que la relegó al hogar y al cuidado de los hijos, anulando los pocos derechos adquiridos en la II República<sup>145</sup>. Con la muerte de Francisco Franco, se inicia un proceso de transición a la democracia, que culmina con la aprobación de la Constitución Española de 1978.

En 1975 se declara por Naciones Unidas el Año Internacional de la Mujer, en el que participaron 24 organizaciones de mujeres que elaboraron un manifiesto, que contenía el análisis de la situación de la mujer en España en todos los ámbitos de la vida social y además se destaca una posición inferior de la mujer con respecto a los demás países a causa del régimen franquista; tampoco existían normas que garantizaran el ejercicio de

---

<sup>143</sup> AÑÓN JOSÉ MARÍA. *Derecho y sociedad, trabajo publicado en Introducción a la teoría del Derecho*. Colectivo de autores. Félix Varela. La Habana, 2006. pp. 82.

<sup>144</sup> BOBBIO NORBERTO. “*Dificultades con las que se enfrenta el análisis funcional del Derecho*”. Contribución a la Teoría del Derecho. Estudio preliminar, recopilación y traducción Alfonso Ruíz Migue. Fernando Torres. Valencia, 1980. pp 278-287.

<sup>145</sup> ORTEGA ÁLVAREZ, LUÍS (Coord.). *Las reformas administrativas en la II República. V Seminario de Historia de la Administración*. Instituto Nacional de Administración Pública. Madrid, 2009.

los derechos fundamentales, tanto para el sexo femenino como para el masculino; existían una serie de discriminaciones legales con el fin de mantener a la mujer en el ámbito privado.

Del 6 al 9 de diciembre del año 1975, se celebraron en Madrid las jornadas nacionales por la Liberación de la Mujer, en las que participaron 500 mujeres, constituyendo así el primer encuentro feminista de carácter nacional. Se debatieron los problemas de las mujeres españolas desde dos líneas: por un lado, centrarse en los problemas y discriminación de las mujeres y por otro servir de apoyo al avance en el proceso democrático de la sociedad.

En mayo de 1976, en Barcelona, tuvieron lugar las I Jornades Catalanes de la Dona, en las que participaron más de 4000 mujeres. El análisis se centró en los problemas de las mujeres en: educación, trabajo, familia, política, legislación, barrios, medios de comunicación, medio rural, sexualidad y feminismo.

La lucha se centró en la erradicación de todas las formas de discriminación, solicitud de educación sexual, planificación familiar y aborto libre y gratuito, cambios en el Código Civil y derogación de leyes como la peligrosidad social (en contra de la homosexualidad) y además se dejó constancia de la falta de interés mostrada por los partidos políticos.

El 15 de junio de 1977 se celebran en España las primeras elecciones democráticas. Casi todos los partidos ofrecieron un programa político dirigido a las mujeres, además de unas profundas reformas del sistema político. La derecha democrática reconocía la igualdad formal entre mujeres y hombres, la necesidad de una política educativa y cultural para la mujer, así como la protección de la familia. Los liberales y democristianos ofrecían un programa electoral similar, aunque algunos hacían referencia a la reforma del derecho de familia y a la necesidad de incrementar los servicios sociales.

El partido socialista y el partido comunista, así como aquellos partidos situados a la izquierda del Partido Comunista Español (PCE), recogían al menos en su programa todas las demandas de las mujeres proclamando la plena igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos jurídico, laboral y familiar, así como la creación de servicios colectivos, que permitieran socializar el trabajo doméstico.

En el ámbito de la educación, los partidos de izquierda prometían la creación de un sistema plenamente coeducativo e igualitario en todos los terrenos de la enseñanza. En el ámbito laboral incluían condiciones de igualdad para acceder al trabajo remunerado y creación de servicios colectivos que permitieran la incorporación de la mujer a la esfera pública.

Las reivindicaciones y las movilizaciones populares que surgieron en torno a la campaña electoral posibilitaron la participación de las mujeres en las mismas, así como el aumento de su conciencia política<sup>146</sup>.

La transición política en España culminó con la elaboración y aprobación de la Constitución española de 1978, comenzando dentro del movimiento feminista un debate sobre cuál iba a ser su estrategia política y su relación con las instituciones.

En esta nueva Constitución, que actualmente está vigente, existen varios artículos que recogen el principio de igualdad:

- Artículo 1.1: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.
- Artículo 9.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.
- Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

---

<sup>146</sup> BORREGUERO, CONCHA. *La mujer española: De la tradición a la modernidad (1960-1980)*. Tecnos. Madrid, 1986, pp. 41-55.



- Artículo 23: “1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal. 2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las Leyes”.
- Artículo 32. 1: “El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica”.
- Artículo 35.1: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.
- Artículo 39.2: “Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales estos ante la Ley con independencia de su filiación y de la madre, cualquiera que sea su estado civil. La Ley posibilitará la investigación de la paternidad”.
- Artículo 139.1: “Todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado”.
- Artículo 149.1: “El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: 1. La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales”.

De estos artículos es importante señalar el artículo 14 que hace referencia a la igualdad formal, es decir, la igualdad ante la ley, así como su contenido y aplicación. Todos los ciudadanos son iguales ante la ley. El artículo 9.2 establece el principio de igualdad real, que implica que “los poderes públicos promuevan las condiciones para la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remuevan los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y faciliten la participación

de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Por lo tanto el Estado deberá tomar medidas para garantizar la igualdad desde el punto de vista material.

No es suficiente con el marco jurídico disponible para garantizar la igualdad legal, sino que se necesita de políticas, programas y acciones dirigidas a poner fin, o al menos a contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea una realidad.

Además el Tribunal Constitucional considera que “promover la igualdad y remover los obstáculos es una finalidad propia del Estado Social y democrático de Derecho”. (STC 83/1984 y 8/1986)<sup>147</sup>.

En lo que respecta al análisis de las finalidades de la Constitución Española, antes expuestas, podemos observar que sus principales preceptos tienen como finalidad garantizar la igualdad de los ciudadanos y la obligación de los poderes públicos de remover cualquier obstáculo que impida el disfrute de dicho derecho. Ahora bien, los objetivos constitucionales no son ejecutados en su totalidad, por lo que estaríamos solamente frente a una igualdad formal, es decir, hace falta que el Derecho garantice la puesta en práctica de la igualdad efectiva entre los ciudadanos. A continuación se expondrá una serie de legislación y/o política social que intentan conseguir las finalidades del Derecho Constitucional, en lo que respecta a la igualdad.

### **3.1.1. Evolución legislativa de la igualdad**

Con el inicio de la etapa democrática en España se da también comienzo a un nuevo periodo con respecto a la política social, enfocada a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Principalmente se comienzan a desarrollar políticas para que la mujer participe plenamente en la esfera pública.

La política social desarrollada durante el franquismo impulsó desde el principio un modelo ultraconservador de familia, en el que el cabeza de familia varón era quien asumía

---

<sup>147</sup> DURÁN FEBRER, MARÍA. “*La constitucionalización de los derechos de género*”. Género, constitución y estatuto de autonomía, coord. por Teresa Freixes Sanjuán, Julia Sevilla Merino. INAP. Madrid, 2005, pp 281-288.

por principio la titularidad de los derechos, mientras que las mujeres y el resto de los miembros dependientes del hogar accedían a ellos tan solo de manera subsidiaria<sup>148</sup>. El inicio de la etapa democrática supuso un cambio radical con esta orientación paternalista y pronatalista hacia la familia. En este sentido, una de las primeras tareas que tuvieron que afrontar los gobiernos de la transición fue la restauración de los derechos civiles y políticos para las mujeres, convirtiéndolas por fin en ciudadanas de pleno derecho<sup>149</sup>. En los primeros años la política social se centró en el fomento de la igualdad formal entre mujeres y hombres, quedando en segundo plano las políticas familiares, ya que, no eran objeto de interés social ni político.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en España (1988-1990), se fundamenta en los Programas de Acción Comunitaria para la igualdad de Oportunidades que dan comienzo en 1982. En la propia justificación de motivos de dicho plan se reconocía que se hacían necesarios pasos ulteriores al mero desarrollo legislativo. Más allá del cambio en las leyes, resultaba imprescindible abordar un cambio en los valores sobre los que se apoya y legitima la desigualdad entre los sexos. Ese cambio suponía luchar contra la discriminación salarial y laboral, promoviendo la aplicación y desarrollo de leyes orientadas a conseguir la igualdad económica y social entre mujeres y hombres. Las políticas de igualdad de oportunidades dentro del ámbito del empleo constituyeron así un eje central de la política nacional y europea a favor de la igualdad entre trabajadoras y trabajadores<sup>150</sup>.

El principio de transversalidad o mainstreaming fue un avance importante en la igualdad de género, recogido en la IV Conferencia de Beijing de 1995. En el III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1997-2009) se establece la necesidad de “reformular las estructuras” sobre las que se asentaba la desigualdad laboral,

---

<sup>148</sup> COUSINS, C. *The development of a gendered social policy regime*, en Threlfall, M., Cousins, C. y Valiente, C. (eds.), *Gendering Spanish Democracy*. Nueva York: Routledge, 2005, pp.55-77.

<sup>149</sup> SALIDO, O. y ARRIBA, A. *Políticas a favor de las mujeres: igualdad de oportunidades y conciliación familiar y laboral*, en Rodríguez Cabrero, G.; Arriba, A.; Marbán, V. y Salido, O., *Actores Sociales y Reformas del Bienestar*. CSIC (Colección Politeya). Madrid, 2005, pp. 145-184.

<sup>150</sup> LARSEN, T., TAYLOR-GOOPY, P. y KANANEN, J. *The Myth of a Dual-earner Society. New Policy Discourses in European Welfare States*. WRAMSOC Project. Berlín, 2004. <http://www.kent.ac.uk/wramsoc/conferencesandworkshops/conferenceinformation/berlinconferenc/themythofadualearnersociety.pdf>. Obtenido 18/05/2012.

la vida familiar y laboral, pero no sería hasta algunos años después cuando el principio de “transversalidad” se introdujo expresamente en el marco normativo español.

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006) planteó la necesidad de introducir el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la acción política a todos sus niveles de acción, involucrando a todos los agentes implicados en la defensa y garantía de la igualdad de oportunidades: Administraciones Públicas, agentes sociales, ONG´s y sociedad en general<sup>151</sup>.

A mediados de los años noventa, la Unión Europea auspició igualmente la necesidad de desarrollar una política que favoreciera la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales para mujeres y hombres. Tales propuestas y medidas reflejaban una preocupación creciente por la empleabilidad de las mujeres y, en general, del conjunto de la población. Los esfuerzos por cubrir los criterios del Tratado de Maastricht (1992) sirvieron como plataforma de lanzamiento de una nueva orientación en la política europea que hacía de la maximización del empleo su principal eje articulador. De este modo, las políticas sociales pasaron a concebirse cada vez más como políticas activas de mercado de trabajo para todos aquellos en disposición de trabajar, sin distinción de sexo ni edad<sup>152</sup>.

España tenía la tasa de fecundidad más baja de la UE y también una de las más bajas de participación laboral femenina, donde la conciliación aparece como un punto clave para el propio desarrollo social y económico del país.

### **3.1.1.1. Los avances en igualdad del Partido Popular entre 1996 y 2004**

El Partido Popular en los primeros cuatro años de mandato recupera a la familia como uno de los principales ejes de su agenda política a nivel estatal. Anteriormente, la mayoría de las políticas dirigidas a la familia habían sido desarrolladas e implementadas por las Comunidades Autónomas, sin que existiera un marco normativo conjunto básico a nivel de todo el Estado español.

---

<sup>151</sup> SALIDO, O., y MORENO, L. “*Bienestar y políticas familiares en España*”. Política y Sociedad, Vol. 44 Núm. 2: 101-114. Madrid, 2007.

<sup>152</sup> OSTNER, I. “*From Equal Pay to Equal Employability: Four Decades of European Gender Policies*” en Rossilli, M (ed). *Gender Policies in the European Union*. Nueva York: Peter Lang, 2000, pp. 47-61.

Las iniciativas del período popular 1996-2004 en cuanto a política familiar, se pueden resumir en tres grandes apartados: medidas de conciliación, medidas fiscales y ayudas para la infancia:

En 1999 se aprueba la *Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral*. Dicha ley tiene como fin responder a los cambios sociales que se han producido en el mercado laboral. Se pretende un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares en la pareja, es decir, intentar que el trabajo en el hogar no recaiga solamente en la mujer, que a su vez, impida a la mujer participar en el mercado laboral en igualdad de oportunidades. Esta ley estuvo orientada principalmente a dar respuesta a un doble mandato constitucional: (a) la “protección social, económica y jurídica de la familia”; y (b) la promoción de “las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas” (Constitución Española 1978, artículos 39.1 y 9.2, respectivamente). Se recogía, asimismo, la principal propuesta de las directrices europeas (Directiva del Consejo 96/34/CE), que establecía el permiso parental como un instrumento para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

La Ley 39/1999, reconoce los profundos cambios sociales que la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado en los tiempos recientes. Entre las medidas introducidas pueden destacarse la mejora de la seguridad de salud de las mujeres embarazadas, o en período de lactancia, incluyendo nuevas licencias por peligrosidad en el puesto de trabajo (con el 75% del salario), así como la declaración de nulidad de los despidos a mujeres embarazadas, madres recientes o usuarios de licencias familiares. También se permite que la madre transfiera 10 de las 16 semanas de permiso de maternidad al padre (frente a 4 en la legislación previa), siempre que esto no suponga un riesgo para su salud. En caso de parto múltiple el permiso se extiende en dos semanas por hijo nacido (a partir del segundo). Así mismo se equiparan los derechos de los padres adoptivos y de acogida en cuanto a las licencias de maternidad/paternidad.

Una novedad interesante es la introducción de los permisos para “cuidados familiares”, extendiéndose las licencias parentales y la reducción de jornada al cuidado de parientes por enfermedad, accidente o ancianidad (de 1 a 3 años, al igual que la licencia parental). La tendencia a la individualización de los derechos relativos a las licencias ha sido objeto

de algunas críticas. Aunque el derecho compartido a las licencias parentales “favorece el avance hacia la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito doméstico y en el trabajo”, el hecho de que se trate de una “cesión” de un derecho de titularidad exclusivamente femenina supone asumir, siquiera implícitamente, que “las mujeres siguen siendo las principales responsables del cuidado de los hijos”<sup>153</sup>. Las cifras hablan por sí solas: sólo el 1,8% de los hombres ejerció su derecho a disfrutar el permiso de maternidad en 2005, lo que muestra un más que modesto avance desde la entrada en vigor de esta medida. El debate mantiene su vigencia y nivel de discusión en torno a la efectividad de las políticas de conciliación para fomentar una verdadera igualdad entre hombres y mujeres. A este respecto se aduce que, si no sirven cabalmente al fin al que supuestamente van destinadas, quizá coayudan indirectamente como instrumentos de reproducción de los estereotipos de género que pretenden combatir<sup>154</sup>.

En 2002, el Gobierno del PP aprueba una medida de *carácter fiscal* que consiste en la reforma del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), donde se da una paga mensual de 100 euros a las empleadas por cuenta ajena a tiempo completo, o a tiempo parcial siempre que cubriesen al menos el 50% de la jornada y estuviesen aseguradas por el mes completo. Se incluye además a las trabajadoras por cuenta propia aseguradas al menos 15 días al mes, con niños menores de 3 años. Existió la posibilidad de cobrar la mensualidad o de acumular la cuantía como una deducción anual en el Impuesto de la Renta. Esta fue la medida del PP que más publicidad y difusión tuvo.

La ley tuvo por objeto apoyar a las mujeres ocupadas y con niños menores de 3 años para, “compensarlas por el gran peso que supone tener un niño mientras se está trabajando”. No obstante, tales medidas fueron cuestionadas por no favorecer el desarrollo de formas que superen el modelo convencional de organización del trabajo doméstico, que asume que la mujer es quien soporta la mayor carga de trabajo doméstico familiar.

---

<sup>153</sup> CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. “*Conciliación de trabajo y vida familiar: licencias parentales*”, *Panorama sociolaboral de la mujer en España*. CES nº 38, Cuarto trimestre. 2004, Madrid, 2004.

<sup>154</sup> BUSTELO, M. y PETERSON, E. “*Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas desigualdad entre mujeres y hombres*”. *Revista de Desarrollo y Educación Popular* nº 7. Madrid, 2005, pp. 32-37.

A pesar de su reducido impacto y de las limitaciones comentadas, debe resaltarse que se trató de la primera política pública que abordó de manera directa y explícita el problema de la baja fecundidad de las mujeres españolas en tiempos recientes. El Gobierno del PP realizó dos reformas fiscales de gran calado, repartidas entre las dos legislaturas:

La primera, llevada a cabo en 1998 (Ley 40/1998), fijaba un sistema más generoso desde el punto de vista de la protección familiar. El sistema introducido por el Partido Popular suponía una transformación importante con respecto a la concepción de la ayuda a las familias que inspiraba al sistema anterior. La principal innovación en este sentido fue el concepto de “mínimo vital”, el cual está asociado a la capacidad económica real de los sujetos pasivos, una vez descontados los gastos necesarios para la satisfacción de las necesidades personales y familiares mínimas. De esta manera, se hacía necesario tener en cuenta la totalidad de las circunstancias familiares y personales para determinar el nivel de renta *realmente disponible*. En línea con lo anterior, las anteriores deducciones en la cuota fueron sustituidas por desgravaciones en la base imponible, consideradas más regresivas, no obstante, que las primeras por los expertos. Se eliminaron también las deducciones por gastos de enfermedad, primas de seguros de vida y custodia de niños, manteniéndose las de compra y rehabilitación de la vivienda. Otro cambio importante atañía a las prestaciones por hijo a cargo, que dejaban de ser consideradas rendimientos del trabajo para pasar a serlo como rentas exentas. Junto a las desgravaciones personales y familiares se contemplaban desgravaciones especiales para madres y padres solos. Se aplicaba la misma tarifa de gravamen para las declaraciones conjuntas e individuales, permitiendo a los cónyuges acumular todas las desgravaciones a que tuvieran derecho individualmente.

Todas estas medidas traslucían una cierta orientación natalista, especialmente si consideramos su efecto de manera conjunta con el de las nuevas transferencias asociadas al nacimiento de hijos. Aun así, las familias con un solo perceptor (o dos, pero con salarios dispares) resultaban perjudicadas fiscalmente respecto a aquellas con dos perceptores de ingresos similares.

La segunda reforma fiscal del PP (Ley 46/2002) redujo nuevamente el número de tramos, así como los tipos impositivos (pasando el máximo y mínimo, respectivamente, del 48% al 45% y del 18% al 15%). Por otra parte, desde el punto de vista de la protección a la

familia, se contemplaba una actualización de los importes de las deducciones por hijos a cargo (de 1.400 euros para el primer hijo, 1.500 para el segundo, 2.200 para el tercero y 2.300 para el cuarto y siguientes, siempre que sean menores de 25 años). El valor del mínimo personal era también actualizado, aunque sin llegar a cubrir el aumento del Incremento de Precios al Consumo (IPC). La nueva regulación permitía a los cónyuges acumular todas las desgravaciones a que tuvieran derecho individualmente, lo que en principio resultaba más favorable para los matrimonios. No obstante, las reformas fiscales acometidas, a pesar de estar orientadas a conseguir un sistema en principio más “amigable” hacia las familias, obtuvieron un eco negativo entre las asociaciones conservadoras al estimarlas insuficientes<sup>155</sup>.

Además de la política familiar que se llevó a cabo en el período 1996-2004 se aprobó, entre otras medidas, la *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*.

Los informes de impacto de género son documentos que se adjuntan a las disposiciones normativas, que se redactan por los departamentos correspondientes antes de la aprobación de las propuestas normativas. Consisten en la evaluación previa sobre los resultados y los efectos de las normativas propuestas, sobre mujeres y hombres de forma separada, y la evaluación de estos resultados con respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además estos informes acompañarán a planes de especial relevancia, tanto económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros.

En el informe, el objetivo principal es recabar la información que se necesita y realizar los correspondientes análisis para detectar si se produjeron desigualdades de género a lo largo del desarrollo de las normas. Después de la valoración de la disposición normativa, se podrán hacer propuestas de reformulación y/o modificación de dicha disposición con

---

<sup>155</sup> INSTITUTO DE POLÍTICA FAMILIAR. *Evolución de la Familia en España*. IPF. Madrid, 2005. MORENO, L. y SALIDO, O. “*Famiglia e welfare in Spagna*”. *La Rivista delle Politiche Sociali* n°4 Italia, 2006, pp. 217-237.



el fin de evitar cualquier tipo de desigualdad que afecte al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, la elaboración de informes de impacto de género puede contribuir a:

- ✓ Una mayor eficacia en el resultado de la aplicación de las normas, ya que, de forma previa, se hace una previsión de resultados y se analizan las posibles desviaciones que las diferencias sociales entre mujeres y hombres pueden producir.
- ✓ Aumentar el nivel de conocimiento de los poderes públicos sobre las necesidades y expectativas de la población y contribuir a la sensibilización sobre las situaciones de discriminación social por razón de sexo.
- ✓ Mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación de la aplicación de las normas, iniciando el proceso con una evaluación ex-ante, que proporciona una previsión de resultados y propone, desde el inicio, indicadores desde una perspectiva de género.

El resultado que se pretende, por tanto, es que en el momento de la toma de decisiones, se cuente con un mayor nivel de información sobre la realidad social desde una perspectiva de género, tanto por parte de quienes elaboran las propuestas normativas, como por parte de quienes toman las decisiones, facilitando de esta forma, el trabajo de los poderes públicos a favor de la igualdad y actuando como mecanismo preventivo, frente a la posibilidad de que existan medidas legislativas que produzcan efectos negativos de género y resultados contrarios a los objetivos de las políticas de igualdad<sup>156</sup>.

La principal información que debe incluir un informe de impacto de género es:

- ✓ La información básica para valorar la situación de partida de mujeres y hombres.

---

<sup>156</sup> INSTITUTO DE LA MUJER (MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES). *Informes de impacto de género. Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003*. Instituto de la Mujer. Madrid, 2005, pp. 22-23.

- ✓ Una evaluación de los posibles efectos sobre uno y otro sexo y sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La valoración de los informes del impacto de género puede ser de tres tipos:

- ✓ En sentido negativo: cuando se entiende que la aplicación de la actuación, no va a eliminar las desigualdades de género, sino que además provocará un aumento de la misma, por lo que habrá que reformular y/o modificar la actuación.
- ✓ En sentido positivo: cuando las iniciativas propuestas van a contribuir a la eliminación de las desigualdades de género, con lo que se acotará las diferencias entre mujeres y hombres en el terreno de la intervención. En este caso, no es necesario modificar ni replantear la actuación.
- ✓ En sentido neutro: sería el caso en el que no existen desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que no se preverá ninguna modificación.

A pesar de la importancia de la Ley 30/2003 que regula la elaboración de los informes de los impactos de género, es una realidad que en muchos casos, su elaboración se convierte en un mero trámite olvidando así su objetivo principal, que es el avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

### **3.1.1.2. Los avances en igualdad del Partido Socialista entre 2004 y 2011**

El Partido Socialista mantiene una continuidad con la política familiar que llevó a cabo el Partido Popular con respecto a la conciliación familiar, personal y laboral. La nueva Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LOI), ha introducido un permiso de paternidad voluntario y exclusivo, de titularidad exclusivamente paterna, que se perdería en caso de no ser disfrutado, no siendo posible su cesión a la madre. Algunas actuaciones previstas en la LOI han sido ya introducidas para los empleados de la Administración Central del Estado, por el Plan Concilia en 2005. Se establecen medidas de reducción de la jornada laboral, asociadas al cuidado de hijos menores de 12 años, de personas mayores o discapacitadas. Este Plan facilita el disfrute de una jornada flexible con una autorización de carácter personal y temporal. También introduce medidas de

discriminación positiva respecto a la Administración General del Estado como la introducción de criterios que favorezcan la contratación de mujeres en las cláusulas de los concursos para contratos a suscribir con empresas privadas. Se fija un porcentaje de reserva de un mínimo de un 5% de los puestos para el acceso de mujeres a ocupaciones públicas en las que la representación femenina sea baja. Tras un eventual acuerdo con los agentes sociales, esta medida se extendería también al sector privado. Se crea el futuro Observatorio del Empleo Público para velar por el cumplimiento del principio de igualdad.

Durante la legislatura del PSOE se intenta dar respuesta a la situación socio-demográfica de la población española. Con el creciente envejecimiento de la población, se hace cada vez más necesario que el Estado responda a un modelo basado en cuidados informales de larga duración, que se apoya en la dedicación intensiva y extensiva, a lo largo de todo el ciclo vital del cuidador o, concretamente, cuidadora. Así en 2006 se aprueba la *Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia*, con el apoyo mayoritario de las principales fuerzas políticas parlamentarias, que abre paso a un *Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia* (SAAD), que pretende consolidar el “cuarto pilar” de servicios sociales del Estado del Bienestar en España. La Ley reconoce un nuevo derecho universal y subjetivo de ciudadanía, que garantiza atención y cuidados a las personas dependientes, dando así cobertura a las necesidades de los familiares de aquellas y, muy especialmente, a las mujeres. Los aspectos más polémicos tienen que ver con la forma de financiación de los servicios, así como con la propia definición de la dependencia. Se propone un sistema de copago entre el Estado y los propios usuarios, que variaría según el tipo y coste del servicio, así como en función del nivel de ingresos de los usuarios. Las prestaciones y elementos de apoyo serán principalmente el servicio a domicilio, asistente personal, teleasistencia, centros residenciales, centros de día y ayudas técnicas. Se ha llamado la atención sobre la necesidad de que la cobertura fuese universal, superando el restrictivo

marco asistencial en el ámbito de los servicios sociales y, también, aunque en menor medida, en la atención sanitaria<sup>157</sup>.

En la mayoría de los casos se trata de cuidados de larga duración, con un componente socio-sanitario importante, que no queda actualmente regulado de forma adecuada dentro del sistema sanitario español. Este, a pesar de su carácter de acceso universal, no contempla con claridad la prestación de algunos servicios relacionados con la dependencia. Con todo, el problema principal se identifica en el área de los cuidados personales, en gran medida de tipo domiciliario, que resulta claramente insuficiente en alcance e intensidad protectora<sup>158</sup>.

Por otra parte, la creación de escuelas infantiles aparece como un elemento clave para conseguir una conciliación adecuada de la vida laboral y familiar. De acuerdo con un estudio del INE (2006), existe un elevado porcentaje de asalariados con hijos pequeños, formado mayoritariamente por mujeres y un mayor porcentaje en el sector privado (24,8%) que en el público (18,9%), al que la falta de servicios de atención para niños le impide cumplir su deseo de trabajar más. Un cambio importante es el que introduce la nueva Ley Orgánica de Educación, que redefine el período de 0 a 3 años como parte de la etapa infantil, la cual pasa a tener un carácter plenamente educativo tras su consideración como “educativo-asistencial” por la LOCE. Sin embargo, la tasa de escolarización de los niños menores de 3 años continúa siendo muy baja, alcanzando apenas un 15% de los niños de 0 a 3 años en el curso 2001- 2002<sup>159</sup>.

La propuesta del PSOE de crear un marco regulador intergubernamental para que CC.AA. y Ayuntamientos incrementasen su oferta de educación infantil ha tomado expresión en

---

<sup>157</sup> RODRÍGUEZ CABRERO, G. “*La protección social a las personas en situación de dependencia en España en el contexto de las políticas europeas de cuidados de larga duración*”, en Rodríguez Cabrero, G.; Arriba, A.; Marbán, V. y Salido, O., *Actores Sociales y Reformas del Bienestar*. CSIC Colección Politeya: 24. Madrid, 2005, pp. 53-82.

<sup>158</sup> SALIDO, O. “*La participación laboral de las mujeres: un reto para el bienestar social*”, *Revista Administración & Ciudadanía*, nº 1, Vol. 1: 97-121. “La incorporación de las mujeres al empleo: hacia un nuevo contrato social”, en Carbonero, M. A. y Levín, S. (coords.), *Trabajo, familia y Estado: las transformaciones en las relaciones de género*. Editorial Homo Sapiens. Rosario, Argentina, 2007.

<sup>159</sup> GONZÁLEZ, M. J. y VIDAL, S. “Where do I leave my baby? Use and development of early childcare in Spain”, *DemoSoc Working Paper, 2005-5*, Universidad Pompeu Fabra, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Barcelona, 2005.

el *Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia* (2006-09). El Plan ha obtenido un amplio consenso y articulará líneas estratégicas comunes de las políticas de infancia para las diferentes administraciones. Entre sus objetivos está conseguir que un tercio de los niños de cero a tres años cuenten con plaza en un centro público en 2010, dando así cumplimiento al objetivo establecido en la Agenda de Lisboa.

Entre las políticas públicas del PSOE también se pueden destacar políticas de natalidad y modificaciones en el derecho de la familia. Una de las novedades fue la introducción de una deducción adicional de 2.200 € en la declaración de la Renta de 2007 para aquellos progenitores con hijos menores de 3 años, que vendría a sumarse al mínimo vital por descendientes. Para adecuar la imposición a las circunstancias personales y familiares y recuperar la progresividad del impuesto, se configura un primer tramo gravado a tipo cero, bajo el supuesto de que está destinado a cubrir las necesidades vitales.

En el derecho de familia es donde se han implementado las actuaciones más innovadoras por el Gobierno del PSOE. En el año 2004 el Parlamento aprobó la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* a fin de proteger a las mujeres maltratadas. Con respecto al plano laboral en el Título II “Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género”, se incluye en el capítulo II los “Derechos laborales y prestaciones de la seguridad social”:

- Artículo 21. *Derechos laborales y de Seguridad Social.*

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el *Estatuto de los Trabajadores*, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la *Ley General de la Seguridad Social*, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado

su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

- *Artículo 22. Programa específico de empleo.*

En el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

- *Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.*

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio

Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

El objetivo principal en este capítulo II de la Ley Orgánica contra la violencia de género es posibilitar que las víctimas se mantengan dentro del ámbito laboral y así evitar el total aislamiento que podría perpetuar una situación de maltrato y/o poner en peligro su vida. Se crea un marco jurídico que proteja a las víctimas dentro del ámbito del trabajo.

Reformas de la Ley de violencia de género, en el Estatuto de los Trabajadores:

- Artículo 37. *Descanso semanal, fiestas y permisos.*

Apartado 7. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- Artículo 40. *Movilidad geográfica.*

Apartado 3. bis. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- Artículo 45. *Causas y efectos de la suspensión del contrato.*

Apartado 1. Letra n. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- Artículo 48. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

Apartado 6. En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- Artículo 49. *Extinción del contrato.*

Apartado 1. Letra m. El contrato de trabajo se extinguirá: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- Artículo 52. *Extinción del contrato por causas objetivas.*

Apartado 1. Letra d, segundo párrafo. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la



situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o Servicios de Salud, según proceda.

En 2005 se aprueba la *“Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio”*, cuya ley precedente fue la *“Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio”*. La Ley 15/2005 de separación y divorcio facilita la separación sin necesidad de alegar una causa explícita.

También en 2005 se aprueba la *Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio*. Con esta ley se hace un reconocimiento del derecho a contraer matrimonio entre personas del mismo sexo.

La justificación de la reforma legislativa se hacía en una doble vertiente: (a) como reconocimiento de la existencia de nuevas formas familiares, en las que la afectividad entre personas del mismo sexo aparece como vínculo central de la unión; y (b) en el desarrollo del mandato constitucional de la “promoción de la igualdad efectiva de los ciudadanos en el libre desarrollo de su personalidad” (artículos 9.2 y 10.1 de la Constitución Española) y la “preservación de la libertad en lo que a las formas de convivencia se refiere” (artículo 1.1 de la Constitución).

En 2006 se promulgó la *Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida*, que tiene por objeto: Regular la aplicación de las técnicas de reproducción humana asistida acreditadas científicamente y clínicamente indicadas. Regular la aplicación de las técnicas de reproducción humana asistida en la prevención y tratamiento de enfermedades de origen genético, siempre que existan las garantías diagnósticas y terapéuticas suficientes y sean debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. La regulación de los supuestos y requisitos de utilización de gametos y preembriones humanos crioconservados. Esta Ley lo que permite es dar más libertad de decisión a la mujer en sus condiciones de maternidad, dentro de los límites establecidos.

En 2007 llega la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Los fundamentos jurídicos de la presente ley son los artículos 14 y

9.2 de la Constitución Española. También tiene en cuenta los diferentes avances del principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres, que se pueden identificar en diferentes tratados internacionales:

La igualdad es un principio fundamental de la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros<sup>160</sup>.

En el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro<sup>161</sup>.

La Ley de igualdad también responde al principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres reconocidos en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como las de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La presente Ley Orgánica “nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres”. La particularidad de esta Ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas públicas para hacer efectivo el principio de igualdad. Así mismo, el principio rector será el de transversalidad que

---

<sup>160</sup> LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS I. BOE nº 71. 2007, pp. 12611.

<sup>161</sup> LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS I. BOE nº 71. 2007, pp. 12611.

implica que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todos los ámbitos de la vida, y sobre todo en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.

Para facilitar la transversalización de la perspectiva de género, la ley funciona como el marco general que permite la adopción de medidas de acción positiva que se llevarán a cabo a través de las siguientes herramientas: el Plan estratégico de igualdad de oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligación se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

En primer lugar, la Ley Orgánica 3/2007, en el Título I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, se ocupa de definir que sería igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, los diferentes tipos de discriminación que considera y lo que son las acciones positivas, que se expondrá en los siguientes artículos<sup>162</sup>:

- Artículo 3. *El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- Artículo 4. *Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.*

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

- Artículo 5. *Igualdad de trato de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:*

---

<sup>162</sup> LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS I. BOE nº 71. 2007, pp. 12614 – 12615.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del 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.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- *Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.*

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- *Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- Artículo 8. *Discriminación por embarazo o maternidad.*

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Artículo 9. *Indemnidad frente a represalias.*

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Artículo 11. *Acciones positivas.*

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

En lo que respecta a la tutela judicial de la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad establece<sup>163</sup>:

- Artículo 10. *Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.*

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

A continuación se desarrollarán los principales puntos de la LOI con respecto al ámbito laboral y las políticas públicas propuestas para el fomento y la mejora del empleo femenino.

Dentro de la LOI se pueden identificar principalmente dos títulos dedicados a regular el ámbito laboral tanto en el sector público como en el sector privado.

Para el sector privado, destacamos el Título IV denominado, “*el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*”. En el Capítulo I. “*Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral*”, se establece:

- Artículo 42. *Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.*

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas

---

<sup>163</sup> LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS I. BOE nº 71. 2007, pp. 12614 – 12615.

de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

- Artículo 43. *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.*

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Con respecto al artículo 42 y 43 expuestos, los *Planes de empleo* de las Comunidades autónomas de España deberían responder tanto a lo que implican dichos artículos como lo que se expone en la normativa internacional de Derechos Humanos, en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades en el empleo. Principalmente deberán garantizar el disfrute de todos los derechos expuestos en el artículo 11 de la CEDAW.

En el Capítulo II. *“Igualdad y conciliación, se establece”*:

- Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
  2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
  3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

La principal novedad de este artículo es el reconocimiento a los padres del derecho a un permiso y a una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

En el capítulo III del mismo título se regulan los *Planes de igualdad de las empresas* y otras medidas de promoción de la igualdad<sup>164</sup>. El punto a destacar en este capítulo es que la LOI crea una nueva figura jurídica -los Planes de igualdad- a la que deberán responder las empresas con obligación legal con más de 250 trabajadoras/es y de forma voluntaria en el resto de las empresas. En Castilla y León menos del 30% de las empresas de más de 250 trabajadoras/es tienen un Plan de Igualdad.

En lo que se refiere al diseño e implantación obligatoria de los planes de igualdad, para ciertas empresas, hay que tener en cuenta, que tanto en la Comunidad autónoma de Castilla y León como en el resto de España, las PYMES representan el 90% del total de las empresas españolas<sup>165</sup>. No obstante, aunque legalmente, las PYMES no están obligadas a implementar un Plan de igualdad, si están sujetas a tomar medidas que garanticen la igualdad en el empleo. En el Artículo 50 del Capítulo IV, la LOI premia a las empresas que cumplan con lo que establece la Ley en la toma de medidas de igualdad con el distintivo empresarial en materia de igualdad<sup>166</sup>.

Otra de las cuestiones a destacar del Capítulo III son las medidas específicas para prevenir el *acoso sexual* y el acoso por razón de sexo en el trabajo regulado en el artículo 48:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

---

<sup>164</sup> LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 45. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad*. BOE nº 71. 2007, pp. 12619.

<sup>165</sup> ALFARO GIMÉNEZ, J.; GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, C.; y PINA MASSACHS, M. *Economía de la empresa*. Mc Graw Hill Education. Madrid, 2013, pp. 83.

<sup>166</sup> BOE nº 71. 2007. LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 50. *Distintivo para las empresas en materia de igualdad*. BOE nº 71. 2007, pp. 12620.



2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Este artículo de la Ley responde también a garantizar los derechos fundamentales personales en lo que respecta a la integridad física y moral, reconocidos en la primera generación de Derechos Humanos en el grupo de los Derechos Civiles. La Ley sigue la tutela de los derechos de la mujer como mandan los tratados y/o normas internacionales.

Para el sector público se producen mayores cambios y propuestas de mejora en la igualdad entre mujeres y hombres por parte de la LOI. Es en este sector, donde mayores posibilidades de intervención hay por parte del Estado, ya que tiene mayor poder de decisión en sus instituciones. Destacamos así el Título V “*Principio de igualdad en el empleo público*”. En su Capítulo I Criterios de actuación de las Administraciones públicas se puede resaltar principalmente:

- Artículo 51. *Criterios de actuación de las Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

- d. Promover la presencia equilibrada<sup>167</sup> de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

El presente artículo es de vital importancia, ya que recoge los principales elementos de discriminación de la mujer en el ámbito laboral y que cada administración del Estado español deberá corregir. Fundamentalmente, se señalan las principales cuestiones a corregir en el ámbito laboral propuestas en el artículo 11 de la CEDAW con el que se pretende eliminar el techo de cristal, la discriminación en el acceso al empleo y la discriminación salarial. Además, la LOI añade en dicho artículo, la protección de la mujer con respecto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

En el Capítulo II, *“El principio de presencia equilibrada en la administración general del estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella”*, se pretende fundamentalmente garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los titulares de órganos directivos, órganos de selección y comisiones de valoración, y designación de representantes de la Administración general del Estado (Art. 52, 53, 54).

En el Capítulo III, se pretenden establecer *“medidas de igualdad en el empleo para la administración general del estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella”*. Dichas medidas son:

---

<sup>167</sup> LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada: A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. BOE nº 71. 2007, pp. 12624.

- Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público. (Art. 55)
- Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Art. 56)
- Conciliación y provisión de puestos de trabajo. (Art. 57)
- Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia. (Art. 58)
- Vacaciones. (Art. 59)
- Acciones positivas en las actividades de formación. (Art. 60)
- Formación para la igualdad. (Art. 61)
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. (Art. 62)
- Evaluación sobre la igualdad en el empleo público. (Art. 63)
- Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella. (Art. 64)

Principalmente lo que se hace en este capítulo es establecer las medidas correspondientes para la debida actuación de las Administraciones públicas expuesta en el artículo 51.

Finalmente, en el capítulo IV y V se propone para las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, respectivamente, el respeto del principio de igualdad y la aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha constituido un gran avance en la legislación española y ha servido de modelo a nivel internacional, situándose España entre los Estados que encabezan la lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Una de las novedades importantes de carácter general de la LOI fue enfocada fundamentalmente a la eliminación de toda discriminación por razón de sexo. Se pretendió reconocer a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo; obligó por igual a todas las personas, físicas o jurídicas, con independencia de su nacionalidad, domicilio o residencia. Definió los conceptos y categorías básicas relativas

a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y por razón de sexo, y acciones positivas.

Estableció las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba. Es la persona acusada la que tiene que demostrar que no se produjo ninguna actuación por su parte que se pueda considerar que infringe la Ley. Así, en los casos de acoso laboral, será la persona acosadora, la que debe probar que no ha existido acoso.

Legitimó a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales, como los relacionados con violencia de género.

Estableció un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas, que permiten alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. Incorporó un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad. Aseguró una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

En cuanto a las novedades de carácter específico de la Ley de igualdad, se estableció la utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos. Se introdujo la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos. Se introdujo la aprobación periódica de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Se creó el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica. Se creó una nueva prestación por maternidad, de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.

Se previó el desarrollo de la figura jurídica de la titularidad compartida por el antiguo Ministerio de Igualdad (actual Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) y el antiguo Ministerio de Medioambiente, Medio Rural y Marino (actual Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medioambiente), para que se reconozcan plenamente los

derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la seguridad social, así como el reconocimiento de su trabajo.

Se mejoró la prestación económica por riesgo durante el embarazo. Se protegió el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica. Estableció la obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.

En definitiva, la Ley de igualdad ha supuesto un progreso importante en materia de igualdad en el mundo laboral, pero aún queda mucho camino por recorrer. La actitud y comportamiento de quien discrimina o minusvalora a las mujeres por ser consideradas inferiores respecto de los hombres, impide el acceso a determinados cargos públicos y de alta dirección, por ejemplo. El machismo, sigue existiendo dentro y fuera del ámbito laboral, impidiendo en muchos casos el avance profesional de la mujer. Muchas personas, incluso de ambos sexos, siguen mostrándose intolerantes para que las mujeres puedan acceder a puestos de responsabilidad.

El acoso en el trabajo se produce porque las mujeres son menospreciadas sin razones aparentes, pero la discriminación se fundamenta en el hecho de ser mujer. La maternidad es un factor decisivo, que frena el poder optar a ciertos puestos de trabajo y en muchos casos se traducen en acoso laboral.

Hay bastantes causas de la infrarrepresentación femenina, ya que las mujeres seguimos encontrándonos con el famoso “Techo de cristal”, un muro invisible pero infranqueable de procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias, etc., que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de decisión y su evolución, fundamentadas en una cultura organizacional y justificados por unas responsabilidades y cargas familiares, pues existe una falta de conciliación de la vida personal, laboral, y familiar, prejuicios sexistas y discriminatorios hacia la mujer, sociedad patriarcal, control masculino de los órganos de representación, etc. La participación femenina en puestos de responsabilidad es baja; no existe equidad en representación en las juntas directivas, ni equidad en los sueldos independientemente de la experiencia y formación, tanto académica como profesional.

La desigualdad entre mujeres y hombres no se limita al ámbito laboral, sino que está presente en toda la sociedad, sujeta a estereotipos de género, que hay que combatir y que dificultan la conciliación, ya que sobre las mujeres sigue recayendo el peso del cuidado

de las hijas e hijos, personas dependientes, tareas domésticas, etc., frenando el desarrollo de su carrera profesional.

La Ley de Igualdad recomendaba impulsar una presencia equilibrada entre los dos sexos en los Consejos de administración de las empresas, pues en España aún están muy lejos de la presencia equilibrada en las empresas, por lo que es necesario fomentar aún más el sistema de cuotas para lograr mejores resultados en la equidad entre géneros e impulsar así la presencia femenina en puestos de representación pública, puestos directivos, puestos políticos, ya que es una cuestión ética y democrática, además de poder mejorar la eficiencia y la eficacia de las empresas y potenciar así las competencias y desarrollo personal femenino.

El avance conseguido con las políticas de igualdad ha quedado empujado con la crisis económica. Los recortes que se están realizando en otros ámbitos, como en el educativo y el sanitario, por ejemplo, también afectan a las acciones de las medidas propuestas en la LOI. A pesar del retroceso, hay que tratar de seguir avanzando en la lucha por los derechos de la mujer en todos los ámbitos de la vida social, incluso en periodos recesivos de los ciclos económicos.

Además de la propia regulación laboral, tanto en el sector público como en el sector privado, también la Ley de Igualdad 3/2007 hace modificaciones de aspectos laborales de diferentes leyes:

- Estatuto de los Trabajadores

La Ley de Igualdad 3/2007:

- Modifica el párrafo e) del apartado 2 del Artículo 4: *Derechos Laborales*.

Apartado e. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- Se incorpora al Artículo 17: *No discriminación en las relaciones laborales*, dos nuevos apartados:

Apartado 4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Apartado 5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Y se modifica el párrafo segundo del apartado 1, que queda redactado así: Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

- En el Artículo 34: *Jornada*, añade:

Apartado 8: El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

- Se modifica la letra b) del apartado 3 del Artículo 37: *Descanso semanal, fiestas y permisos*, que queda redactado del modo siguiente:

Apartado 3. Letra b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del Artículo 37: *Descanso semanal, fiestas y permisos*, quedando redactados en los siguientes términos:

Apartado 4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Apartado 5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

- Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del Artículo 38: *Vacaciones anuales*, en los siguientes términos:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del



contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- Se modifica la letra d) del apartado 1 del Artículo 45: *Causas y efectos de la suspensión*, quedando redactada en los siguientes términos:

Apartado 1. Letra d. Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

- Se modifica el apartado 2 del Artículo 46: *Excedencias*, que queda redactado del modo siguiente:

Apartado 2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

- Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del Artículo 46: *Excedencias*, que quedan redactados del modo siguiente:

Párrafo primero. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Párrafo segundo. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Párrafo tercero. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- Se modifican los apartados 4 y 5 del Artículo 48: *Suspensión con reserva de puesto de trabajo*, quedando redactados en los siguientes términos:

Apartado 4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

Apartado 5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el Artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Se agrega un nuevo artículo, el Artículo 48 bis. *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad:*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

- Se modifica el apartado 4 del Artículo 53: *Forma y efectos de la extinción por causas objetivas*, que queda redactado en los siguientes términos:

Apartado 4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

- Se modifica la letra g) del apartado 2 del Artículo 54: *Despido disciplinario* quedando redactado en los siguientes términos:

Apartado 2. Letra g. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

- Se modifica el apartado 5 del Artículo 55: *Forma y efectos del despido disciplinario*, que queda redactado del siguiente modo:

Apartado 5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

- Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del Artículo 64:  
*Derechos de información y consulta y competencias*, en los siguientes términos:

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y

hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

- Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64: *Derechos de información y consulta y competencias*, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

Letra c. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Número 13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

- Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del Artículo 85: *Contenido*, con la redacción siguiente:

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del Artículo 85: *Contenido*, con la redacción siguiente:

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para



cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.»

- Se añade un nuevo apartado 6 al Artículo 90: *Validez.* , quedando redactado, en los siguientes términos:

Apartado 6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.»

- Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos:

Disposición adicional decimoséptima. *Discrepancias en materia de conciliación:*

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

- Se añade una nueva disposición adicional decimoctava, en los siguientes términos:

Disposición adicional decimoctava. *Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida:*

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción

de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.

En el año 2010 se aprueba la [Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo](#)<sup>168</sup>. La presente Ley reconoce el derecho a la maternidad libremente decidida, que implica, entre otras cosas, que las mujeres puedan tomar la decisión inicial sobre su embarazo y que esa decisión, consciente y responsable, sea respetada. Fundamentalmente se pretende garantizar el derecho al libre desarrollo de la personalidad, a la vida de la mujer, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad ideológica y a la no discriminación.

El principal cambio que produce la Ley 2/2010 es que se pasa de un *sistema de supuestos*, a un *sistema de plazos*, que consiste en que se podrá interrumpir el embarazo dentro de las primeras catorce semanas de gestación a petición de la embarazada, siempre que ocurran los requisitos siguientes:

- a) Que se haya informado a la mujer embarazada sobre los derechos, prestaciones y ayudas públicas de apoyo a la maternidad, en los términos que se establecen en los apartados 2 y 4 del artículo 17 de esta Ley<sup>169</sup>.

---

<sup>168</sup> BOE. *Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*. Nº 55. Madrid 2010. <https://www.boe.es/boe/dias/2010/03/04/pdfs/BOE-A-2010-3514.pdf>. Obtenido el 28/06/2015.

<sup>169</sup> Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Art 17.: 2. En los casos en que las mujeres opten por la interrupción del embarazo regulada en el artículo 14 recibirán, además, un sobre cerrado que contendrá la siguiente información: a) Las ayudas públicas disponibles para las mujeres embarazadas y la cobertura sanitaria durante el embarazo y el parto. b) Los derechos laborales vinculados al embarazo y a la maternidad; las prestaciones y ayudas públicas para el cuidado y atención de los hijos e hijas; los beneficios fiscales y demás información relevante sobre incentivos y ayudas al nacimiento. c) Datos sobre los centros disponibles para recibir información adecuada sobre anticoncepción y sexo seguro. d) Datos sobre los centros en los que la mujer pueda recibir voluntariamente asesoramiento antes y después de la interrupción del embarazo. Esta información deberá ser entregada en cualquier centro sanitario público o bien en los centros acreditados para la interrupción voluntaria del embarazo. Junto con la información en sobre cerrado se entregará a la mujer un documento acreditativo de la fecha de la entrega, a los efectos de lo establecido en el artículo 14 de esta Ley. La elaboración, contenidos y formato de esta información será determinada reglamentariamente por el Gobierno. 4. En todos los supuestos, y con carácter previo a la prestación del consentimiento, se habrá de

b) Que haya transcurrido un plazo de al menos tres días, desde la información mencionada en el párrafo anterior y la realización de la intervención.

En 1985 se despenalizó el aborto<sup>170</sup>, modificando el artículo 417 bis del antiguo Código Penal. En el momento actual, el gobierno de España, presidido por el Partido Popular pretende cambiar lo establecido por la Ley 2/2010 y volver al antiguo sistema de supuestos, aunque con mayores restricciones.

La modificación del artículo 417 bis del antiguo Código Penal contemplaba tres supuestos en los que no se penalizaría la interrupción del embarazo, que quedó redactada de la siguiente manera:

1. No será punible el aborto practicado por un médico, o bajo su dirección, en centro o establecimiento sanitario público o privado, acreditado y con consentimiento expreso de la mujer embarazada, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1ª. Que sea necesario para evitar un grave peligro para la vida o la salud física o psíquica de la embarazada y así conste en un dictamen emitido con anterioridad a la intervención por un médico de la especialidad correspondiente, distinto de aquél por quien o bajo cuya dirección se practique el aborto. En caso de urgencia por riesgo vital para la gestante, podrá prescindirse del dictamen y del consentimiento expreso.

2ª. Que el embarazo sea consecuencia de un hecho constitutivo de delito de violación del artículo 429, siempre que el aborto se practique dentro de las doce primeras semanas de gestación y que el mencionado hecho hubiese sido denunciado.

3ª. Que se presuma que el feto habrá de nacer con graves taras físicas o psíquicas, siempre que el aborto se practique dentro de las veintidós primeras semanas de gestación y que el dictamen, expresado con anterioridad a la práctica del aborto, sea emitido por dos especialistas de centro o establecimiento sanitario, público o privado, acreditado al efecto, y distintos de aquel por quien o bajo cuya dirección se practique el aborto.

---

informar a la mujer en los términos de los artículos 4 y 10 de la Ley 41/2002 de 14 de noviembre, y específicamente sobre las consecuencias médicas, psicológicas y sociales de la prosecución del embarazo o de la interrupción del mismo.

<sup>170</sup> LEY ORGANICA 9/1985 de 5 de julio de reforma del artículo 417 bis del Código Penal.

2. En los casos previstos en el número anterior, no será punible la conducta de la embarazada aun cuando la práctica del aborto no se realice en un centro o establecimiento público o privado acreditado o no se hayan emitido los dictámenes médicos exigidos.

En diciembre de 2013, se aprueba el Anteproyecto de Ley Orgánica para la protección de la vida del concebido y de los derechos de la mujer embarazada, en el que se establece la despenalización de la interrupción del embarazo.

En el artículo primero, se establecen modificaciones de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal:

Uno. Se modifica el artículo 144, que queda redactado de la siguiente manera:

1. El que produzca el aborto de una mujer, sin su consentimiento, será castigado con la pena de prisión de cuatro a ocho años e inhabilitación especial para ejercer cualquier profesión sanitaria, o para prestar servicios de toda índole en clínicas, establecimientos o consultorios ginecológicos, públicos o privados, por tiempo de tres a diez años.
2. Las mismas penas se impondrán al que practique el aborto habiendo obtenido la anuencia de la mujer mediante violencia, amenaza o engaño.

Dos. Se modifica el artículo 145, que queda redactado de la siguiente manera:

1. El que produzca el aborto de una mujer, con su consentimiento, fuera de los casos previstos en el artículo 145 bis, será castigado con la pena de prisión de uno a tres años e inhabilitación especial para ejercer cualquier profesión sanitaria, o para prestar servicios de toda índole en clínicas, establecimientos o consultorios ginecológicos, públicos o privados, por tiempo de uno a seis años. El juez impondrá la pena en su mitad superior cuando los actos descritos en este apartado se realicen fuera de un centro o establecimiento público o privado acreditado.
2. El que indujere a una mujer a producirse su aborto o a consentir que otra persona se lo cause, fuera de los casos permitidos por la Ley, será castigado con la pena de prisión de uno a tres años e inhabilitación especial para ejercer cualquier profesión sanitaria, o para prestar servicios de toda índole en clínicas,

establecimientos o consultorios ginecológicos, públicos o privados, por tiempo de uno a seis años.

3. En ningún caso será punible la conducta de la mujer embarazada.

Tres. Se modifica el artículo 145 bis, que pasa a tener la siguiente redacción:

1. No constituirá delito el aborto practicado por un médico o bajo su dirección, en centro o establecimiento sanitario, público o privado, acreditado y con el consentimiento expreso de la mujer embarazada, previamente informada y asesorada, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Que sea necesario, por no poder solucionarse el conflicto, desde el ámbito médico, de ninguna otra forma, para evitar un grave peligro para la vida o la salud física o psíquica de la embarazada, siempre que se practique dentro de las veintidós primeras semanas de gestación. A estos efectos, se entenderá que existe grave peligro para la vida o la salud de la mujer cuando el embarazo produzca un menoscabo importante a su salud, con permanencia o duración en el tiempo, según los conocimientos de la ciencia médica en ese momento, y así se constate en un informe motivado y emitido con anterioridad por dos médicos de la especialidad correspondiente a la patología que genera el grave peligro para la mujer, distintos de aquél que practique el aborto o bajo cuya dirección éste tenga lugar y que no desarrollen su actividad profesional en el centro o establecimiento en el que se lleve a cabo.

En el caso de que el grave peligro para la salud psíquica de la mujer tenga su origen en la existencia en el feto de alguna anomalía incompatible con la vida, el informe exigido en el párrafo anterior será emitido por un solo médico, debiendo acreditarse, además, tal anomalía mediante otro informe motivado y emitido con anterioridad por un médico especialista en la materia, en quien concurren los mismos requisitos. A estos efectos, se entenderá por anomalía fetal incompatible con la vida aquélla que previsible y habitualmente, en el momento del diagnóstico, se asocie con la muerte del feto o del recién nacido durante el período neonatal, aunque en condiciones excepcionales la supervivencia pueda ser mayor.

No será punible el aborto, aunque se superen las veintidós semanas de gestación, siempre que no se hubiese detectado o podido detectar anteriormente, con un diagnóstico certero, la anomalía incompatible con la vida del feto y así conste en el informe emitido con anterioridad, conforme a lo exigido en este apartado, o cuando exista riesgo vital para la mujer que no sea posible evitar, dentro de lo clínicamente exigible, mediante la protección de la vida del concebido a través de la inducción del parto.

b) Que el embarazo sea consecuencia de un hecho constitutivo de delito contra la libertad o indemnidad sexual, siempre que el aborto se practique dentro de las doce primeras semanas de gestación y el mencionado hecho hubiese sido denunciado con anterioridad.

2. En el caso del aborto de la mujer menor entre 16 y 18 años, no emancipada, o de la mayor de edad sujeta a curatela, será preciso el consentimiento expreso de ella y el asentimiento de los titulares de la patria potestad, tutor o curador. Si la embarazada fuera menor de 16 años o mayor de edad sujeta a tutela, además de su manifestación de voluntad, se precisará el consentimiento expreso de sus padres, si ejercieren la patria potestad, o de su tutor.

No obstante ello, cuando concurren serios motivos que impidan o desaconsejen que se consulte a los representantes legales o curador de la mujer, o cuando interpelados nieguen su consentimiento o asentimiento, según proceda, o expresen opiniones distintas a ella, el Juez resolverá sobre la suficiencia y validez del consentimiento prestado por la mujer conforme al procedimiento legalmente establecido.

3. En caso de urgencia por peligro vital para la gestante, podrá prescindirse del informe, asesoramiento, información y consentimiento expreso de la embarazada si no estuviera en condiciones de prestarlo, pudiendo el médico consultar, cuando las circunstancias lo permitan, a sus familiares o a las personas vinculadas de hecho a ella. Si fuera menor de edad o con la capacidad judicialmente complementada, también se podrá prescindir del consentimiento expreso o asentimiento de aquéllos que tengan que prestarlo, si no pudieran efectuarlo.

Cuatro. Se modifica el artículo 146, que pasa a tener la siguiente redacción:

1. El que por imprudencia grave produzca el aborto de una mujer, será castigado con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses.

Cuando el aborto fuere cometido por imprudencia profesional se impondrá, asimismo, la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de uno a tres años.

**3.** La embarazada que se causare a sí misma el aborto por imprudencia no será penada.

La vuelta al sistema de supuestos, antes descrito, supondrá un gran retroceso en los derechos de la mujer; vulnerando así, los derechos de libertad, intimidad, autonomía personal y a la maternidad libremente decidida. Además se estará obligando a las mujeres a recurrir a centros clandestinos a practicar la interrupción voluntaria del embarazo, poniendo en peligro sus vidas. Sumado a esto, no hay políticas públicas familiares eficaces para ayudar a las mujeres en la maternidad y/o lo puedan compaginar con su vida personal y/o profesional.

### **3.2. Ámbito Autonómico – Castilla y León**

La principal ley que regula la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León es la [Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León](#), en el que se señalan los siguientes artículos:

Artículo 8. – Derechos y deberes de los ciudadanos de Castilla y León. Apartado 2. Corresponde a los poderes públicos de Castilla y León promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los castellanos y leoneses en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14. Derecho a la no discriminación por razón de género. 1. Se prohíbe cualquier discriminación de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta. 2. Los poderes públicos de Castilla y León garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género.

Artículo 32. Competencias exclusivas 1.19<sup>a</sup> Asistencia social, servicios sociales y desarrollo comunitario. Promoción y atención de la infancia, de la juventud y de los mayores. Promoción de la igualdad de la mujer. Prevención, atención e inserción social de los colectivos afectados por la discapacidad o la exclusión social.

Artículo 70. Competencias exclusivas. 1.11. Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género.

Otra de las leyes que se tuvo en cuenta en la presente investigación fue la Ley 18/1988, de 28 de diciembre de Acción Social y Servicios Sociales, en los artículos:

Artículo 3. El sistema de acción social tendrá como objetivos promover la solidaridad, el desarrollo libre y pleno de la persona, la igualdad de los individuos en la sociedad, la prevención y eliminación de las causas que conducen a la marginación y facilitar los medios para la integración y desarrollo comunitario, así como el bienestar social de los ciudadanos y grupos sociales.

Artículo 14. Personas discriminadas. Se actuará también en la prevención y eliminación de cualquier discriminación por razones de nacimiento, raza, sexo, religión o cualesquiera otras.

Otras leyes fundamentales en Castilla y León, a favor del reconocimiento de los derechos de la mujer son:

- [LEY 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León](#), en sus artículos:

Artículo 4. Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.



**1.** Para fomentar la promoción y asistencia a la mujer las Administraciones Públicas de Castilla y León llevarán a cabo una planificación de las actuaciones dirigidas a incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**2.** Las funciones de ordenación, planificación y programación dentro de la Junta de Castilla y León corresponderán a la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas otros órganos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

**3.** Los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León se configurarán atendiendo a la siguiente clasificación:

**a)** Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por la Junta de Castilla y León. Contendrán los objetivos y acciones positivas a desarrollar por la Junta de Castilla y León en dicha materia, su cumplimiento será objeto de una adecuada evaluación por parte de la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Junta de Castilla y León. **b)** Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por las Corporaciones Locales. **c)** Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por otras entidades públicas.

**4.** Las entidades públicas o privadas que desarrollen una planificación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres deberán tener en cuenta la coherencia y complementariedad con los Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por la Junta de Castilla y León y con el resto de Planes de Igualdad de su ámbito territorial de actuación. **5.** Las Administraciones Públicas destinarán un porcentaje fijo de su presupuesto a la elaboración y ejecución de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

La presente Ley se fundamenta al igual que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) en el artículo 14 y 9.2 de la Constitución Española. La Ley tiene por objeto regular en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, el marco de actuación en orden a fomentar la igualdad de la mujer de conformidad con lo previsto en el Artículo 32.1.19ª del Estatuto de Autonomía de Castilla y León,

mediante la adopción de medidas de acción positiva para la corrección de las desigualdades por razón de género.

Desde el punto de vista laboral destacamos:

- Artículo 14: Medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ámbito económico y laboral:

Las Administraciones Públicas de Castilla y León promoverán y llevarán a cabo las siguientes acciones positivas a favor de la mujer, dirigidas a conseguir los siguientes objetivos en relación con el ámbito económico:

1. Crear recursos específicos destinados a favorecer la incorporación, promoción y estabilidad de la mujer en el mundo laboral elaborando a tal fin un Plan de Empleo específico para mujeres.
2. Facilitar la participación de las mujeres en sectores en los que estén infrarrepresentadas o que constituyan nuevos yacimientos de empleo.
3. Facilitar la participación de las mujeres en las mesas de negociación de los convenios colectivos.
4. Fomentar la participación de la mujer en las organizaciones representativas de intereses socioeconómicos en las que se hallen infrarrepresentadas.
5. Impulsar la creación de líneas de crédito preferentes para las iniciativas empresariales de las mujeres.
6. Distinguir a las empresas que destaquen por la promoción del principio de igualdad de oportunidades.

Se incluirá en los baremos de los concursos de contratación que realice la Administración Autónoma con empresas para la ejecución de servicios públicos, la realización de buenas prácticas en materia de género por parte de las mismas.

7. Abrir líneas de investigación orientadas a adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades y al ciclo vital de las personas.

8. Reducir las tasas de desempleo femenino, facilitando la incorporación de la mujer al mercado laboral.
9. Apoyar la iniciativa empresarial de las mujeres.
10. Eliminar la discriminación salarial de las mujeres.
11. Fomentar la compatibilidad del trabajo con la maternidad y la paternidad. Para ello potenciarán las medidas de atención a la infancia en especial de 0-3 años y a las personas dependientes.
12. Penalizar, dejando de subvencionar, bonificar o prestar todo tipo de ayuda pública, a aquellas empresas en las que se compruebe por resolución administrativa o sentencia judicial que exista discriminación salarial, acoso moral y otro tipo de trato desigual por razón de sexo, dentro de las relaciones laborales.
  - Artículo 16: Medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar:

Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León promoverán y llevarán a cabo, en su ámbito de competencias, acciones positivas dirigidas a conseguir los siguientes objetivos en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres:

1. Conocer la situación sobre el reparto de responsabilidades familiares, así como sobre las necesidades y servicios existentes para la atención a personas dependientes.
2. Incentivar que las bajas, permisos o excedencias por motivos de nacimiento de hijos o cuidado de familiares sean solicitados por el padre para facilitar la vida profesional de la mujer.
3. Promover la incorporación de los hombres a las tareas domésticas y responsabilidades familiares.
4. Valorar y hacer visible el trabajo realizado en el ámbito familiar.

5. Crear nuevas fórmulas y servicios para conseguir una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral.
6. Incentivar a las empresas para que realicen acciones positivas de conciliación de la vida familiar y laboral.
7. Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, las Administraciones Públicas incentivarán, en la contratación y subvenciones, a las empresas que incluyan acciones tendentes a conseguir dicha finalidad.
8. La Administración Autonómica competente establecerá instrumentos adecuados al servicio de la Inspección de Trabajo para controlar, vigilar y sancionar la discriminación salarial de las mujeres por un mismo puesto de trabajo o trabajo de igual valor.
9. La Administración Autónoma promoverá la incorporación y aplicación en las relaciones laborales y en todos los Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma del código de conducta contra el acoso moral y sexual recogido en la Directiva Europea del 24 de mayo de 2002, relativa a protección de la dignidad de la mujer en el trabajo.
10. Las Administraciones Públicas incentivarán a las empresas que faciliten la inclusión en los convenios colectivos y de ámbito superior, de medidas sobre la flexibilidad de horarios en función de las necesidades familiares del personal a su servicio.
11. La Administración Autonómica velará para que en los convenios colectivos no contengan cláusulas que pudieran ser contrarias al principio de igualdad reconocido en la Constitución Española y desarrollado por la presente Ley. La autoridad competente adoptará las medidas previstas en la legislación laboral.

Las medidas de acción positiva expuestas en el artículo 14 y 16 de la Ley 1/2003, así como en general en el resto de las medidas propuestas, se quedan en una mera declaración de buenas prácticas sin hacer una propuesta concreta de las acciones de intervención para conseguir finalmente los objetivos de las acciones positivas descritas.

- [LEY 13/2010, de 9 de diciembre<sup>171</sup>, contra la Violencia de Género en Castilla y León](#). Desde el punto de vista laboral, los principales artículos a destacar son:

- Artículo 1. Objeto.

La presente Ley tiene por objeto regular todas aquellas medidas tendentes a erradicar la violencia de género mediante la sensibilización a la sociedad sobre esta lacra social, la prevención y la atención integral a sus víctimas a fin de conseguir su recuperación efectiva, entendiendo por tales no sólo a la mujer sino también a las personas que de ella dependan.

- Artículo 2. Concepto y formas de violencia de género.

1. A los efectos de esta Ley se entiende por violencia de género cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada.

2. Quedan incluidas dentro del ámbito de aplicación de la Ley todas las manifestaciones de violencia hacia la mujer, como expresión de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres, ejercida de alguna de las siguientes formas:

- a) Violencia física, que comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- b) Violencia psicológica, que incluye toda acción u omisión intencional que produce en las mujeres desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento con privación de sus relaciones sociales, culpabilización, limitaciones de su ámbito de libertad y cualesquiera otros efectos semejantes.

---

<sup>171</sup> BOCYL. *LEY 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León*. Núm. 243. Valladolid, 2010.

- c) Violencia sexual, que consiste en cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por las mujeres, como son las agresiones y los abusos sexuales.
- d) Violencia económica, que consiste en la privación intencionada y no justificada legalmente de los recursos necesarios para el bienestar físico o psicológico de las mujeres y personas dependientes de las mismas, así como la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar o de pareja.
- e) Tráfico y trata de mujeres y niñas con fines de explotación.
- f) Violencia originada por la aplicación de tradiciones culturales que atenten o vulneren los derechos humanos.
- g) Acoso sexual, cuando se trate de un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual contra una mujer por razón de su género que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o le cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
- h) Acoso laboral por razón de género, consistente en la realización de actuaciones discriminatorias o la amenaza de éstas en el ámbito laboral cuando tengan como causa o estén vinculadas con su condición de mujer.
- i) Cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres basada en la pertenencia al sexo femenino.

Las formas de violencia anteriormente descritas pueden manifestarse en alguno de los siguientes ámbitos:

- ámbito de la pareja, ex pareja o relación de afectividad análoga,
- ámbito familiar,
- ámbito laboral,
- ámbito social o comunitario.
  - Artículo 30. Acceso al empleo

1. Con el fin de favorecer la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León acordará su integración preferente en todos los programas de formación profesional, ocupacional, continua y de inserción laboral que se pongan en marcha.

Los cursos de formación profesional ocupacional podrán contemplar ayudas económicas para las mujeres que sufren violencia de género, según las condiciones que normativamente se establezcan.

2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León impulsará programas o actuaciones para la inserción laboral por cuenta ajena o propia de las mujeres víctimas, proporcionando específicamente instrumentos para la formación, la búsqueda de empleo y la creación de empresas.

- Artículo 31. Derechos de las empleadas públicas de las Administraciones Públicas de Castilla y León.

En los términos establecidos en la normativa aplicable, las empleadas públicas víctimas de violencia de género que presten sus servicios en la Administración de Castilla y León tendrán derecho a solicitar excedencia por razón de violencia de género, a entender justificadas las ausencias del puesto de trabajo, a la reducción de la jornada laboral y la reordenación del tiempo de trabajo, así como el derecho al traslado de puesto de trabajo.

La Junta de Castilla y León, en el marco de la colaboración entre las Administraciones Públicas de Castilla y León, fomentará la movilidad geográfica de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Principalmente, la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León, introduce con respecto a la Ley Orgánica de violencia de género una definición mucho más amplia de lo que se entiende por violencia contra la mujer. Dicha definición supera las fronteras de lo que sucede con la pareja o ex-pareja sentimental o análoga.

Para esta investigación, es importante señalar que se incorpora el acoso laboral como una forma de violencia de género. Así, esta Ley de Castilla y León da un paso más en la lucha contra la violencia hacia la mujer, en el ámbito laboral. También se refuerza lo propuesto

por la Ley Orgánica de violencia de género, con respecto a los derechos de solicitar excedencias, justificación de faltas al trabajo, reducción en su jornada laboral y cambios en los horarios de trabajo, así como derecho para poder trasladarse del puesto de trabajo.

Igualmente se señala la necesidad de programas de inserción laboral, profesional y ocupacional, para las mujeres víctimas de violencia de género. Dichos programas deberían ser contemplados en los Planes de empleo de Castilla y León que a continuación se analizarán.

En conclusión, la función del derecho en los inicios de la democracia fue garantizar derechos que estaban siendo lesionados durante el régimen dictatorial. Cuando se terminó el régimen, la función del derecho era generar un marco legal, por lo cual, se aprobó la Constitución española de 1978. En su título preliminar se proclama un Estado social y democrático de Derecho que defiende como valores superiores del ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. La igualdad se convierte en un eje transversal del ordenamiento jurídico español.

La Constitución de 1978 establece una amplia lista de derechos fundamentales. Se trata de una enumeración abierta, que permite la posible inclusión de nuevos derechos fundamentales que sean inherentes a la dignidad de la persona, mediante la modificación constitucional, la interpretación jurisprudencial o la suscripción de acuerdos y tratados internacionales<sup>172</sup>.

En lo que respecta a las mujeres, los preceptos más importantes están incluidos en el artículo 9.2 de la Constitución Española, cuyo objetivo es, no sólo garantizar la igualdad formal, sino que además los poderes públicos deben garantizar una igualdad efectiva para los grupos más desfavorecidos, entre los que se encuentra el colectivo femenino. Además de garantizar la igualdad formal y la igualdad efectiva, se establece la igualdad ante la ley en el artículo 14 de esta misma Constitución:

---

<sup>172</sup> CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. TÍTULO I. De los derechos y deberes fundamentales. Artículo 10. Derechos de la persona. 1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.



“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La evolución legislativa en lo referente a los derechos de las mujeres no se ha producido de manera aislada, sino que es una respuesta a lo que la sociedad reclama. Las leyes son la materialización de la lucha de ciertos sectores y viceversa. Hay una retroalimentación entre las necesidades sociales y el cambio en el derecho. Muchas de las conquistas sociales de las mujeres se han visto más tarde reflejadas en el ordenamiento jurídico, como el sufragio femenino, la ley de divorcio, la ley del matrimonio homosexual, la ley de reproducción asistida, la ley de igualdad, la ley de interrupción voluntaria del embarazo, y la ley de violencia de género, entre otras.

Desde la instauración de la democracia se produjo un cambio radical, no sólo desde el punto de vista político, sino también social, que poco a poco se fue traduciendo en reconocimiento de los derechos civiles y políticos de los ciudadanos. La situación de la mujer fue mejorando con la aprobación de diferentes leyes que le permitieron formar parte de la vida pública.

De entre los partidos políticos que participaron en este proceso de cambio, sobre todo para el reconocimiento de los derechos de la mujer, se puede destacar el importante papel de la política social del Partido Socialista en el período 2004 - 2011 que ha supuesto un hito en la jurisprudencia mundial en igualdad, con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dicha Ley incorporó en su articulado importantes novedades, como el permiso de paternidad, cuyo fin es conseguir que se equipare al permiso de maternidad actualmente legislado. También, como se ha descrito anteriormente, se incorpora la definición de diferentes conceptos, el de igualdad de oportunidades, discriminación directa e indirecta, acciones positivas, acoso sexual, entre otros.

En lo que respecta al sector privado, uno de sus mayores logros es la definición y la obligación de aplicación de los planes de igualdad para las empresas de más de 250 trabajadores y la posibilidad de obtención de un distintivo empresarial de igualdad para aquellas empresas con una plantilla inferior a 250 trabajadores.

Su mayor intervención es en el sector público, tanto en el sector educativo, laboral y empresarial. A nivel laboral, se produce una importante modificación en el Estatuto de los Trabajadores, en el que se incluyen las modificaciones del permiso de paternidad, inclusión del acoso por razón de sexo, medidas de igualdad y la necesidad de una mayor participación de los representantes de los trabajadores en la adopción y supervisión de medidas de igualdad en los centros de trabajo, así como la negociación de los contenidos de los Planes de Igualdad en aquellas empresas que están obligadas a implantarlos.

A nivel político, se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral<sup>173</sup>, regulándose asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades<sup>174</sup>.

La finalidad del Derecho de evitar la discriminación del colectivo femenino aún no está completa. Legislación y política social para la defensa de los derechos de la mujer deben estar estrechamente ligadas. Sin embargo, se puede intuir que la evolución legislativa va por delante de la política social. A partir de 2008, coincidiendo con la crisis económica mundial, España entra en un proceso de recesión económica, que ha supuesto la reducción de partidas presupuestarias de diferentes sectores, como, sanidad, educación y política social, entre otros. Un ejemplo de ello son las restricciones para el acceso a las prestaciones por desempleo para aquellos parados que han agotado la prestación contributiva, otro ejemplo es la reducción del montante dedicado a la dependencia, la reducción presupuestaria en becas educativas, el copago sanitario y la ampliación de la privatización de ciertos sectores de la sanidad pública. Como consecuencia de dichos recortes, la población más desfavorecida ha resultado ser la clase media y baja de la

---

<sup>173</sup> LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. Disposición adicional segunda. *Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General*. Se modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los siguientes términos: Uno. Se añade un nuevo artículo 44 bis. [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/lo3-2007.t8.html#da2](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.t8.html#da2)

<sup>174</sup> LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. Título II. Políticas públicas de igualdad. Capítulo I. Principios generales. Artículos 14 – 22.

escala social, y dentro de esta población, sobre todo la población inmigrante, dependiente y la población femenina.

Sumado a la crisis económica actual, se está produciendo una crisis política -también a nivel mundial- que hace que se tambaleen los pilares de la democracia y el Estado de Derecho, que son: la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. Desde el año 2011, en España, se están produciendo recortes en las libertades individuales. Un ejemplo de ello es el nuevo Anteproyecto de Ley Orgánica para la protección de la vida del concebido y de los derechos de la mujer embarazada, anteriormente descrita; otro ejemplo es el Anteproyecto de reforma de la Ley Orgánica de protección de la Seguridad Ciudadana, en el que se lesiona la libertad de manifestarse libre y públicamente, y la nueva Ley de Reforma Laboral, que precariza los derechos de los trabajadores, entre otras.

En relación a la comunidad autónoma de Castilla y León se destaca fundamentalmente, que su Ley de igualdad precede a la Ley estatal, aunque se resume en medidas de acción positiva en diferentes ámbitos, sin profundizar en cuestiones transversales, como lo hace la LOI. También es importante señalar su aporte en materia de violencia de género, en el que sí se incorporan novedades con respecto a la Ley estatal de violencia de género, ampliando el concepto de violencia de género, que abarca diferentes ámbitos de la vida social, además de la relación de pareja, ex-pareja sentimental o análoga. Con dicho avance se observa que la jurisprudencia, se va adaptando, aunque lentamente, a las demandas sociales.

En conclusión, el derecho ha tenido un papel fundamental en el reconocimiento de los derechos de la mujer. Su función de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se ha conseguido parcialmente, por lo cual, es necesaria la existencia de políticas públicas que permitan garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos.

Aún siguen existiendo desigualdades por razón de género que se deberían combatir incrementando las políticas que fomenten el empoderamiento de las mujeres, las cuales podrían generar mayor autonomía de las mismas e igualdad, sobre todo a nivel laboral, ya que es el ámbito donde más se puede identificar la discriminación de la mujer, que se termina trasladando al ámbito privado, y viceversa, lo cual genera, denominado por

algunos teóricos, el círculo de discriminación genérica<sup>175</sup>, que perpetúa la situación de discriminación.

---

<sup>175</sup> FERNÁNDEZ ENGUITA M. (investigador principal), GUTIÉRREZ SASTRE, M. LAS HERAS PÉREZ, S. (investigadores). *Negociación conyugal estrategias en la trayectoria laboral y la gestión doméstica en la pareja*. Instituto de la Mujer, 2000. Figura 1, pp. 27.

## **4. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL. CONTEXTO INTERNACIONAL, NACIONAL Y AUTONÓMICO**

En el presente capítulo, el objetivo principal, es ofrecer el panorama general de la situación de la mujer en el mercado laboral, a nivel mundial, nacional y autonómico. La finalidad es dar cuenta de las desigualdades existentes en el ámbito laboral entre mujeres y hombres, afectando negativamente a la mujer, a partir de los datos estadísticos existentes.

### **4.1. Estadísticas laborales. Estructura salarial**

En el presente epígrafe se exponen los principales conceptos utilizados, para calcular los principales indicadores del mercado laboral, como son la tasa de actividad, la tasa de empleo, la tasa de paro y la tasa de temporalidad, entre otras, con el fin de subsanar cualquier error de interpretación de las estadísticas presentadas.

La población en función de su acceso al trabajo se clasifica en:

- **Población de 16 o más años:** es la población total que está en edad legal para poder trabajar.
- **Población activa:** está formada por personas en edad de trabajar y que quieren trabajar. Incluye a los que trabajan y a los que buscan empleo. Así, dentro de esta población se distingue entre:
  - Población ocupada, está formada por personas activas que trabajan por cuenta ajena o por cuenta propia.
  - Población desempleada o parada, son aquellas personas activas que buscan trabajo, pero no están trabajando.
- **Población inactiva:** está integrada por aquellos que tienen edad de trabajar, pero por diferentes razones, no buscan trabajo. Un ejemplo de esta población son los estudiantes, amas de casa, los que padecen alguna incapacidad laboral, jubilados, etc.



A partir de la clasificación de la población en función de su acceso al trabajo, se puede calcular:

- **Tasa de actividad:** es la proporción o porcentaje de la población activa con respecto a la población total en edad de trabajar. Se halla dividiendo la población activa (PA) entre la población total de 16 ó más años (PT).

$$TA = (PA/PT) * 100; \text{ ó también:}$$

$$TA = [(Ocupados + Parados) / Población total] * 100$$

- **Tasa de empleo:** es la proporción o porcentaje de personas ocupadas con respecto a la población activa. Se halla dividiendo la población ocupada (PO) entre la población activa (PA).

$$TE = (PO/PA) * 100; \text{ ó también}$$

$$TE = [Personas ocupadas / (Ocupado + Parados)] * 100$$

- **Tasa de paro:** es la proporción o porcentaje de personas paradas con respecto a la población activa. Se halla dividiendo la población parada (PP) entre la población activa (PA).

$$TP = (PP/PA) * 100; \text{ ó también:}$$

$$TP = [\text{Personas paradas} / (\text{Ocupados} + \text{Parados})] * 100$$

En los informes a nivel estatal, tanto para la tasa de empleo, como para la tasa de paro, se calcula lo denominado:

- **Brecha de género:** es la diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de empleo y de paro de los hombres y las tasas de empleo y de paro de las mujeres.
- **Brecha de género en las tasas de empleo:** es la diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de los hombres y las tasas de empleo de las mujeres.
- **Tasa de temporalidad:** es la relación existente entre los ocupados asalariados con un contrato temporal y el total de ocupados asalariados.

#### 4.2. Tendencias mundiales

En este apartado se ofrecerá una visión general de la situación de la mujer en el mercado laboral a nivel mundial, con el fin de poder establecer o no una correspondencia con lo que sucede a nivel estatal y autonómico.

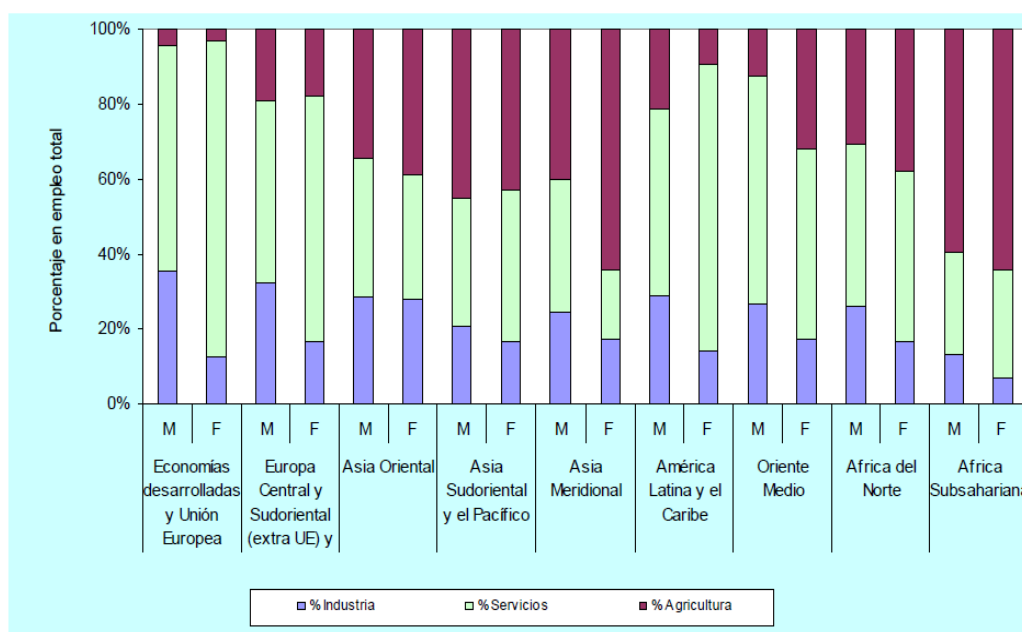
Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Tendencias mundiales del empleo de las mujeres”, de marzo de 2009, en las economías desarrolladas, la presencia femenina predomina en el sector servicios, mientras que en las economías subdesarrolladas, predomina en el sector agrícola. Sin embargo, en el recuento total, la presencia femenina sigue siendo mayor en el sector agrícola. En el sector industrial, predomina el sexo masculino, tanto en países desarrollados como en subdesarrollo.

De los 3.000 millones de personas que estaban empleadas en todo el mundo en 2008, 1.200 millones eran mujeres 40,4%. Según se ilustra en el siguiente gráfico, sólo una pequeña parte de las mujeres empleadas trabaja en la industria, siendo un 18,3 % en 2008, frente al 26% de los hombres; la gran mayoría lo hace en la agricultura y una proporción cada vez mayor en el sector servicios. En 2008, el sector servicios representaba el 46,3% del total del empleo femenino, frente al 41,2 % del empleo masculino.

En general, las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en el sector agrícola. En todo el mundo, la proporción de mujeres empleadas en la agricultura es del 35,4 %, frente al 32,2 % para los hombres, pero esta proporción aumenta hasta casi la mitad del empleo

total femenino (48,4 %), si excluimos a las regiones más industrializadas, tales como las economías desarrolladas y la Unión Europea, Europa Central y Sudoriental (no UE) y la CEI y América Latina y el Caribe. La cifra correspondiente a los hombres es de 40,1 %, lo que arroja una diferencia de casi 8 puntos porcentuales en las demás regiones del mundo. En el África Subsahariana y Asia Meridional, el sector agrícola acapara más del 60 % de todo el empleo femenino<sup>176</sup>.

**Distribución del empleo por sector (empleo sectorial en porcentaje del empleo total), por sexo y región, 2008\***



\*las cifras de 2008 corresponden a estimaciones preliminares.

Fuente: OIT, Modelos Económicos de Tendencias, enero de 2009, véase también la fuente del cuadro A2

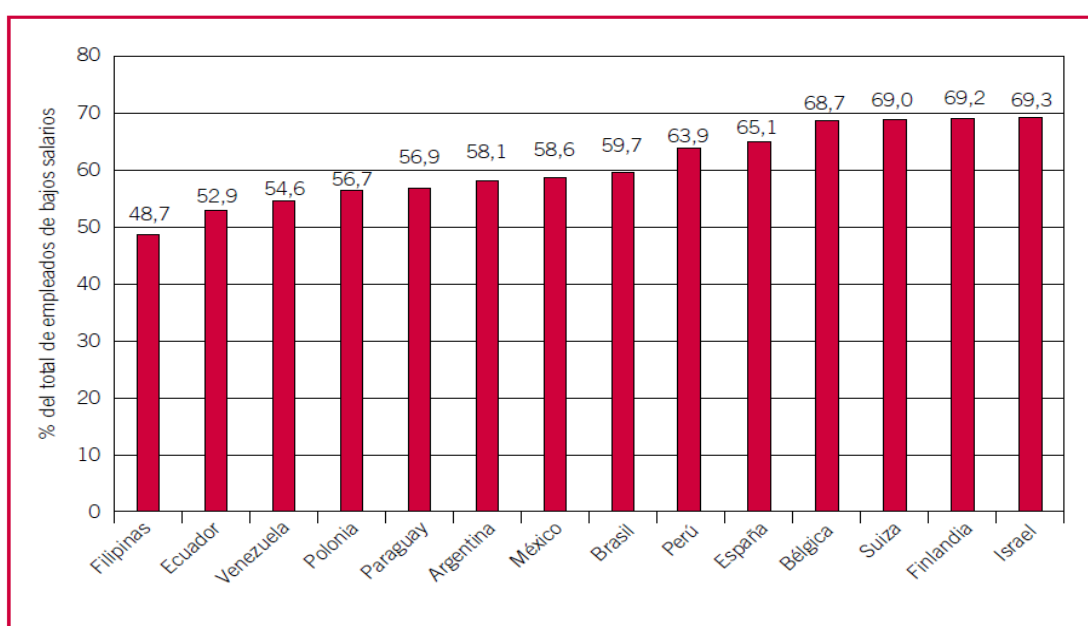
Según el Informe mundial de salarios 2010-2011 de la OIT, la excesiva concentración de mujeres en empleos de bajos salarios parece ser una característica universal de los mercados laborales. En Brasil, China, Filipinas y Sudáfrica, el riesgo de empleo de bajos salarios es considerablemente mayor para las mujeres que para los hombres. En la mayoría de los países, las mujeres constituyen la mayor parte de los empleados con bajos salarios, a pesar de que por lo general tienen una tasa de participación menor. Incluso en

<sup>176</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). “Tendencias mundiales del empleo de las mujeres”. Ginebra. 2009. pp 10.



el caso de Filipinas, donde la participación de las mujeres en empleos de baja remuneración es inferior al 50%, la incidencia del empleo de bajos salarios es un 46 % mayor entre las mujeres que los hombres. El hecho de que las mujeres predominan en el empleo de bajos salarios tiene un efecto negativo sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. A pesar de los progresos significativos de los últimos años, el salario promedio mensual de las mujeres aún representa sólo alrededor del 75 % del salario medio del hombre.

**Participación femenina en el empleo de bajos salarios en países seleccionados, último año  
(% del total de empleo de bajos salarios)**



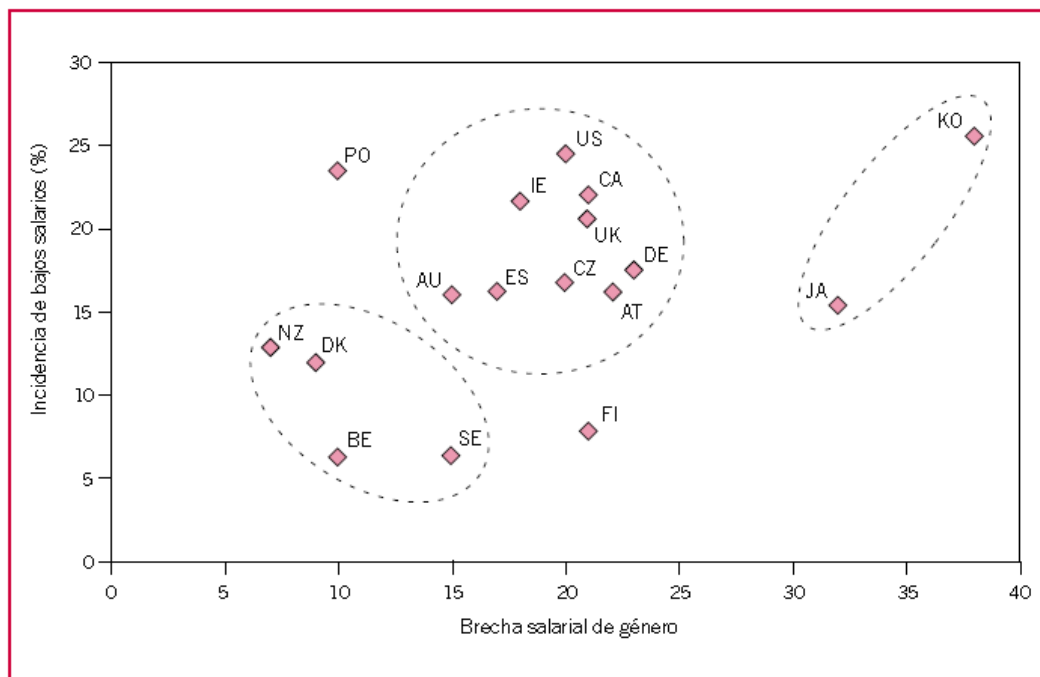
Fuente: OIT, *Global Wage Database*.

En algunos países la brecha salarial de género puede ser mucho mayor. Parte de esta diferencia relativamente grande se explica por el hecho de que las mujeres trabajan menos horas, pero otra parte está relacionada con la excesiva concentración de mujeres en empleos mal remunerados y de prácticas salariales discriminatorias.

Esta participación en el empleo por género con bajos salarios es, en sí misma una causa importante de las brechas salariales de género. De hecho existe evidencia de una fuerte

relación entre la incidencia global de los bajos salarios en un país y su brecha salarial promedio de género<sup>177</sup>.

#### Comparación de la incidencia de bajos salarios y la brecha salarial promedio entre sexos, 17 países de la OCDE, 2007 (en porcentajes)



Nota: Empleados a tiempo completo solamente. 2002 para España, 2004 para Polonia y Suecia, 2005 para Alemania y 2006 para Bélgica.

Fuente: OCDE, *Earnings Database*; Grimshaw (2010).

#### 4.2.1. Indicadores de empleo femenino de la Unión Europea (UE)

Según el informe “Políticas de igualdad en la Unión Europea. La presidencia española de la Unión”<sup>178</sup>, cuya fuente fue Eurostat-2010, la **Tasa de actividad** de mujeres de 15 y más años de la UE (% , medias anuales), fue de un 50,6% en el tercer trimestre de 2009. España se sitúa en el 51%. Las tasas de actividad de mujeres más bajas, del mismo año son de Italia con un 37,7%, y Malta con un 33,3%, mientras que la tasa de actividad más

<sup>177</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Informe mundial sobre salarios 2010/2011: Políticas salariales en tiempos de crisis*. Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile. Gráfico 24. 2010, pp. 45.

<sup>178</sup> FUNDACIÓN 1º DE MAYO. OBSERVATORIO MUJER, TRABAJO Y SOCIEDAD. *Políticas de igualdad en la unión europea. La presidencia española de la Unión*. Nº 3. Fundación 1º de Mayo. Anexo. Indicadores de empleo femenino en la Unión Europea Madrid, 2010, pp. 48-52.

alta corresponde Dinamarca con un 61,1% seguida de los Países Bajos con un 60,3% y de Suecia con un 59,7%.

**Tasa de actividad de mujeres de 15 y más años en la UE (% , medias anuales)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	Dif. 09III- 09II	Dif. 09III- 08III
<b>UE 27</b>	<b>47,9</b>	<b>48,0</b>	<b>48,4</b>	<b>48,5</b>	<b>49,2</b>	<b>49,7</b>	<b>50,0</b>	<b>50,4</b>	<b>50,6</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>
<b>UE 15</b>	<b>47,1</b>	<b>47,7</b>	<b>48,4</b>	<b>48,7</b>	<b>49,6</b>	<b>50,3</b>	<b>50,6</b>	<b>51,1</b>	<b>51,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>
Alemania	49,3	49,4	49,7	49,4	51,9	52,5	53,0	53,4	53,6	0,2	-0,2
Austria	49,4	50,7	50,8	49,9	51,8	52,8	53,5	54,1	55,5	0,6	1,0
Bélgica	41,9	42,6	42,9	44,2	45,7	45,8	46,5	46,9	47,1	0,5	-0,6
Bulgaria	46,4	46,0	44,8	45,4	44,4	46,3	47,5	48,3	47,9	-0,2	-0,9
Chipre	51,8	52,4	53,9	53,5	53,3	54,4	55,8	55,8	56,4	0,0	1,0
Dinamarca	59,7	60,2	59,7	60,4	60,4	60,9	60,6	61,0	61,1	-0,2	0,0
Eslovaquia	52,9	52,4	52,7	52,6	51,3	50,7	50,6	51,0	50,5	0,5	-0,9
Eslovenia	51,1	51,9	50,2	52,8	52,9	53,3	53,3	53,5	54,6	1,1	0,1
<b>España</b>	<b>39,6</b>	<b>41,5</b>	<b>43,1</b>	<b>44,5</b>	<b>45,9</b>	<b>47,4</b>	<b>48,4</b>	<b>49,9</b>	<b>51,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,1</b>
Estonia	51,9	50,6	51,8	52,5	53,1	54,8	54,1	54,9	55,3	0,7	-0,5
Finlandia	58,5	58,7	58,3	57,8	56,8	57,1	57,4	57,4	56,9	-1,7	-0,7
Francia	48,9	49,1	50,6	50,6	50,9	51,1	51,5	51,8	52,3	0,0	0,6
Grecia	39,5	40,2	40,9	42,2	42,2	42,5	42,5	42,6	43,7	0,3	1,1
Hungría	41,1	41,4	42,4	42,2	43,1	43,4	43,1	42,9	43,1	0,3	-0,1
Irlanda	47,6	48,8	49,1	49,4	51,8	52,9	54,2	54,3	54,1	0,3	-1,1
Italia	36,2	36,8	37,3	38,2	37,9	38,1	38,0	38,7	37,7	-0,8	-0,7
Letonia	50,3	51,5	51,0	50,7	50,9	52,4	53,7	55,4	53,6	-2,1	-2,1
Lituania	53,6	52,6	55,0	51,7	51,2	50,9	51,2	51,4	53,5	0,4	1,1
Luxemburgo	42,4	43,5	43,7	45,4	46,3	49,4	50,4	48,1	49,7	0,2	1,9
Malta	29,6	31,0	30,8	28,6	30,6	29,7	31,4	32,7	33,3	0,3	-0,1
Países Bajos	55,1	55,9	56,5	56,9	57,4	58,0	59,3	59,9	60,3	0,0	0,2
Polonia	50,3	49,0	48,0	47,4	47,7	46,6	46,3	46,6	47,5	0,5	0,4
Portugal	53,5	54,1	54,9	54,6	55,6	55,8	56,3	56,2	55,9	0,1	-0,4
Reino Unido	54,1	54,6	54,6	55,0	55,4	55,9	55,7	56,0	56,5	0,5	0,3
República Checa	51,1	50,8	50,9	50,5	50,7	50,6	49,8	49,3	49,7	0,2	0,4
Rumania	57,1	51,3	49,1	48,7	46,9	47,8	47,5	46,8	48,1	0,8	-0,4
Suecia	58,6	58,7	58,9	58,6	59,1	67,9	68,3	68,3	59,7	-0,8	-0,7

**Fuente:** Eurostat, 2010. Los datos de años 2009 se refieren al III trimestre.

En España se puede señalar, que la tasa de actividad de mujeres ha ido creciendo paulatinamente en el período 2001-2009, con un aumento de 11,4 puntos porcentuales. En general, el aumento de la tasa de actividad femenina es una constante en la mayoría de los países de la UE.

**Tasa de Empleo de Mujeres de 15 y más años en la UE (% , medias anuales)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	Dif. 09III- 09III	Dif. 09III- 08III
<b>UE 27</b>	<b>43,3</b>	<b>43,3</b>	<b>43,6</b>	<b>43,7</b>	<b>44,4</b>	<b>45,3</b>	<b>46,1</b>	<b>46,6</b>	<b>46,1</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,7</b>
<b>UE 15</b>	<b>43,1</b>	<b>43,6</b>	<b>44,1</b>	<b>44,3</b>	<b>45,2</b>	<b>46,0</b>	<b>46,7</b>	<b>47,2</b>	<b>46,6</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,7</b>
Alemania	45,5	45,3	45,1	44,5	46,3	47,2	48,4	49,3	49,6	0,0	-0,2
Austria	47,3	48,4	48,6	47,3	49,0	50,1	50,8	51,9	52,7	0,2	0,4
Bélgica	39,0	39,3	39,5	40,6	41,3	41,6	42,6	43,3	43,0	-0,1	-0,7
Bulgaria	37,7	38,0	38,9	40,2	40,0	42,0	44,0	45,5	44,8	-0,3	-1,4
Chipre	48,8	50,3	51,4	50,6	49,8	51,4	53,2	53,5	53,3	-0,1	0,3
Dinamarca	56,8	57,6	56,3	57,1	57,2	58,2	58,1	58,7	57,7	-0,3	-1,0
Eslovaquia	43,1	42,5	43,6	42,3	42,5	43,2	44,2	45,4	43,8	-0,1	-2,3
Eslovenia	48,1	48,6	46,7	49,4	49,2	49,4	50,2	51,0	51,3	0,8	-0,9
<b>España</b>	<b>33,6</b>	<b>34,8</b>	<b>36,3</b>	<b>37,7</b>	<b>40,3</b>	<b>41,9</b>	<b>43,1</b>	<b>43,4</b>	<b>41,7</b>	<b>0,0</b>	<b>-1,9</b>
Estonia	45,1	46,3	46,4	47,9	49,3	51,7	52,0	52,0	48,6	-0,5	-4,1
Finlandia	52,2	52,7	52,5	51,7	51,9	52,5	53,2	53,6	52,7	-0,9	-1,3
Francia	43,7	44,3	45,8	45,3	46,0	46,2	47,2	47,7	47,4	-0,1	-0,2
Grecia	33,3	34,1	35,0	35,5	35,7	36,7	37,1	37,7	38,0	0,0	0,0
Hungría	39,1	39,3	40,1	39,8	39,9	40,0	39,8	39,4	38,8	0,0	-1,0
Irlanda	45,9	47,0	47,2	47,5	49,7	50,8	51,9	51,8	49,3	-0,2	-2,8
Italia	31,5	32,1	32,9	34,3	34,1	34,8	35,0	35,4	34,5	-0,6	-0,9
Letonia	44,5	45,5	45,5	45,5	46,5	49,2	50,7	51,6	45,3	-2,3	-6,6
Lituania	46,0	45,9	47,8	45,7	46,9	48,1	48,9	48,6	48,0	1,6	-1,3
Luxemburgo	41,5	41,9	41,6	42,2	43,7	46,3	48,0	45,2	47,1	-1,1	-2,3
Malta	27,2	28,4	27,7	26,2	27,9	27,2	29,0	30,5	30,9	0,2	-0,6
Países Bajos	53,7	54,3	54,3	54,1	54,5	55,5	57,1	58,1	58,2	-0,1	-0,3
Polonia	40,2	38,9	38,4	38,0	38,6	39,6	41,5	42,9	43,4	0,3	0,0
Portugal	50,9	51,3	50,9	50,6	50,8	50,8	50,9	51,2	50,0	-0,5	-1,2
Reino Unido	51,9	52,3	52,4	52,7	53,0	53,1	52,9	53,2	52,7	0,3	-0,4
República Checa	46,2	46,4	46,0	45,6	45,7	46,1	46,4	46,6	45,5	-0,3	-1,0
Rumania	53,7	47,4	45,9	45,7	43,9	44,9	44,9	44,6	45,3	0,4	-1,0
Suecia	56,0	56,0	56,0	54,9	54,6	63,0	63,9	63,8	55,1	-0,1	-1,6

**Fuente:** Eurostat, 2010. Los datos del año 2009 se refieren al III trimestre.

Con respecto a la **Tasa de empleo** de mujeres de 15 y más años en la UE, en el tercer trimestre de 2009, según los datos de Eurostat, España registró un 41,7%, siendo una de las tasas más bajas junto con Grecia con un 38%, Hungría con un 38,8%, Italia con un 34,5% y Malta con un 30,9%. Las tasas de empleo femenino más altas son de Suecia con un 55,1%, Chipre con un 57,7% y Países Bajos con un 58,2%.

En general, las tasas de empleo de mujeres han crecido en todos los países. En España ha crecido 8,1 puntos porcentuales, en el período 2001-2009. No obstante, entre 2008 y 2009, la tasa se ha reducido 1,7%, volviendo a los valores de 2006, respondiendo a la crisis económica mundial.

**Mujeres Ocupadas de 15 y más años en la UE por sector de actividad (miles y %)**

	UE-27	% Sector	UE-15	% Sector	España	% Sector
Agricultura, selvicultura y pesca	797,6	0,92%	538,0	0,8%	81,1	1,1%
Minería y extracción	103,0	0,12%	51,0	0,1%	2,7	0,0%
Ind. Manufacturera	9.814,3	11,37%	6.551,1	9,4%	573,5	8,0%
Electricidad y gas	367,5	0,43%	252,4	0,4%	16,3	0,2%
Prod. y distribución de agua	308,0	0,36%	203,6	0,3%	17,5	0,2%
Construcción	1.287,2	1,49%	1.036,2	1,5%	112,8	1,6%
Comercio y reparaciones	13.089,3	15,17%	10.126,0	14,5%	1.179,5	16,4%
Transporte y almacenamiento	2.399,2	2,78%	1.831,9	2,6%	163,6	2,3%
Hostelería	4.685,1	5,43%	3.914,4	5,6%	658,0	9,2%
Telecomunicaciones	1.780,0	2,06%	1.500,9	2,1%	155,1	2,2%
Actividades financieras y seguros	3.236,0	3,75%	2.695,1	3,8%	203,9	2,8%
Actividades inmobiliarias	709,2	0,82%	565,3	0,8%	29,7	0,4%
Act. profesionales, científicas y técnicas	3.877,6	4,49%	3.363,5	4,8%	302,2	4,2%
Actividades de servicios	3.701,6	4,29%	3.310,9	4,7%	475,4	6,6%
Adm. Pública, defensa y seg. Social	7.292,4	8,45%	5.960,3	8,5%	564,7	7,9%
Educación	10.516,8	12,19%	8.261,2	11,8%	684,6	9,5%
Act. Sanitarias y Serv. Sociales	15.994,5	18,53%	14.164,9	20,2%	1.002,8	13,9%
Act. Artísticas y de entretenimiento	1.356,4	1,57%	1.084,2	1,5%	124,7	1,7%
Otros act. de servicios	2.489,3	2,88%	2.220,0	3,2%	186,3	2,6%
Act. de los hogares que emplean personal doméstico	2.063,9	2,39%	2.015,6	2,9%	655,4	9,1%
Act. Organismos Extraterritoriales	73,9	0,09%	70,0	0,1%		
No consta	355,4	0,41%	345,9	0,5%		
<b>Total</b>	<b>86.298,4</b>	<b>100,00%</b>	<b>70.062,6</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.189,8</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Eurostat, 2010. Los datos del año 2009 se refieren al III trimestre.

En relación a las **Mujeres Ocupadas** de 15 y más años en la UE, **por sector de actividad**, encontramos que un 15,17% de las mujeres están ocupadas en el sector del comercio y las reparaciones de la UE-27 y en España en este mismo sector son un 16,4%. El segundo sector con mayor ocupación es el de actividades sanitarias y servicios sociales con un 18,53% en la UE-27 y un 13,9% en España. El tercer sector con mayor ocupación es el de la educación con un 12,19% en la UE-27 y en España con un 9,5%. En cuarto lugar, el sector con más ocupación es el de la hostelería con un 5,43% en la UE-27 y 9,2% en España.

### Tasa de Temporalidad de las Mujeres en la UE (% , medias anuales)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	Dif. 09III- 09IIIT	Dif. 09III- 08IIIT
<b>UE 27</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>13,4</b>	<b>13,9</b>	<b>14,5</b>	<b>15</b>	<b>15,2</b>	<b>14,9</b>	<b>14,6</b>	<b>0,3</b>	<b>-0,4</b>
<b>UE 15</b>	<b>14,6</b>	<b>14,4</b>	<b>14,2</b>	<b>14,5</b>	<b>15,1</b>	<b>15,6</b>	<b>15,7</b>	<b>15,4</b>	<b>15</b>	<b>0,3</b>	<b>-0,5</b>
Alemania	12,7	12,2	12,3	12,2	13,8	14,1	14,5	14,6	14,7	0,3	0,4
Austria	9,4	7,4	6,8	8,6	8,8	8,9	9	9,1	9,9	1,3	0,2
Bélgica	12,1	10,3	11,3	11,6	11,4	10,9	10,8	10,2	9,8	-0,4	-1
Bulgaria	6,5	5,3	5,8	7,5	6,2	6,1	5,5	4,4	4,8	-0,1	-0,5
Chipre	14,8	12,7	17,1	18,2	19,5	19	19,2	19,9	20	-0,4	0,3
Dinamarca	11,2	10,5	11,3	10,6	11,3	10	10	9,1	9,9	-0,4	0,6
Eslovaquia	4,9	4,4	4,5	5,1	4,9	5,2	5,3	4,8	4,6	0,9	-1
Eslovenia	13,3	16,7	14,9	19,8	19,3	19,3	20,8	19,7	18,7	0,9	-1,4
<b>España</b>	<b>34,4</b>	<b>35</b>	<b>34,6</b>	<b>34,8</b>	<b>35,7</b>	<b>36,7</b>	<b>33,1</b>	<b>31,4</b>	<b>27,9</b>	<b>0,9</b>	<b>-3,9</b>
Estonia	2,4		1,9	2					2,9	1	
Finlandia	22	20,5	21,5	20,9	20	20	19,4	18,7	19	-1	-1,3
Francia	16,3	16	15,2	14,9	15,1	14,9	15,5	15,4	15,7	0,8	0
Grecia	16,1	13,9	13,5	14,5	14,3	13	13,1	13,7	14,6	0,5	0,1
Hungría	6,8	6,8	6,7	6	6,4	6	6,8	7	8,4	0,8	1,2
Irlanda	5,6	5,7	5,5	3,9	4,2	3,9	8,6	9,8	10	0,8	-0,4
Italia	11,5	12,1	11,8	14,9	14,7	15,8	15,9	15,6	14,6	-0,5	-0,9
Letonia	5,4	9,4	8,3	6,9	6,2	5,4	2,9	2	4	1,8	1,6
Lituania	4,4	4,8	4,9	3,5	3,6	2,7	2,3	1,9	2,4	0,7	0,5
Luxemburgo	5,3	4,7	4,2	5,8	5,8	6,6	7,6	6,6	9,2	0	3,5
Malta	6,3	5,6	5,1	5	6,1	5,8	7,7	5,7	7	0,7	0,3
Países Bajos	17,5	17	16,6	16,3	16,9	18	19,7	20	20,7	0,5	0,5
Polonia	11,4	14,6	17,4	21,3	24,7	26	27,9	27,7	26,6	0,3	-1,2
Portugal	21,8	23,2	22,3	21,1	20,4	21,7	23	24,1	23	-0,1	-0,9
Reino Unido	7,6	6,8	6,6	6,3	6,3	6,5	6,4	6	6,1	0,1	0,2
República Checa	9,2	9,5	10,7	11,3	9,8	10,1	10,2	9,8	10,3	0,1	0,3
Rumanía	2,8	0,8	1,7	2,4	1,9	1,6	1,5	1,2	1	0	-0,2
Suecia	18,1	17,9	18	17,7	17,7	19,1	19,9	18,7	18,4	0,1	-1,5

**Fuente:** Eurostat, 2010. Los datos del año 2009 se refieren al III trimestre. (Los datos de Lituania deben tomarse con precaución).

En lo que se refiere a la **Tasa de temporalidad de mujeres** en la UE en el período 2001-2009, España representa la tasa más alta con un 27,9%, seguida de Polonia con un 26,6%, Países Bajos con un 20,7% y Eslovenia con un 18,7%. Las tasas más bajas de temporalidad son las de Rumanía con un 1%, Reino Unido con un 6,1%, Letonia con un 4% y Malta con un 7%.

En España en este período de 2001-2009, la tasa de temporalidad se ha reducido aproximadamente un 6%, siendo en 2009 la tasa más baja de todo este período. Sin embargo, con respecto a la media de la UE-27, España, casi duplica la tasa con un 13,3% más, con lo cual, en 2009 todavía estamos muy lejos de la media Europea.



**Tasa de Paro de las Mujeres de 15 y más años en la UE (% , medias anuales)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	Dif. 09III- 09II	Dif. 09III- 08III
<b>UE 27</b>	9,6	9,8	9,7	9,9	9,7	8,9	7,8	7,5	8,9	0,3	1,5
<b>UE 15</b>	8,5	8,7	8,8	9,1	8,9	8,5	7,8	7,6	9,0	0,2	1,4
Alemania	7,8	8,2	9,3	10,1	10,7	10,1	8,7	7,5	7,4	0,3	-0,1
Austria	4,1	4,5	4,3	5,3	5,5	5,2	5,0	4,1	5,1	0,7	1,0
Bélgica	6,9	7,8	8,0	8,3	9,5	9,3	8,4	7,6	8,7	1,3	0,3
Bulgaria	18,9	17,4	13,2	11,6	9,8	9,3	7,3	5,8	6,5	0,1	1,2
Chipre	5,7	4,2	4,6	5,4	6,5	5,4	4,6	4,2	5,5	0,0	1,3
Dinamarca	4,8	4,3	5,7	5,4	5,3	4,5	4,2	3,7	5,4	0,0	1,4
Eslovaquia	18,6	18,8	17,3	19,6	17,2	14,7	12,7	10,9	13,3	1,0	2,9
Eslovenia	6,0	6,3	7,0	6,4	7,0	7,2	5,8	4,8	6,1	0,6	1,8
<b>España</b>	<b>15,0</b>	<b>16,3</b>	<b>15,9</b>	<b>15,2</b>	<b>12,2</b>	<b>11,6</b>	<b>10,9</b>	<b>13,0</b>	<b>18,2</b>	<b>-0,1</b>	<b>5,5</b>
Estonia	13,1	8,5	10,4	8,7	7,1	5,6	3,9	5,3	12,2	2,2	6,6
Finlandia	10,8	10,2	9,9	10,6	8,6	8,1	7,2	6,7	7,4	-1,1	1,2
Francia	10,5	9,8	9,5	10,4	9,8	9,6	8,5	7,9	9,4	0,3	1,6
Grecia	15,9	15,2	14,3	15,9	15,3	13,6	12,8	11,4	13,1	0,6	2,3
Hungría	4,9	5,1	5,4	5,9	7,4	7,8	7,7	8,1	10,1	0,9	2,1
Irlanda	3,5	3,7	4,0	3,8	4,0	4,1	4,2	4,6	8,9	1,0	3,3
Italia	13,0	12,6	11,9	10,2	10,1	8,8	7,9	8,5	8,6	-0,2	0,7
Letonia	11,5	11,6	10,8	10,4	8,7	6,2	5,6	6,9	15,5	2,0	8,6
Lituania	14,1	12,8	13,2	11,6	8,3	5,4	4,3	5,6	10,3	-0,1	4,4
Luxemburgo	2,2	3,6	4,7	7,1	5,8	6,2	4,7	6,0	5,3	-0,9	-0,9
Malta	8,1	8,3	9,9	8,3	8,9	8,6	7,6	6,8	7,2	0,3	1,3
Países Bajos	2,5	2,9	3,8	5,0	5,1	4,4	3,6	3,0	3,5	0,2	0,8
Polonia	20,0	20,7	19,9	19,8	19,1	14,9	10,3	8,0	8,6	0,2	0,8
Portugal	4,9	5,3	7,2	7,2	8,7	9,0	9,6	8,8	10,6	1,1	1,5
Reino Unido	4,1	4,4	4,1	4,2	4,3	4,9	4,9	5,1	6,7	0,3	1,2
República Checa	9,6	8,6	9,6	9,7	9,8	8,8	6,7	5,6	8,5	1,1	2,9
Rumania	6,0	7,6	6,4	6,2	6,4	6,1	5,4	4,7	5,9	0,7	1,4
Suecia	4,4	4,6	5,0	6,2	7,7	7,3	6,5	6,6	7,7	-1,1	1,6

**Fuente:** Eurostat, 2010. Los datos del año 2009 se refieren al III trimestre.

La **Tasa de paro de las mujeres** de 15 y más años en la UE-27 en el año 2009 fue de un 8,9%. Para el mismo año, la tasa de paro más alta fue la de España con un 18,2%, seguida de Eslovenia con un 13,3%, Grecia con un 13,1% y Estonia con un 12,2%.

La tasa de paro de mujeres más baja en 2009 fue la de los Países Bajos, con un 3,5%, seguida de Austria con un 5,1%, Luxemburgo con un 5,3% y Dinamarca con un 5,4%.

La tasa de paro en España en el período 2001-2009 ha experimentado su mayor descenso en el año 2007 con un 10,9% y entre 2007-2009 la tasa de paro ha aumentado alrededor de un 8% siendo su mayor aumento en todo el período, respondiendo a la crisis económica que afecta a nuestro país.

#### **4.2.2. Responsabilidades familiares, principal causa de la inactividad de las mujeres de 25 a 54 años**

La edad para trabajar en la UE oscila entre 25 y 54 años. En este tramo de edad es cuando se forman las familias y los hijos son criados, que tienen una edad comprendida entre 0-6 años de edad. Es en este grupo de edad de 25-54 años que las diferencias de género de la tasa de inactividad son más pronunciadas. En 2012, el 8,4% de los hombres en este grupo de edad estaban inactivos en la UE-28 en comparación con el 21,1% de las mujeres. La tasa de inactividad de los hombres era más baja en la República Checa (4,5%), y Luxemburgo (5,2%) y la más alta en Croacia (16,3%) y Bulgaria con un (15,2%). Las tasas de inactividad de las mujeres de 25-54 años osciló, en 2012, del 10,9% en Eslovenia y el 11,0% en Lituania, al 41,6% en Malta y el 33,6% en Italia. Turquía registró que un 63,3% de las mujeres comprendidas entre 25-54 años están fuera del mercado laboral.

En la UE-28, casi la mitad de las mujeres inactivas entre 25-54 años, es decir, eran inactivas, por razones personales o familiares<sup>179</sup>, es decir un 9,4% del 21,1% de las mujeres inactivas, mientras que sólo el 0,5% de los hombres inactivos, tienen estas razones personales o familiares, como principal razón.

Aparte de las responsabilidades personales o familiares, las diferencias entre los sexos son mínimas. Aproximadamente el mismo número de hombres y mujeres en este grupo de edad están inactivos debido a una enfermedad / discapacidad, la educación o jubilación: 4,8 millones de hombres y 4,9 millones de mujeres.

Las mujeres de 25-54 años tienen mayores tasas de inactividad si son madres de niños pequeños de 6 años o menores, con un 29,5% frente al 18,5%, de las mujeres que no tienen hijos, en la UE-28 en 2012. Para los hombres es todo lo contrario: si hay uno o más niños pequeños en su hogar, la tasa de inactividad de los hombres en la UE-28 fue del 4,0%, frente al 9,7% que no tienen hijos menores de 6 años. Estos patrones, debido a la presencia de niños menores de 6 años, se repite en todos los países. Además, las tasas de

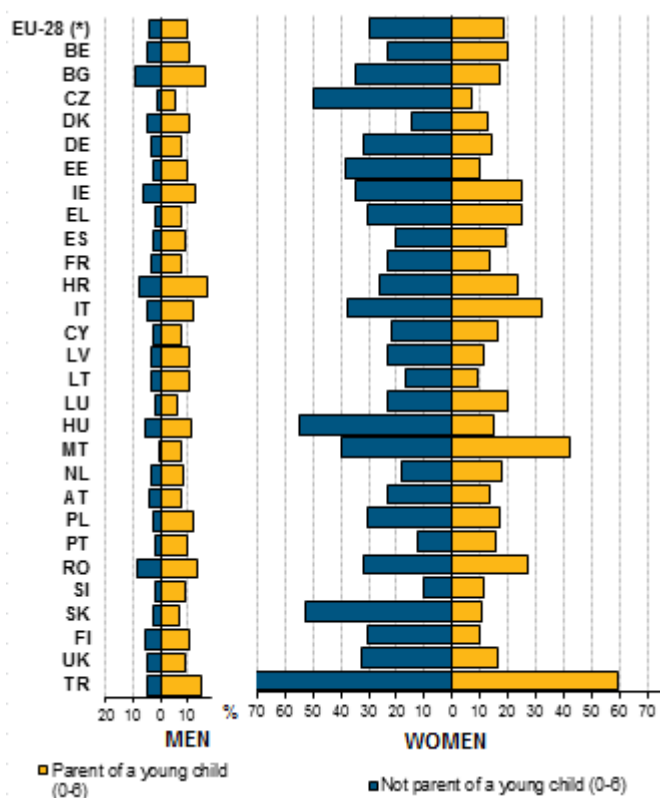
---

<sup>179</sup> La Encuesta de población activa de la UE recoge solamente la razón principal de inactividad, razones personales o familiares, aunque podrían existir otras razones que den lugar a esta condición.



inactividad femenina, tiende a aumentar por la presencia de más de un niño, mientras que la tasa de inactividad de los hombres no varía<sup>180</sup>.

### Tasas de inactividad de las personas de 25-54 años por la presencia de los niños pequeños propios (0-6 años)



Fuente: Eurostat, 2013

### 4.2.3. Retribución salarial

El principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres por un trabajo igual está consagrado en los Tratados de la UE. A pesar de eso, la disparidad salarial (promedio de la diferencia entre los ingresos brutos por hora de hombres y mujeres en todos los sectores de la economía) sigue siendo, en toda la UE, del 17,8 %, con valores que van desde el

<sup>180</sup> EUROPEAN COMMISSION EUROSTAT.

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Labour\\_market\\_participation\\_by\\_sex\\_and\\_age#Family\\_responsibilities\\_main\\_cause\\_of\\_inactivity\\_of\\_women\\_aged\\_25-54](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_participation_by_sex_and_age#Family_responsibilities_main_cause_of_inactivity_of_women_aged_25-54). Obtenido 26/01/2013.

30,9 % en Estonia, el 26,2 % en la República Checa, el 25,5 % en Austria y el 23,2 % en Alemania hasta el 4,9 % en Italia, el 8,5 % en Eslovenia o el 9 % en Bélgica y Rumanía<sup>181</sup>.

Las causas profundas de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres van mucho más allá de la cuestión de la igualdad salarial por un trabajo de igual valor. Hay una clara disparidad entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y sus perspectivas profesionales, por lo que debe prestarse especial atención a la transición entre la educación y el mercado laboral. Las causas de la disparidad salarial también proceden de la segregación en el mercado laboral, ya que las mujeres y los hombres aún tienden a trabajar en sectores y tareas diferentes. Por una parte, unas u otros están sobrerrepresentados en determinados sectores, y los empleos “femeninos” (principalmente la atención sanitaria, la educación y la administración pública) suelen ser, en general, menos valorados que las profesiones típicamente masculinas. Por otra parte, en el mismo sector o empresa, las tareas desempeñadas por las mujeres tienden a estar menos pagadas y peor valoradas.

El desfase salarial refleja también otras desigualdades laborales que afectan sobre todo a las mujeres, como la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares y las dificultades para conciliar el trabajo con la vida privada. Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial o con contratos atípicos: si bien esto les permite seguir integradas en el mercado de trabajo mientras llevan adelante sus responsabilidades familiares, también puede tener un impacto negativo en su nivel de salario, la evolución de su carrera, sus perspectivas de promoción y sus pensiones<sup>182</sup>.

---

<sup>181</sup> Cifras de 2008, a excepción de Estonia (2007).

<sup>182</sup> COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones. Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*. COM. Bruselas, 2010, pp. 7-8.

### 4.3. España

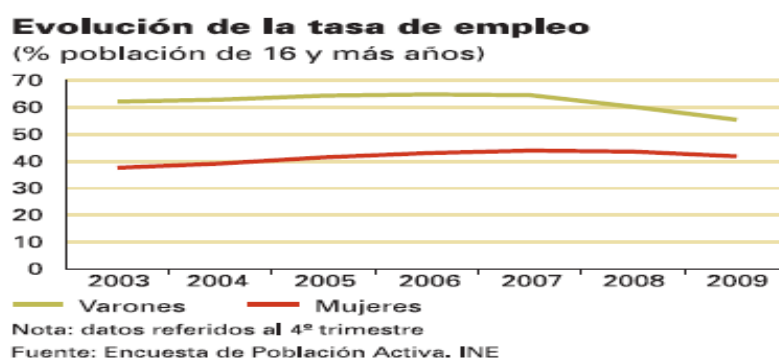
#### 4.3.1. Indicadores laborales España 2009

##### 4.3.1.1. Tasa de empleo. Brecha de género

La tasa de empleo es uno de los principales indicadores que nos permite analizar la situación de la mujer en el mercado laboral. A continuación, se ofrecerán una serie de datos proporcionados por el INE (Instituto Nacional de Estadística), publicados en el año 2010 y 2011.

La tasa de empleo femenina entre los años 2003 y 2009 ha experimentado un ligero aumento hasta 2007, estabilizándose hasta 2008 y decayendo hasta 2009, entre las edades comprendidas entre los 38 y los 45 años aproximadamente. En el caso de los varones, aunque están más empleados que las mujeres, su tasa de empleo, entre los años 2007 y 2009 desciende con mayor fuerza que en el caso de las mujeres, periodo en el que se empiezan a ver los resultados de la crisis económica.

En el año 2009, el número de mujeres ocupadas ha disminuido entre las menores de 40 años y sobre todo en la población joven (16 a 29 años). De 16 a 19 años, la disminución del empleo femenino ha sido de un 46,6%, de 20 a 24 años de un 17,1% y de 25 a 29 años de un 11,1%. Sin embargo, ha aumentado la ocupación en las mujeres de más edad, un 1,1% en las mujeres de 40 a 44 años, un 4,5% en las de 50 a 54 años y un 4,3% en las de 55 y más años.



La tasa de empleo de las mujeres, entre 2002-2009, se ha elevado en todos los grupos de edad (excepto en la población de 16 a 24 años) y de forma manifiesta a partir de los 30 años. También, el número de varones ocupados ha disminuido en el año 2009, pero sobre

todo en la población joven de 16 a 29 años, que ha sido de un 34,1%, de 20 a 24 años de un 23,4% y de 25 a 29 años de 14,1%.

### Tasas de empleo según grupos de edad

(%)

Años	2002		2008		2009	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
De 16 a 19	23,2	10,8	16,4	12,4	11,0	6,7
De 20 a 24	54,5	42,9	53,9	48,7	42,9	41,7
De 25 a 29	78,9	62,1	74,0	70,4	67,1	65,2
De 30 a 39	88,4	58,3	83,5	68,3	77,6	65,7
De 40 a 49	87,6	54,3	83,6	64,7	79,3	63,9
De 50 a 59	76,9	34,0	77,0	48,2	73,0	49,1
De 60 a 64	44,6	15,7	46,9	21,9	41,0	23,1
De 65 a 69	4,9	2,3	7,8	4,5	7,3	4,3
De 70 y más	1,0	0,3	1,0	0,5	1,1	0,5

Notas: la tasa de empleo es el porcentaje de ocupados respecto de la población total de cada grupo de edad, Datos referidos al 4º trimestre

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Comparando la etapa 2002-2009, se puede comprobar que las tasas de empleo de los hombres de cada grupo de edad han disminuido. Pero, en cambio, en la misma etapa, 2002-2009, las tasas de empleo han aumentado, sobre todo a partir de los treinta años, exceptuando la población de 16 a 24 años. Las mujeres de 30 a 39 años, tienen una tasa de empleo de 7,4 puntos; de 40 a 49 años 9,7 puntos; de 50 a 59 años, 15,1 puntos y de 60 a 64 años 7,4 puntos.

La tasa de empleo de los trabajadores de más edad (de 55 a 64 años) se ha elevado significativamente en las mujeres (21,9 en el año 2002 y 31,1 en 2008). El valor en la UE-27 en el año 2008 es de 36,8. En los varones el crecimiento ha sido menor (58,4 en el año 2002 y 60,9 en el 2008). El valor de la UE-27 en el año 2008 es de 55,0<sup>183</sup>.

<sup>183</sup> MINISTERIO DE IGUALDAD. INE. "Mujeres y hombres en España 2010". INE. Madrid, 2010, pp. 37.

**Tasa de empleo de los trabajadores de 55 a 64 años**

(%)

	Varones			Mujeres		
	UE-27	Zona euro	España	UE-27	Zona euro	España
2002	48,4	46,7	58,4	29,1	26,6	21,9
2003	49,9	48,1	59,2	30,7	28,1	23,3
2004	50,4	48,7	58,9	31,6	29,1	24,6
2005	51,6	49,8	(r)59,7	33,6	31,7	(r)27,4
2006	52,7	50,9	60,4	34,9	33,1	28,7
2007	53,9	52,3	60,0	35,9	34,7	30,0
2008	55,0	53,2	60,9	36,8	35,8	31,1

Fuente: Indicadores estructurales, Eurostat

En el período 2005-2009, la tasa de empleo de los varones de 16 a 64 años disminuyó 8,8 puntos y la de las mujeres se elevó 1,6 puntos. Si se analiza la evolución por grupos de edad, el mayor descenso en las tasas de empleo se produjo en la población joven (16 a 24 años), tanto en varones como en mujeres. En los varones descendió 15,3 puntos en el período 2005-2009 y en las mujeres el descenso fue bastante menor (6,7 puntos).

Con respecto a la brecha de género en las tasas de empleo en el período 2005-2009, observamos que en el total de 16 y más años la brecha de género se ha reducido en un 10,5%, siendo para 2009 un 14% y para 2005 un 24,5%. La menor brecha de género en 2009 se da en el grupo de edad de 16 a 24 años con un 3,3%, seguida del grupo de edad de 20 a 64 años con un 14,7% y la mayor brecha de género en el grupo de edad de 55 y más años con un 24,5%.

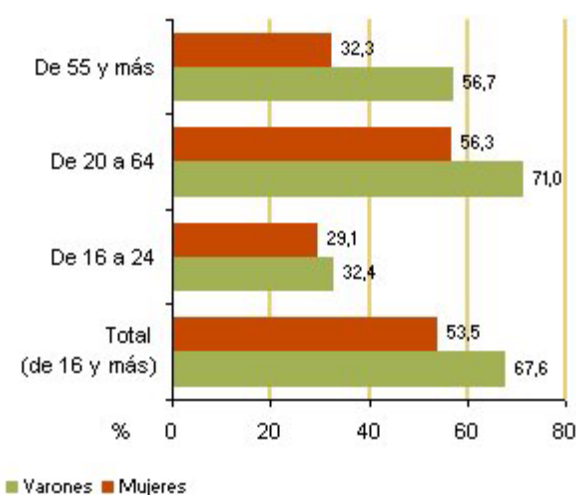
La reducción más elevada de la brecha de género se ha dado en el grupo de edad de 20 a 64 años, pasando de 25,5% en 2005 a 14,7% en 2009 y la brecha de género que menos se ha reducido es la del grupo de edad de 55 y más años, que pasa de 32,3% en 2005 a 24,5% en 2009.

### Tasa de empleo según grupos de edad. Brecha de género

Varones	2009	2008	2007	2006	2005
<b>Total (de 16 y más)</b>	<b>67,6</b>	<b>74,6</b>	<b>77,4</b>	<b>77,3</b>	<b>76,4</b>
De 16 a 24	32,4	43,2	48,5	48,6	47,7
De 20 a 64	71,0	78,1	80,7	80,8	79,9
De 55 y más	56,7	60,9	60,0	60,4	59,7
<b>Mujeres</b>					
<b>Total (de 16 y más)</b>	<b>53,5</b>	<b>55,7</b>	<b>55,5</b>	<b>54,0</b>	<b>51,9</b>
De 16 a 24	29,1	35,7	37,0	37,7	35,8
De 20 a 64	56,3	58,4	58,0	56,5	54,4
De 55 y más	32,3	31,2	30,0	28,7	27,4
<b>Brecha de género (varones - mujeres)</b>					
<b>Total (de 16 y más)</b>	<b>14,0</b>	<b>18,9</b>	<b>21,9</b>	<b>23,3</b>	<b>24,5</b>
De 16 a 24	3,3	7,5	11,5	10,9	11,8
De 20 a 64	14,7	19,7	22,7	24,3	25,5
De 55 y más	24,5	29,8	30,0	31,7	32,3

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Tasa de empleo según grupos de edad. 2009



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

#### 4.3.1.2. Tipos de Contratos

La incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha incrementado en los años 2002-2009. Se han alcanzado mayores cuotas de participación en el conjunto de trabajadores por cuenta propia, asalariados con contrato **indefinido**, asalariados con contrato **temporal** y en el total de ocupados **a tiempo completo**. Su participación en el total de ocupados **a**

**tiempo parcial** se ha mantenido en torno al 80% hasta el año 2008, descendiendo al 77,6% en el cuarto trimestre del año 2009<sup>184</sup>.

El número de hombres ocupados a tiempo completo en el último trimestre de 2009 ha descendido un 8,8%, pero ha aumentado, de modo considerable, la ocupación a tiempo parcial en un 11,6%, en comparación al mismo periodo del año anterior.

La disminución de la ocupación de las mujeres a tiempo completo en el último año ha sido mucho menor de un 3,7% y hay que mencionar que el descenso de las mujeres en la ocupación a tiempo parcial es del 3,3%.

### Ocupados por situación profesional, tipo de contrato y duración de la jornada

	2002		2008		2009		% variación 2008/2002		% variación 2009/2008	
	Ambos sexos (miles)	% mujeres	Ambos sexos (miles)	% mujeres	Ambos sexos (miles)	% mujeres	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
<b>Total ocupados</b>	<b>16825,4</b>	<b>38,0</b>	<b>19856,8</b>	<b>42,9</b>	<b>18645,9</b>	<b>44,0</b>	<b>33,2</b>	<b>8,7</b>	<b>-3,7</b>	<b>-7,9</b>
Trabajadores por cuenta propia	3.109,9	29,9	3.535	32,6	3.140,6	33,5	23,7	9,4	-8,5	-12,4
Asalariados	13.698,8	39,8	16.308,2	45,1	15.492,6	46,1	34,9	8,5	-2,9	-6,8
- con contrato indefinido	9.361,1	38,1	11.753,9	43,6	11.606,4	45,3	43,5	14,5	2,6	-4,2
- con contrato temporal	4.337,7	43,4	4.554,2	49,1	3.886,2	48,7	18,8	-5,6	-15,4	-13,9
Otros	16,6	50,0	13,5	38,6	12,6	26,0	-37,3	0,0	-36,5	13,3
Ocupados a tiempo completo	15.478,9	34,4	17.377,8	37,6	16.175,2	38,9	22,8	6,7	-3,7	-8,8
Ocupados a tiempo parcial	1.346,5	79,8	2.479	80,0	2.470,7	77,6	84,6	82,3	-3,3	11,7

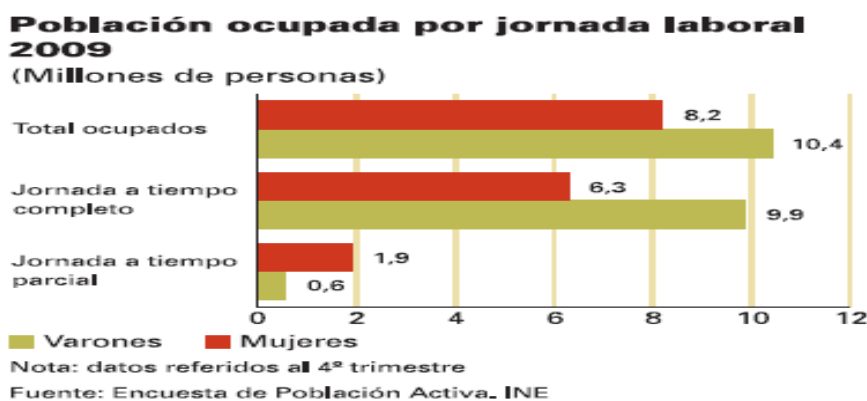
Nota: datos referidos al 4º trimestre

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En el cuarto trimestre de 2009, un 13,2% del total de ocupados corresponde a personas ocupadas a tiempo parcial, del que un 77,6% son mujeres. Considerando el total de mujeres ocupadas, un 23,4% tiene jornada parcial, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje es del 5,3%.

<sup>184</sup> MINISTERIO DE IGUALDAD. INE. "Mujeres y hombres en España 2010". INE. Madrid, 2010, pp. 36.

Respecto a los distintos motivos de la jornada parcial en hombres y mujeres y según la información que proporciona la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre del año 2009, la causa principal de este tipo de jornada es no haber podido encontrar trabajo de jornada completa (un 49,6% en varones y un 44,7% en mujeres). En los varones la segunda razón es *Otros motivos* (18,7%) y en las mujeres (16,8%) es el *Cuidado de menores o de personas adultas, incapacitadas o mayores*<sup>185</sup>.



**Ocupados a tiempo parcial según el motivo de ese tipo de jornada. 2009**  
(%)

	Varones	Mujeres
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Seguir cursos de enseñanza o formación	17,3	6,1
Enfermedad o incapacidad propia	3,0	1,2
Cuidado de menores o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores	1,4	16,8
Otras obligaciones familiares o personales	2,0	10,5
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	49,6	44,7
No querer trabajo de jornada completa	7,7	10,7
Otros motivos	18,7	9,8
No sabe el motivo	0,3	0,2

Nota: datos referidos al 4º trimestre  
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

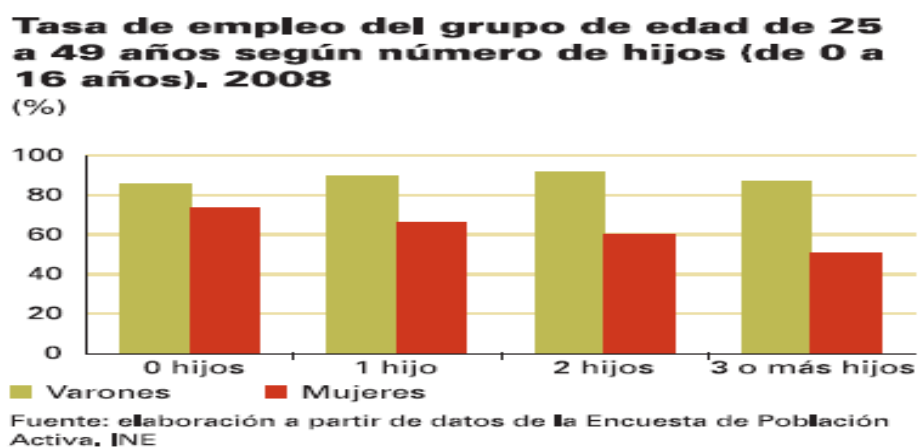
Las mujeres que trabajan a tiempo parcial citan los siguientes motivos: un 3,6% de las mujeres expresa que no puede pagar los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores, un 53% de las mujeres dice no poder pagar los

<sup>185</sup> MINISTERIO DE IGUALDAD. INE. *Mujeres y hombres en España 2010*. INE. Madrid, 2010. pp. 37.



servicios adecuados para el cuidado de niños, un 3,3% expone los dos motivos anteriores y un 39,6% aporta otros motivos distintos.

Estudiando la tasa de empleo de las mujeres en edades comprendidas entre 25 a 49 años, se observa que esta tasa disminuye en las mujeres con el número de hijos (1 y 2 hijos), pero que en el caso de los hombres esta tasa aumenta con la aparición de hijos.



Las mujeres y los hombres, alcanzan mayores tasas de empleo según se eleva el nivel de formación. La tasa de empleo de las mujeres es superior a la de los hombres en el nivel de estudios de doctorado, pero para los mismos niveles de formación, la tasa de empleo de los hombres es superior a la de las mujeres.

En los niveles de educación inferiores, es donde se han producido las mayores diferencias en las tasas de ocupación entre ambos sexos. Las tasas de empleo de las mujeres se elevaron considerablemente en todos los niveles educativos entre los años 2002 y 2008.

En el año 2009, han disminuido las tasas de empleo de las mujeres en todos los niveles educativos, pero sobre todo en el nivel de formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa). Se ha pasado de un valor de 67,0% en 2008 a 48,9% en el año 2009, en este nivel.

Las mujeres ocupadas dedicaron una media de 34 horas a la semana al trabajo, mientras que los hombres ocupados dedicaron una media de 40 horas semanales al trabajo, en el cuarto trimestre de 2009, según información proporcionada por la Encuesta de Población Activa.

### Tasa de empleo según estudios terminados

(%)

	2002			2008			2009		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
<b>Total</b>	<b>48,3</b>	<b>61,4</b>	<b>35,8</b>	<b>51,8</b>	<b>60,2</b>	<b>43,6</b>	<b>48,5</b>	<b>55,44</b>	<b>41,84</b>
Analfabetos	6,7	13,3	3,7	7,4	13,8	4,3	6,5	11,6	4,2
Educación primaria	28,7	43,2	16,4	24,7	34,2	16,7	21,8	29,7	15,1
Educación secundaria primera etapa*	57,3	73,0	39,6	56,1	66,0	44,6	51,2	59,5	41,6
Educación secundaria segunda etapa*	56,6	66,7	46,5	62,5	69,5	55,6	58,2	63,1	53,3
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	64,2	70,8	55,9	73,4	81,7	64,4	56,6	60,7	48,9
Educación superior (excepto doctorado)	73,1	77,8	68,4	76,0	78,5	73,5	73,5	75,4	71,6
Doctorado	79,4	78,2	81,7	87,2	86,8	88,0	85,2	83,3	88,3

Nota: datos referidos al 4º trimestre

\*Incluye formación e inserción laboral correspondiente

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

### Número medio de horas efectivas trabajadas por las personas ocupadas (empleo principal). 2009

<b>Ambos sexos</b>	<b>37,4</b>
<b>Varones</b>	<b>40,0</b>
<b>Mujeres</b>	<b>34,0</b>

Nota: datos referidos al 4º trimestre

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

#### 4.3.1.3. Tasa de paro

Las mujeres paradas en el último trimestre de 2009 de 16 y más años es de 1.934 miles, mientras que el número de hombres en paro asciende a 2.392,5 miles. Es decir, ha habido un incremento de un 27,3% interanualmente de mujeres paradas y un 41,7% de hombres parados.

**Tasa de paro por edad y sexo. 2009**  
(%)

	Varones	Mujeres
<b>Total</b>	<b>18,6</b>	<b>19,1</b>
De 16 a 19	57,1	58,4
De 20 a 24	36,8	32,9
De 25 a 29	25,1	22,5
De 30 a 34	18,0	18,8
De 35 a 39	17,1	18,5
De 40 a 44	15,6	16,5
De 45 a 49	13,6	15,3
De 50 a 54	13,1	13,6
De 55 a 59	12,5	14,8
De 60 a 64	12,3	11,6
De 65 a 69	8,5	1,4
de 70 y más	0,0	1,2

Notas: la tasa de paro es el porcentaje de parados respecto de la población activa de cada grupo de edad. Datos referidos al 4º trimestre

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Las mayores tasas de paro en mujeres en el cuarto trimestre del año 2009 se produjeron en la agricultura (24,6), en la construcción (15,4), en el sector servicios (10,2) y en la industria (11,8), que es donde se dan las tasas más bajas de paro femenino.

Las tasas más altas de paro en hombres fueron en la construcción (28,2) y en la agricultura (17,9) y las más bajas en el sector de servicios (8,8) y en la industria (10,6).

Las tasas de paro de las mujeres por sectores, en comparación con el año 2002, han bajado, excepto en la construcción, y en el sector servicios ha aumentado levemente la tasa de paro.

**Tasa de paro por sector de actividad**  
(%)

	2002		2009	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<b>Total</b>	<b>8,5</b>	<b>16,2</b>	<b>18,6</b>	<b>19,1</b>
Agricultura	11,4	25,5	17,9	24,6
Industria	5,3	12,3	10,6	11,8
Construcción	9,7	11,9	26,2	15,4
Servicios	5,7	10,1	8,8	10,2

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

La tasa de paro femenina se ha elevado en todos los niveles formativos, excepto en el nivel de formación correspondiente a doctorado, donde se ha reducido durante el año 2009. Al contrario que en el caso de los hombres, la tasa de paro ha aumentado en todos los niveles de formación.

### Tasa de paro por nivel de formación alcanzado. 2009

(%)

	Varones	Mujeres
<b>Total</b>	<b>18,6</b>	<b>19,1</b>
Analfabetos	43,2	48,6
Educación primaria	28,7	27,2
Educación secundaria primera etapa*	23,0	26,5
Educación secundaria segunda etapa*	16,9	18,9
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	34,7	25,7
Educación superior, excepto doctorado	9,5	11,2
Doctorado	1,0	3,0

Nota: datos referidos al 4º trimestre

\* Incluye formación e inserción laboral correspondiente

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

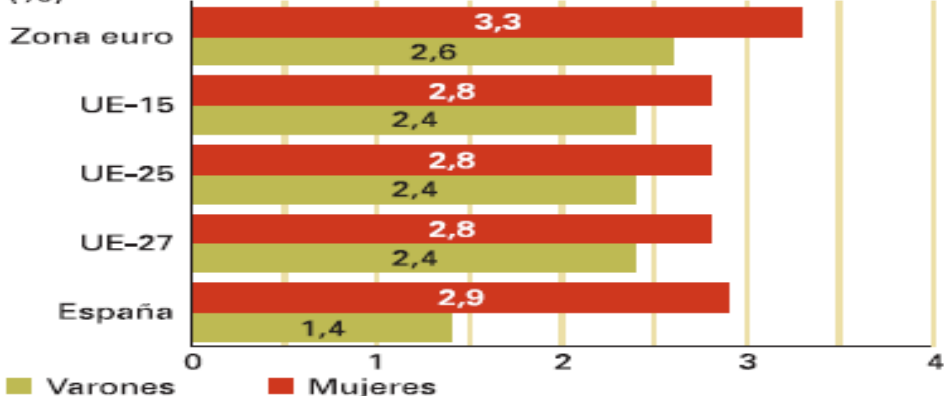
Del número total de parados de larga duración, que llevan doce meses como mínimo buscando empleo, un 47,7% es de mujeres, en el último trimestre de 2009. En el año 2008 este porcentaje era de un 57,4% y en el año 2007 el porcentaje era de un 62,9%.

Los mayores porcentajes de mujeres en el total de parados de larga duración se producen en los grupos de 45 a 49 años (52,1%), de 35 a 39 años (52,0%) y de 55 a 59 años (49,9%), según grupos de edad.

En el año 2008, la tasa de paro de larga duración en España (cociente entre el número de parados de larga duración y el número de activos) fue de 2,9 para las mujeres y de 1,4 para los varones. Las tasas de España fueron inferiores a las alcanzadas en la UE-27 en el mismo año en los varones (2,8) y prácticamente iguales a las de las mujeres de UE-27 (2,8).

### Tasa de paro de larga duración. 2008

(%)



Nota: se considera de larga duración el paro referido a doce meses como mínimo

Fuente: Indicadores estructurales. Eurostat

#### **4.3.1.4. Población inactiva**

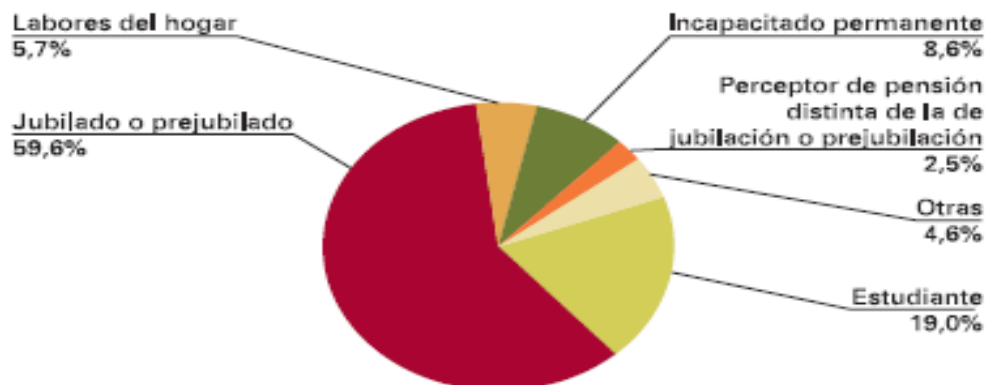
En el cuarto trimestre del año 2009, el número total de mujeres inactivas (9.470.700) es muy superior al número de hombres inactivos (6.000.000). Respecto al año anterior, esta cifra se ha elevado un 3,5% en los varones y ha disminuido un 0,3% en las mujeres.

En relación a las distintas clases de inactividad, en el trimestre citado la mayoría de los hombres inactivos son jubilados, representando el 59,6%<sup>186</sup>.

---

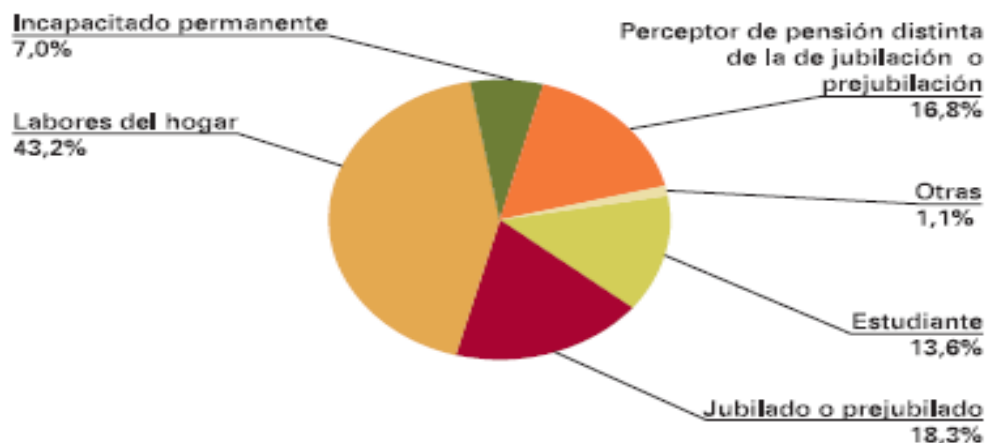
<sup>186</sup> MINISTERIO DE IGUALDAD. INE. *“Mujeres y hombres en España 2010”*. INE. Madrid, 2010. pp. 44.

## Varones inactivos por clase principal de inactividad. 2009



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

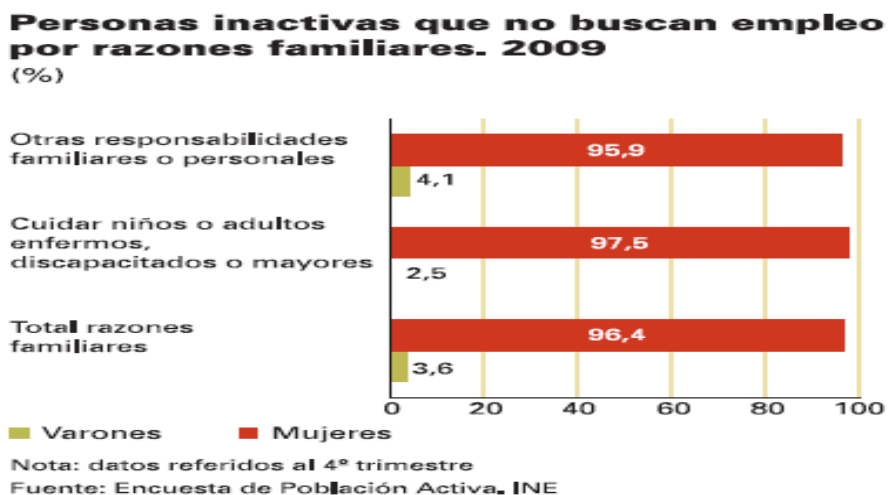
## Mujeres inactivas por clase principal de inactividad. 2009



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

La principal razón de la inactividad en mujeres es la realización de las labores del hogar (43,2% frente a un 5,7% de los hombres). Un 19,0% de los inactivos varones son estudiantes, mientras que en las mujeres el porcentaje es del 13,6%. Un 8,6% de los hombres y un 7,0% de las mujeres declaran como razón principal de la inactividad la de tener una incapacitación permanente.

Del total de personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares (cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores, otras responsabilidades familiares), solo un 3,6% son hombres<sup>187</sup>.



La población inactiva masculina ha crecido en el periodo 2002-2009 un 7,6%; sin embargo, la femenina ha disminuido un 7,4%.

#### 4.3.1.5. Transición a la jubilación y edad media de salida del mercado laboral

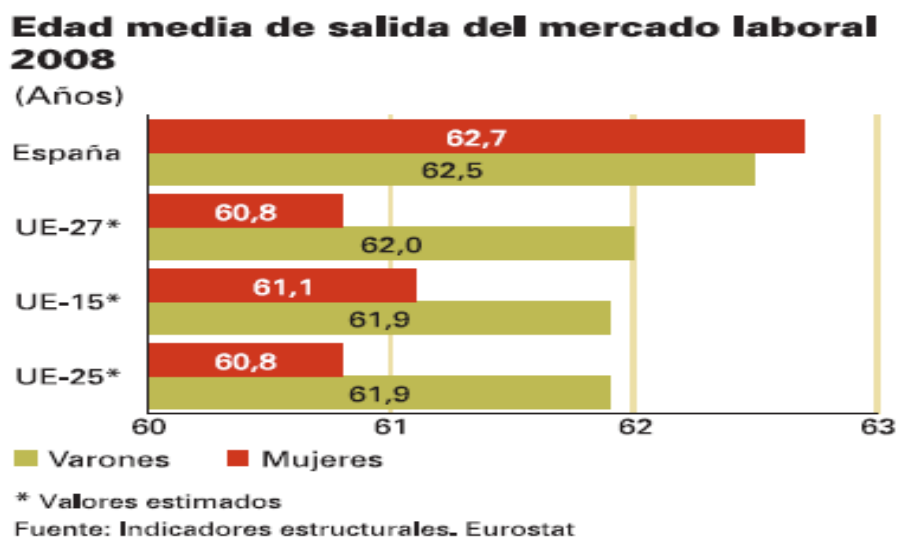
La vida laboral es más dilatada para los varones que para las mujeres. De hecho, el 48,8% de los varones ha desarrollado una vida laboral superior a los 35 años. En el caso de las mujeres, el porcentaje de las que superan los 35 años de vida laboral es del 17,3%, tanto en las trabajadoras por cuenta propia como en las trabajadoras por cuenta ajena.

Si se considera la situación profesional, el 50,9% de los varones que trabajan por cuenta propia y el 47,7% de los que lo hacen por cuenta ajena superan los 35 años de vida laboral. En el caso de las mujeres, incluyendo trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia, un 17,2% supera los 35 años de vida laboral.

---

<sup>187</sup> MINISTERIO DE IGUALDAD. INE. “Mujeres y hombres en España 2010”. INE. Madrid, 2010, pp. 45.

En España, en el año 2008, la edad media de salida del mercado laboral es de 62,7 años para las mujeres y de 62,5 años para los varones. En la Unión Europea (UE-27) la edad para los varones es de 62,0 años y para las mujeres de 60,8 años.



#### 4.3.2. Indicadores laborales España 2010

##### 4.3.2.1. Tasa de empleo. Brecha de género

En el periodo 2006-2010, en España la tasa de empleo masculina disminuyó 10,1 puntos y la de las mujeres también disminuyó 0,8 puntos. Por grupos de edad, el mayor descenso en las tasas de empleo se produjo en la población joven entre 16 a 24 años, tanto en varones como en mujeres. En los varones descendió 20,3 puntos en el periodo 2006-2010 y en las mujeres se redujo 11,2 puntos.

Con respecto a la brecha de género entre varones y mujeres en las tasas de empleo, en el año 2006 en España alcanzó un valor de 22,4 puntos. En el periodo 2006- 2010 disminuyó 9,3 puntos consiguiendo 13,1 puntos en el año 2010. El mayor descenso en el valor de la brecha de género se produjo en el grupo de 25 a 54 años con 11,4 puntos, seguido del grupo de 20 a 64 años con 11,0 puntos y de la población joven de 16 a 24 años con 9,1 puntos.



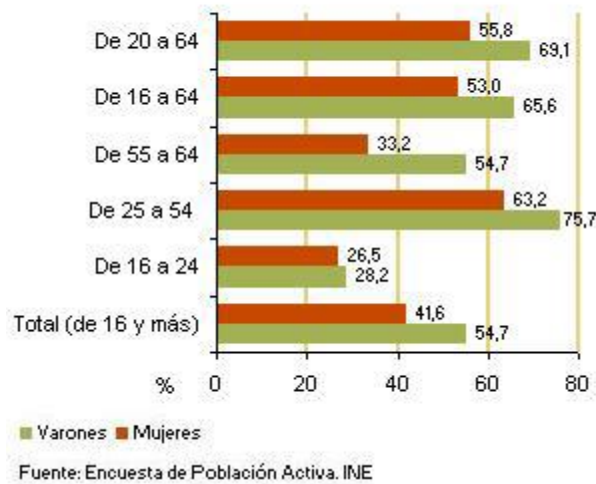
### Tasa de empleo según grupos de edad. Brecha de género

<b>Varones</b>	2010	2009	2008	2007	2006
<b>Total (de 16 y más)</b>	<b>54,7</b>	<b>56,5</b>	<b>62,5</b>	<b>64,9</b>	<b>64,8</b>
De 16 a 24	28,2	32,4	43,2	48,5	48,6
De 25 a 54	75,7	77,3	84,4	87,6	87,6
De 55 a 64	54,7	56,7	60,9	60,0	60,4
De 16 a 64	65,6	67,6	74,6	77,4	77,3
De 20 a 64	69,1	71,0	78,1	80,7	80,8
<b>Mujeres</b>					
<b>Total (de 16 y más)</b>	<b>41,6</b>	<b>42,1</b>	<b>43,9</b>	<b>43,6</b>	<b>42,4</b>
De 16 a 24	26,5	29,1	35,7	37,0	37,7
De 25 a 54	63,2	63,8	65,9	65,7	63,7
De 55 a 64	33,2	32,3	31,2	30,0	28,7
De 16 a 64	53,0	53,5	55,7	55,5	54,0
De 20 a 64	55,8	56,3	58,4	58,0	56,5
<b>Brecha de género (varones - mujeres)</b>					
<b>Total (de 16 y más)</b>	<b>13,1</b>	<b>14,4</b>	<b>18,6</b>	<b>21,2</b>	<b>22,4</b>
De 16 a 24	1,7	3,3	7,5	11,5	10,9
De 25 a 54	12,5	13,6	18,5	22,0	23,9
De 55 a 64	21,5	24,5	29,8	30,0	31,7
De 16 a 64	12,6	14,0	18,9	21,9	23,3
De 20 a 64	13,3	14,7	19,7	22,7	24,3

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En el siguiente gráfico, se puede observar como las tasas de empleo de los hombres son superiores a las tasas de empleo de las mujeres y que el mayor porcentaje, corresponde al tramo de edad comprendido entre 25 a 54 años, cuya diferencia en términos relativos es de 12,5 puntos a favor de los hombres. En el tramo de 16 a 24 años, donde existen menores diferencias entre ambos sexos, donde los varones tienen una tasa de empleo del 28,2% y las mujeres del 26,5%, dando una diferencia porcentual de 1,7%.

Tasa de empleo según grupos de edad. 2010



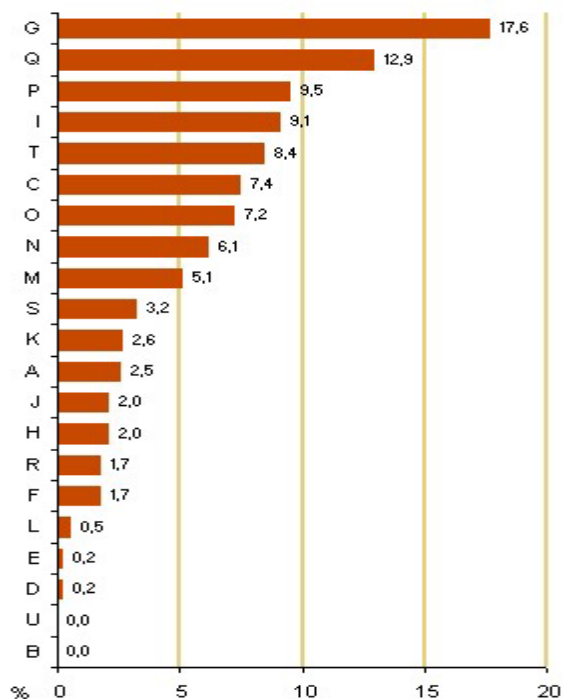
En la siguiente tabla, “ocupados por rama de actividad en 2010”, puede verse, que los hombres tienen mayor representación en la industria manufacturera con un 17,2%, mientras que las mujeres en esa categoría son un 7,4%. En segundo lugar la construcción es el sector donde están más representados los hombres con un 14,7% al contrario que las mujeres que son un 1,7% y en tercer lugar en el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y de motocicletas, con un 14,3% que en el caso de las mujeres son un 17,6%. Las mujeres, como se ha dicho anteriormente, están más representadas en el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y de motocicletas con el 17,6%, en segundo lugar actividades sanitarias y de servicios sociales con un 12,9% que en el caso de los hombres es de un 3% y en tercer lugar educación con un 9,5% para las mujeres y para los hombres un 3,9%.

**Ocupados por rama de actividad** (% respecto del total de cada sexo)

	2010		2009	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,7	2,5	5,5	2,5
B. Industrias extractivas	0,4	0,0	0,4	0,0
C. Industria manufacturera	17,2	7,4	17,6	7,8
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,6	0,2	0,6	0,2
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,0	0,2	1,1	0,2
F. Construcción	14,7	1,7	16,4	1,8
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,3	17,6	13,9	18,1
H. Transporte y almacenamiento	7,2	2,0	7,0	2,0
I. Hostelería	6,1	9,1	6,0	9,5
J. Información y comunicaciones	3,4	2,0	3,2	2,1
K. Actividades financieras y de seguros	2,4	2,6	2,5	2,6
L. Actividades inmobiliarias	0,4	0,5	0,4	0,6
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,2	5,1	4,1	5,1
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	3,8	6,1	3,7	6,2
O. Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	7,9	7,2	7,6	6,8
P. Educación	3,9	9,5	3,8	9,2
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,0	12,9	2,9	12,3
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,8	1,7	1,6	1,6
S. Otros servicios	1,2	3,2	1,2	3,4
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	0,6	8,4	0,6	8,0
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Mujeres ocupadas por ramas de actividad. 2010 (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En lo que responde al tipo de ocupación<sup>188</sup>, en el año 2010, del total de las mujeres ocupadas, el 25% se concentra en la ocupación 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios. El segundo lugar en la ocupación 9. Trabajadores no cualificados con un 18,5%, y el tercer lugar en la ocupación 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales con un 17,5%. La menor representación está en la ocupación 0. Fuerzas armadas con un 0,1%, seguida de la ocupación 6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca con un 1,1%.

**Ocupados por ocupación (% respecto del total de cada sexo)**

	2010		2009	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
0. Fuerzas armadas	0,9	0,1	0,9	0,1
1. Dirección de las empresas y de la administración pública	9,5	6,2	9,5	6,0
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	11,8	17,5	11,2	16,9
3. Técnicos y profesionales de apoyo	11,9	13,6	11,7	13,1
4. Empleados de tipo administrativo	5,7	13,6	5,5	14,1
5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio+L12	11,3	25,0	10,8	25,1
6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	3,6	1,1	3,6	1,2
7. Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	21,3	1,9	23,1	2,1
8. Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	13,4	2,5	13,1	2,6
9. Trabajadores no cualificados	10,5	18,5	10,7	18,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Según la situación profesional<sup>189</sup>, en el año 2010 el porcentaje más alto correspondía a mujeres asalariadas con un 87,6%, de las que un 66,8% eran a asalariadas del sector privado. Un 12,4% eran trabajadoras por cuenta propia, de las que un 7,7% eran empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes, un 3,5% eran empleadoras, un 1,0% correspondía a ayuda familiar y un 0,1% a miembros de cooperativas.

<sup>188</sup> INE. *Informe mujeres y hombres en España 2012*. La clasificación de ocupaciones responde a la Clasificación Nacional de Ocupaciones del año 1994 (CNO-94) a nivel de un dígito, siendo: 0. Fuerzas armadas. 1. Dirección de las empresas y de las administraciones públicas. 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales. 3. Técnicos y profesionales de apoyo. 4. Empleados de tipo administrativo. 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios. 6. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca. 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria. 8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores. 9. Trabajadores no cualificados.

<sup>189</sup> INE. *Informe mujeres y hombres en España 2012*. Se considera la situación profesional en base a la información que proporciona la Encuesta de Población Activa. Se distingue entre: trabajadores por cuenta propia, asalariados, otra situación profesional.

**Ocupados por situación profesional** (% respecto del total de cada sexo)

	2010		2009	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<b>Trabajador por cuenta propia (total)</b>	<b>20,3</b>	<b>12,4</b>	<b>20,1</b>	<b>12,8</b>
Empleador	7,2	3,5	7,3	3,7
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	12,3	7,7	12,0	7,8
Miembro de cooperativa	0,2	0,1	0,2	0,1
Ayuda familiar	0,7	1,0	0,7	1,2
<b>Asalariados (total)</b>	<b>79,6</b>	<b>87,6</b>	<b>79,8</b>	<b>87,2</b>
Asalariados del sector público	14,0	20,7	13,5	19,7
Asalariados del sector privado	65,7	66,8	66,2	67,6
<b>Otra situación profesional</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En relación con el tipo de puesto laboral<sup>190</sup>, de las mujeres ocupadas, el 77,7% eran empleadas con jefes y sin subordinados, el 8,2% eran independientes sin jefes ni subordinados. Eran mandos intermedios un 4,7%, un 4,6% encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares, un 4,4% directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal y un 0,3% eran directoras de PYME.

**Ocupados por tipo de puesto laboral** (% respecto del total de cada sexo)

	2010		2009	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Empleado (con jefes y sin subordinados)	63,6	77,7	62,8	77,1
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	8,5	4,6	9,0	5,0
Mando intermedio	6,5	4,7	6,5	4,6
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	8,8	4,4	8,7	4,5
Director de empresa grande o media	1,1	0,3	1,1	0,4
Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	11,3	8,2	11,4	7,9
No sabe	0,2	0,1	0,5	0,5

Fuente: Variables de submuestra. Encuesta de Población Activa. INE

Siguiendo con la tasa de empleo, en la siguiente tabla “tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos/con hijos menores de 12 años, 2010-2006, podemos observar que las tasas de empleo varían en función del sexo. En el caso de los varones, la tasa de empleo aumenta con el aumento del número de hijos, mientras que para las mujeres es a la inversa, la tasa de empleo desciende con el aumento del número de hijos. En el año 2010 la tasa de empleo para los varones sin hijos es del 79,3% y para los varones con hijos es del

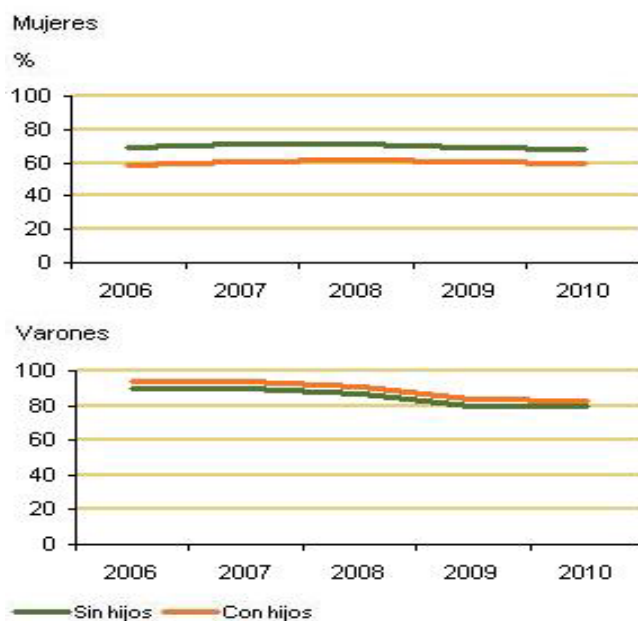
<sup>190</sup> INE. *Informe mujeres y hombres en España 2012*. Se clasifica según el tipo de puesto laboral en: empleado (con jefes y sin subordinados); encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar; mando intermedio; director de pequeña empresa o departamento; director de empresa grande o media; ocupado independiente (sin jefes ni subordinados).

82,2%, es decir hay una variación de 2,9 puntos porcentuales. Con respecto a las mujeres sin hijos tienen una tasa de empleo del 68,4%, sin embargo las mujeres con hijos tienen una tasa de empleo del 60%, es decir, 8,4 puntos de diferencia porcentual, decir que la responsabilidad familiar reduce la ocupación de las mujeres casi el doble que en el caso de los hombres.

**Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos/ con hijos menores de 12 años**

	2010	2009	2008	2007	2006
Sin hijos	79,3	79,9	86,6	89,6	89,8
Con hijos	82,2	83,6	90,5	93,5	93,4
1 hijo	82,1	83,2	90,1	93,2	93,4
2 hijos	83,0	84,9	91,6	91,1	93,7
3 hijos o más	79,0	79,2	88,2	92,9	90,1
<b>Mujeres</b>					
Sin hijos	68,4	69,1	71,3	71,0	69,1
Con hijos	60,0	60,7	61,9	60,8	59,0
1 hijo	62,3	63,2	64,9	64,3	61,7
2 hijos	58,1	58,6	58,7	56,8	56,4
3 hijos o más	47,0	45,1	47,3	45,8	42,9

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE



Fuente. Encuesta de Población Activa. INE

Según los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, los hombres trabajarían a la semana 7 horas con 35 minutos más que las mujeres. Los hombres ocupados trabajan una media de 39 horas y 40 minutos semanales y las mujeres una media de 32 horas y 5 minutos. Teniendo en cuenta la edad, los varones que más trabajan son

los comprendidos entre los 25 a 44 años que trabajan una media semanal de 40 horas y 16 minutos y los varones que menos trabajan son los de menos de 25 años con una media de 37 horas y 6 minutos. Con respecto a las mujeres, el grupo de edad que más horas dedica al trabajo es el de 45 a 64 años con una media semanal de 32 horas 41 minutos y el grupo de edad comprendido entre 25 a 44 años es el que menos horas invierte con una media de 31 horas y 46 minutos.

Si se tiene en cuenta el nivel de estudios de los trabajadores, podemos observar que a menor nivel de estudios más cantidad de horas se dedican al trabajo, sobre todo en el caso de los hombres. Por ejemplo, un varón sin estudios trabaja de media semanal 42 horas 59 minutos, mientras que un varón con estudios universitarios trabaja una media de 36 horas 27 minutos, es decir trabaja a la semana 6 horas 32 minutos menos. En el caso de las mujeres se plantea una dinámica similar a la de los varones con respecto al nivel de estudios. Una mujer sin estudios trabaja como media a la semana 34 horas 4 minutos y una mujer de enseñanzas profesionales de grado superior trabaja como media 30 horas 2 minutos, es decir 4 horas y 2 minutos menos a la semana.

Si se tiene en cuenta la situación profesional respecto al trabajo principal, encontramos que empleador o empresario sin asalariados trabaja a la semana más horas que los asalariados. En el caso de los varones el empleador o empresario trabaja como media 47 horas 17 minutos a la semana, mientras que los asalariados varones trabajan como media 37 horas 41 minutos a la semana. En el caso de las mujeres la empleadora o empresaria trabaja como media a la semana 37 horas 44 minutos, mientras que las asalariadas trabajan 31 horas 15 minutos como media semanal.

Si se analiza el tipo de horario, se trabajan más horas si el trabajo es a jornada partida, donde los hombres trabajan como medias semanales 42 horas y 41 minutos y las mujeres 35 horas y 23 minutos. Y en cuanto al tipo de contrato de los asalariados, los hombres con contrato indefinido trabajan como media 38 horas 0,1 minutos, mientras que los de contrato temporal trabajan 36 horas y 30 minutos. En el caso de las mujeres no hay diferencias en el número medio de horas trabajadas a la semana según el tipo de contrato.

**Número medio de horas semanales realizadas por el total de personas ocupadas.  
2009-2010 (horas:minutos)**

	Varones	Mujeres
<b>Total</b>	<b>39:40</b>	<b>32:05</b>
<b>Edad</b>		
- Menos de 25 años	37:06	32:28
- De 25 a 44 años	40:16	31:46
- De 45 a 64 años	39:04	32:41
<b>Nivel de estudios alcanzado</b>		
- Sin estudios o con estudios primarios	42:59	34:04
- Enseñanza secundaria de 1ª etapa	41:03	31:42
- Enseñanza secundaria de 2ª etapa	39:55	33:35
- Enseñanzas profesionales de grado superior	37:27	30:02
- Estudios universitarios	36:27	30:48
<b>Situación profesional respecto al trabajo principal</b>		
- Empleador o empresario sin asalariados	47:17	37:44
- Asalariados	37:41	31:15
<b>Tipo de jornada</b>		
- A tiempo completo	40:39	35:44
- A tiempo parcial	20:29	20:25
<b>Tipo de horario</b>		
- Jornada continua	36:29	30:23
- Jornada parcial	42:41	35:23
<b>Tipo de contrato de los asalariados</b>		
- Con contrato indefinido	38:01	31:16
- Con contrato temporal	36:30	31:12

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE





Número medio de horas semanales realizadas por las personas que trabajan según nivel de estudios. 2009-2010



En la siguiente tabla “tiempo medio diario que las personas que trabajan dedican a las distintas actividades 2009-2010”, observamos que, en el reparto diario de actividades, los varones ocupados dedican de media al trabajo remunerado 8 horas y 19 minutos y las mujeres una media de 6 horas y 55 minutos. En cuanto a los cuidados personales, los hombres invierten 10 horas y 52 minutos y las mujeres 10 horas y 48 minutos. En relación a los estudios, los hombres dedican al día 2 horas y 25 minutos y las mujeres 2 horas 34 minutos.

**Tiempo medio diario que las personas que trabajan dedican a las distintas actividades. 2009-2010 (horas:minutos)**

	Varones	Mujeres
Cuidados personales	10:52	10:48
Trabajo remunerado	8:19	6:55
Estudios	2:25	2:34
Hogar y familia	2:21	3:46
- Actividades para el hogar y familia no especificadas	1:13	1:24
- Actividades culinarias	0:51	1:21
- Mantenimiento del hogar	0:50	1:07
- Confección y cuidado de ropa	0:34	0:52
- Jardinería y cuidado de animales	1:19	1:01
- Construcción y reparaciones	1:40	1:11
- Compras y servicios	1:02	1:02
- Gestiones del hogar	0:48	0:39
- Cuidado de niños	1:39	2:05
- Ayudas a adultos miembros del hogar	1:28	1:41
Trabajo voluntario y reuniones	1:55	1:43
- Trabajo voluntario al servicio de una organización	2:55 (u)	2:37 (u)
- Ayudas informales a otros hogares	1:41	1:50
- Actividades participativas	1:50	1:09
Vida social y diversión	1:41	1:29
Deportes y actividades al aire libre	1:43	1:31
Áficiones e informática	1:33	1:16
Medios de comunicación	2:20	2:02
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:31	1:32

(u) dato poco significativo

Nota: en los cuidados personales se incluye dormir, comer y beber, y el aseo y vestido

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Con respecto al hogar y la familia, las mujeres ocupadas dedican una media de 3 horas y 46 minutos a actividades de hogar y familia frente a las 2 horas y 21 minutos de los hombres. Las principales diferencias en esta categoría es el tiempo dedicado a las actividades culinarias, donde los hombres invierten 51 minutos como media al día, mientras que las mujeres invierten 1 hora 21 minutos, en el mantenimiento del hogar, donde la mujer dedica 1 hora y 7 minutos al día, es decir, 17 minutos más que el hombre. En construcción y reparaciones, el hombre dedica una hora y 40 minutos y la mujer una hora y 11 minutos. En el cuidado de los niños, hombres 1 hora y 39 minutos y las mujeres 2 horas 5 minutos. Y por último, en ayuda a adultos miembros del hogar, las mujeres invierten una hora 41 minutos y los hombres una hora y 28 minutos.

En el trabajo voluntario y reuniones, los hombres invierten al día una media de una hora 55 minutos y las mujeres una hora 43 minutos. En vida social y diversión, los varones

ocupados dedican una media de una hora y 41 minutos al día y las mujeres una hora y 29 minutos. A deportes y actividades al aire libre los varones dedican una media de una hora y 43 minutos, y las mujeres una hora y 31 minutos. Las aficiones e informática ocupan una hora y 33 minutos diarios a los varones y una hora y 16 minutos en el caso de las mujeres.

Las diferencias fundamentales de las horas dedicadas en la actividad diaria entre mujeres y hombres se dan en las horas destinadas al trabajo, donde los hombres dedican 2 horas más que las mujeres al día. La segunda diferencia más importante se da en las horas dedicadas al hogar y la familia, donde la mujer dedica una hora y 25 minutos más al día. En el resto de actividades, como la vida social, deportes y actividades al aire libre y aficiones e informática, los hombres dedican una media al día de 14 minutos más que las mujeres, por actividad. Es decir, los hombres tienen 40 minutos más al día para actividades que no están relacionadas ni con el hogar y familia ni con el trabajo.

#### **4.3.2.2. Tipos de contratos**

En el presente apartado, se presentarán datos referentes a los tipos de contratos de mujeres y hombres de la población española de 16 a 64 años en el período 2006-2010. En el año 2010, se observó que el porcentaje de hombres a tiempo parcial sobre el empleo parcial masculino fue del 5,4%, mientras que el empleo de mujeres a tiempo parcial sobre el total del empleo parcial femenino fue del 23,12%. Sin embargo, el empleo a tiempo parcial de los varones sobre el total de los que trabajaban era de un 3% y el de las mujeres de un 10,3%.

En la siguiente tabla, se presentan los datos de la participación de los trabajadores a tiempo parcial, en el empleo total por sexo, en el período 2006-2010, anteriormente descrito.

### Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total

<b>Varones</b>	2010	2009	2008	2007	2006
<b>% varones a tiempo parcial sobre empleo total de varones</b>	<b>5,4</b>	<b>4,9</b>	<b>4,2</b>	<b>4,1</b>	<b>4,3</b>
<b>% varones a tiempo parcial sobre empleo total (mujeres y hombres)</b>	<b>3,0</b>	<b>2,7</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,6</b>
Total ocupados varones	10.289,9	10.646,4	11.720,7	11.987,2	11.742,6
Ocupados a tiempo completo	9.737,4	10.129,9	11.229,6	11.495,0	11.234,8
Ocupados a tiempo parcial	552,5	516,5	491,1	492,3	507,7
<b>Mujeres</b>					
<b>% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total de mujeres</b>	<b>23,2</b>	<b>23,0</b>	<b>22,7</b>	<b>22,8</b>	<b>23,2</b>
<b>% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total (mujeres y hombres)</b>	<b>10,3</b>	<b>10,1</b>	<b>9,5</b>	<b>9,4</b>	<b>9,4</b>
Total ocupados mujeres	8.166,6	8.241,6	8.536,9	8.368,8	8.005,1
Ocupados a tiempo completo	6.269,9	6.343,0	6.602,6	6.462,3	6.151,6
Ocupados a tiempo parcial	1.896,7	1.898,6	1.934,4	1.906,4	1.853,5
<b>Total ocupados (mujeres y hombres)</b>	<b>18.456,5</b>	<b>18.888,0</b>	<b>20.257,6</b>	<b>20.356,0</b>	<b>19.747,7</b>

Fuente. Encuesta de Población Activa. Medias anuales. INE

En el siguiente gráfico “Participación del empleo a tiempo parcial sobre el empleo total de cada sexo (%)”, podemos observar que en el período 2006-2010, el trabajo a tiempo parcial sobre el empleo total de cada sexo sigue una tendencia casi lineal para ambos sexos, donde los hombres presentan una media del 4,58% en trabajo a tiempo parcial y las mujeres muestran una media de 22,98% para este mismo período. Así vemos como el trabajo a tiempo parcial femenino es casi seis veces más que el trabajo a tiempo parcial masculino.



En la siguiente tabla, “Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. 2010 (%)”, nos encontramos que la razón principal del trabajo a tiempo parcial de ambos sexos del total de 16 a 64 años en España es no poder encontrar trabajo de jornada completa con un 57% para los hombres y un 48,4% para las mujeres. La segunda razón del trabajo a tiempo parcial para los hombres son otros motivos con un 16,8% y la tercera

seguir con cursos de enseñanza o formación con un 15,2%. Por el contrario, la segunda razón para las mujeres es el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores con un 16,1% y la tercera razón para las mujeres es no querer trabajo de jornada completa.

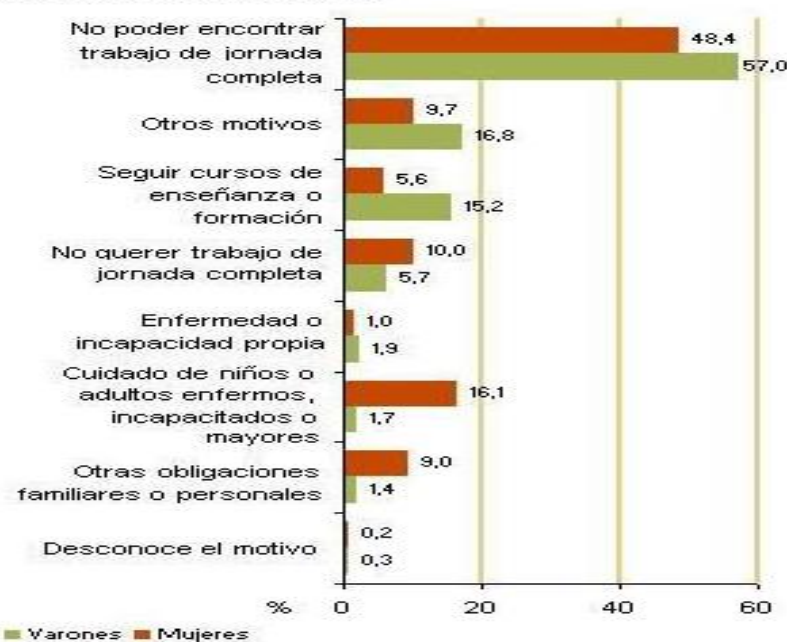
#### Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. 2010 (%)

Varones	Total			
	(de 16 a 64)	De 16 a 24	De 25 a 49	De 25 a 64
Seguir cursos de enseñanza o formación	15,2	40,3	33,5	6,7
Enfermedad o incapacidad propia	1,9	0,1	0,5	2,5
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,7	0,1	..	2,3
Otras obligaciones familiares o personales	1,4	0,5	0,5	1,7
No poder encontrar trabajo de jornada completa	57,0	46,5	47,6	60,5
No querer trabajo de jornada completa	5,7	4,6	5,2	6,1
Otros motivos	16,8	7,5	12,5	19,9
Desconoce el motivo	0,3	0,2	0,1	0,3
<b>Mujeres</b>				
Seguir cursos de enseñanza o formación	5,6	32,7	22,2	2,0
Enfermedad o incapacidad propia	1,0	0,4	0,4	1,1
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	16,1	2,6	3,7	17,8
Otras obligaciones familiares o personales	9,0	0,9	2,6	10,1
No poder encontrar trabajo de jornada completa	48,4	53,4	61,8	47,7
No querer trabajo de jornada completa	10,0	3,9	3,4	10,8
Otros motivos	9,7	6,0	5,5	10,2
Desconoce el motivo	0,2	0,1	0,4	0,2

(..) dato no disponible

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Razones del trabajo a tiempo parcial en España. 2010  
(población de 16 a 64 años)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Con respecto a la tabla de “Participación de los asalariados con contrato temporal”, podemos observar que en el caso de los varones entre 2006 y 2010 su participación con contrato temporal, teniendo en cuenta el total de los asalariados varones ha ido disminuyendo progresivamente. El porcentaje de varones con contrato temporal sobre el total de asalariados varones ha pasado de un 32% en 2006 a un 23,9% en 2010.

En el caso de las mujeres, el total de asalariadas mujeres ha ido aumentando paulatinamente entre 2006 y 2010. Sin embargo, si se tiene en cuenta el porcentaje de mujeres con contrato temporal sobre el total de los asalariados mujeres, encontramos que se produce una disminución considerable entre 2006 con un 36,7% y 2010 con un 26,1% en lo que respecta a la participación con contrato temporal, disminuyéndose el año 2010 en un 10,6%.

#### Participación de los asalariados con contrato temporal

<b>Varones</b>	2010	2009	2008	2007	2006
<b>% varones con contrato temporal sobre total asalariados varones</b>	<b>23,9</b>	<b>23,8</b>	<b>27,6</b>	<b>30,6</b>	<b>32,0</b>
<b>% varones con contrato temporal sobre total asalariados (mujeres y varones)</b>	<b>12,7</b>	<b>12,9</b>	<b>15,3</b>	<b>17,4</b>	<b>18,4</b>
Total asalariados varones	8.195,4	8.493,7	9.279,4	9.521,8	9.313,9
Asalariados con contrato indefinido	6.239,5	6.472,5	6.720,0	6.611,3	6.330,1
Asalariados con contrato temporal	1.955,9	2.021,2	2.559,4	2.910,5	2.983,7
<b>Mujeres</b>					
<b>% mujeres con contrato temporal sobre total asalariados mujeres</b>	<b>26,1</b>	<b>27,3</b>	<b>31,4</b>	<b>33,1</b>	<b>36,7</b>
<b>% mujeres con contrato temporal sobre total asalariados (mujeres y varones)</b>	<b>12,2</b>	<b>12,5</b>	<b>13,9</b>	<b>14,3</b>	<b>15,6</b>
Total asalariados mujeres	7.151,4	7.187,0	7.401,8	7.238,3	6.894,3
Asalariados con contrato indefinido	5.284,1	5.225,8	5.080,7	4.841,8	4.361,3
Asalariados con contrato temporal	1.867,3	1.961,2	2.321,1	2.396,5	2.533,0
<b>Total asalariados (mujeres y varones)</b>	<b>15.346,8</b>	<b>15.680,7</b>	<b>16.681,2</b>	<b>16.760,1</b>	<b>16.208,2</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias anuales. INE



### 4.3.2.3. Tasa de Paro

Como se puede observar en la tabla “Tasa de paro según grupos de edad. Brecha de género”, la tasa de paro se ha ido incrementando progresivamente para ambos sexos. En el caso de los varones de 16 y más años, la tasa de paro ha pasado de un 6,3% en 2006 a un 19,7 en 2010, es decir, que en el período 2006 – 2010 la tasa de paro de los varones ha aumentado 13,4 puntos. El grupo de edad más perjudicado en el sexo masculino es el de 16 a 24 años, que en 2010 presenta una tasa de paro del 43,2%.

Con respecto a las mujeres de 16 y más años, su tasa de paro se ha incrementado, pero en menor medida que la de los varones, pasando de 11,6% en 2006 a un 20,5% en 2010, por lo que se ha producido un incremento de un 8,9%. El grupo de edad de 16 a 24 años es el que presenta mayor tasa de paro en las mujeres, con un 39,8%.

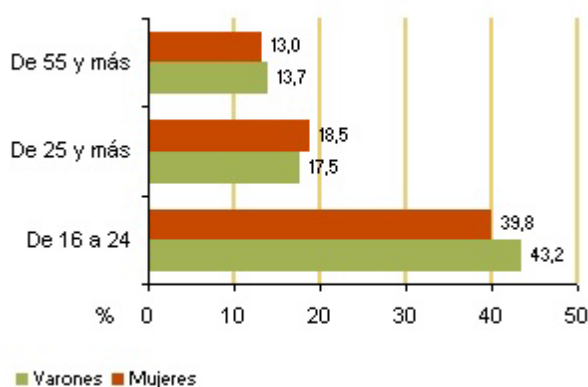
Con respecto a los datos anteriores, observamos que la brecha de género en las tasas de paro se ha disminuido en un 4,4%, pasando de un 5,2% en 2006 a un 0,8% en 2010. En el grupo de edad de 16 a 24 años la brecha de género tiene un valor de -3,4, es decir, que nos encontramos con una tasa de paro mayor en el caso de los varones, o lo que es lo mismo una tasa de paro menor en el caso de las mujeres, y lo mismo sucede en el grupo de edad de 55 y más años con un 0,7% a favor de las mujeres, como puede comprobarse.

#### **Tasa de paro según grupos de edad. Brecha de género**

	2010	2009	2008	2007	2006
<b>Varones (de 16 y más)</b>	<b>19,7</b>	<b>17,7</b>	<b>10,1</b>	<b>6,4</b>	<b>6,3</b>
De 16 a 24	43,2	39,1	23,7	15,2	15,0
De 25 y más	17,5	15,5	8,5	5,3	5,3
De 55 y más	13,7	10,8	6,1	4,6	4,6
<b>Mujeres (de 16 y más)</b>	<b>20,5</b>	<b>18,4</b>	<b>13,0</b>	<b>10,9</b>	<b>11,6</b>
De 16 a 24	39,8	36,4	25,8	21,9	21,6
De 25 y más	18,5	16,4	11,5	9,4	10,2
De 55 y más	13,0	12,7	8,6	7,4	7,1
<b>Brecha de género (mujeres - varones)</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>3,0</b>	<b>4,5</b>	<b>5,2</b>
De 16 a 24	-3,4	-2,7	2,1	6,7	6,6
De 25 y más	1,0	0,9	3,0	4,1	4,9
De 55 y más	-0,7	1,9	2,5	2,8	2,5

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Tasa de paro según grupos de edad. 2010



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

#### 4.3.2.4. Población inactiva

A continuación, se expone la tabla de personas inactivas según las razones de inactividad en España y la UE-27 en el año 2010. Las razones de inactividad para los varones son similares entre la UE-27 y España; sin embargo, en el caso de las mujeres, las razones de inactividad son dispares, por ejemplo, el porcentaje de mujeres inactivas por jubilación es del 38% en la UE-27, en cambio en España es del 14,4%.

En España, en el año 2010, la principal razón de inactividad de los hombre es la jubilación 42,3%, seguida de educación y formación con un 28,7% y enfermedad y discapacidad con un 18,3%. En el caso de las mujeres la principal razón de inactividad es responsabilidades personales y familiares, con un 20,9%, la segunda razón con mayor porcentaje es otras razones 19,5% y la tercera razón es educación y formación con un 18,5%.



### Personas inactivas. Razones de la inactividad. España y UE-27. 2010

(% población de 15 y más años)

	España	UE-27
<b>Varones</b>		
En espera de volver a trabajar	0,3	0,4
Enfermedad o discapacidad	18,3	12,4
Responsabilidades personales o familiares	1,9	1,1
Cuidado de niños o adultos incapacitados	0,4	0,7
Educación o formación	28,7	26,0
Jubilación	42,3	50,1
Pensar que no hay trabajo	2,9	3,0
Otras razones	5,1	6,3
<b>Mujeres</b>		
En espera de volver a trabajar	0,1	0,3
Enfermedad o discapacidad	11,6	8,6
Responsabilidades personales o familiares	20,9	8,3
Cuidado de niños o adultos incapacitados	10,3	10,5
Educación o formación	18,5	18,3
Jubilación	14,4	38,0
Pensar que no hay trabajo	4,7	3,5
Otras razones	19,5	12,6

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

En el siguiente gráfico de “Mujeres inactivas. Razones de inactividad. 2010”, se observa que la principal diferencia de inactividad en las mujeres es en la jubilación en el que la UE-27 presenta un 38% mientras que España presenta un 14,4%. Sin embargo, en la razón de inactividad por responsabilidades personales o familiares, las mujeres españolas (20,9%) superan a la UE-27 (8,3%) en 12,6 puntos porcentuales y la otra causa de inactividad es otras razones, donde la UE-27 presenta el 12,6% y España 19,5%.



En el siguiente cuadro “personas inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por grupos de edad y motivo en el año 2010”, podemos observar que el mayor porcentaje de inactividad para los varones se concentra en el grupo de edad de 45 a 54 años con un 35,35%, del cual el 20,5% no busca empleo por no poder pagar los servicios para el cuidado de adultos enfermos discapacitados o mayores y el 13,6% no busca empleo por no poder pagar los servicios para el cuidado de niños.

En el caso de las mujeres el mayor porcentaje de inactivas se da en el grupo de edad de 35 a 44 años, con un 38,7%, del cual el 48,1% se debe a no poder pagar los servicios para el cuidado de niños y el 3,8% por no poder pagar los servicios para el cuidado de adultos enfermos discapacitados o mayores. En este mismo grupo de edad, para los varones, la inactividad es de 23,1%, siendo sólo un 14,2% por no haber o no poder costear los servicios para el cuidado de los niños y un 27,6% por no poder costear los servicios del cuidado de adultos enfermos discapacitados o mayores; es decir que en este grupo, la inactividad de las mujeres es casi exclusivamente por el cuidado de los hijos y para los hombres, el cuidado de los adultos enfermos, discapacitados o mayores.

**Personas inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por grupos de edad y motivo. España. 2010 (%)**

	De 16 a 24	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	De 55 y más
<b>Varones</b>	<b>6,1</b>	<b>7,5</b>	<b>23,1</b>	<b>36,5</b>	<b>26,8</b>
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	32,1	..	14,2	13,6	35,5
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	29,8	..	27,6	20,5	43,2
Por ambos motivos	..	..	..	..	7,3
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	38,1	100,0	58,1	66,0	14,0
No sabe	..	..	..	..	..
<b>Mujeres</b>	<b>3,2</b>	<b>28,2</b>	<b>38,7</b>	<b>14,6</b>	<b>15,3</b>
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	49,2	56,5	48,1	15,2	11,7
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	..	0,3	3,8	36,8	34,2
Por ambos motivos	1,9	3,6	3,8	4,4	6,4
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	48,9	39,0	44,1	43,2	46,6
No sabe	..	0,5	0,2	0,4	1,1

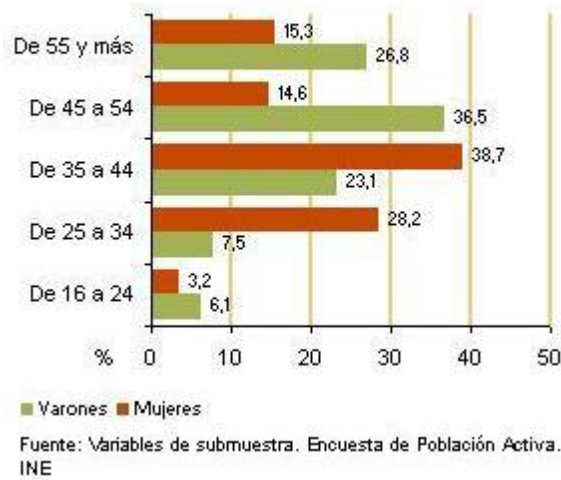
Nota: porcentajes respecto del total de cada motivo de cuidar personas dependientes

(..) dato no disponible

Fuente: Variables de submuestra. Encuesta de Población Activa. INE

En el siguiente gráfico, “personas inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes según grupos de edad 2010”, se puede ver con mayor claridad que en el grupo de 35 a 44 años la inactividad predomina en las mujeres por el cuidado de los niños, al igual que el grupo de 25 a 34 años. Sin embargo, en el grupo de 45 a 54 años, la inactividad predomina en los varones, que están concentrados en el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores y en otros motivos diferentes al cuidado. La misma dinámica se produce en el grupo de edad de 55 y más años, donde los varones son mayoría y su motivo de inactividad se concentra en el cuidado de niños, adultos enfermos, discapacitados o mayores.

Personas inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes según grupos de edad. 2010



### 4.3.3. Indicadores laborales España 2011

#### 4.3.3.1. Tasa de empleo. Brecha de género

En España en el periodo 2007-2011, la tasa de empleo de los varones de 16 y más años disminuyó 11,7 puntos y la de las mujeres también disminuyó en 2,4 puntos.

Si se analiza la evolución por grupos de edad, el mayor descenso en las tasas de empleo se produjo en la población joven (16 a 24 años), tanto en varones como en mujeres. En los varones descendió 24,3 puntos en el periodo 2007-2011 y en las mujeres el descenso fue más reducido (13,0 puntos).

En el año 2011, la tasa de empleo es superior en los varones, con un 53,1% respecto de las mujeres con un 41,2%. El grupo de edad que presenta mayor ocupación en el caso de los varones es el de 25 a 54 años con un 74,5% al igual que las mujeres con un 62,7%.

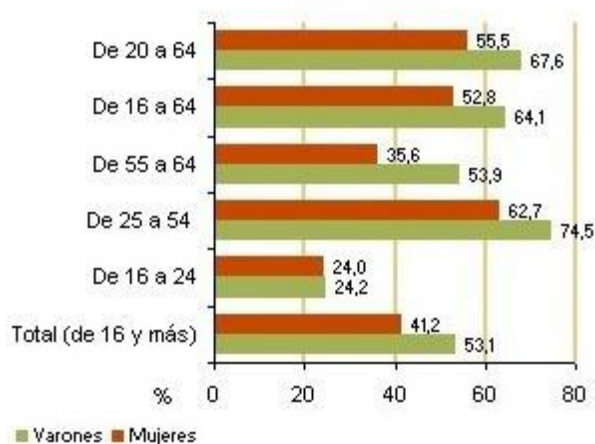
Con respecto a la brecha de género, en el periodo 2007- 2011 disminuyó 9,3 puntos alcanzando un valor de 12,0 puntos en el año 2011 y 21,2 en el año 2007. El grupo de edad que presenta mayor brecha de género en 2011 es el de 55 a 64 años, con un valor del 18,3%, estando más ocupados los varones.

### Tasa de empleo según grupos de edad. Brecha de género

<b>Varones</b>	2011	2010	2009	2008	2007
<b>Total (de 16 y más)</b>	<b>53,1</b>	<b>54,7</b>	<b>56,5</b>	<b>62,5</b>	<b>64,9</b>
De 16 a 24	24,2	28,2	32,4	43,2	48,5
De 25 a 54	74,5	75,7	77,3	84,4	87,6
De 55 a 64	53,9	54,7	56,7	60,9	60,0
De 16 a 64	64,1	65,6	67,6	74,6	77,4
De 20 a 64	67,6	69,1	71,0	78,1	80,7
<b>Mujeres</b>					
<b>Total (de 16 y más)</b>	<b>41,2</b>	<b>41,6</b>	<b>42,1</b>	<b>43,9</b>	<b>43,6</b>
De 16 a 24	24,0	26,5	29,1	35,7	37,0
De 25 a 54	62,7	63,2	63,8	65,9	65,7
De 55 a 64	35,6	33,2	32,3	31,2	30,0
De 16 a 64	52,8	53,0	53,5	55,7	55,5
De 20 a 64	55,5	55,8	56,3	58,4	58,0
<b>Brecha de género (varones - mujeres)</b>					
<b>Total (de 16 y más)</b>	<b>12,0</b>	<b>13,1</b>	<b>14,4</b>	<b>18,6</b>	<b>21,2</b>
De 16 a 24	0,2	1,7	3,3	7,5	11,5
De 25 a 54	11,7	12,5	13,6	18,5	22,0
De 55 a 64	18,3	21,5	24,5	29,8	30,0
De 16 a 64	11,3	12,6	14,0	18,9	21,9
De 20 a 64	12,1	13,3	14,7	19,7	22,7

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Tasa de empleo según grupos de edad. 2011



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En la siguiente tabla “Ocupados por rama de actividad”, observamos que en el año 2011, del total de las mujeres ocupadas, donde mayor representación hay es en la categoría G Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas, con un 18%. La segunda categoría donde más representación hay es en la Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales, con un 13,6% y en tercer lugar, la categoría P. Educación, con un 9,5%. En las actividades donde menor representación de mujeres es

en la categoría de suministros de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con un 0,2%, la segunda, suministros de agua, actividad de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, con un 0,3% y la tercera es actividades inmobiliarias con un 0,6% de mujeres ocupadas. En las ramas de actividad U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales y B. Industrias extractivas, no hay participación femenina.

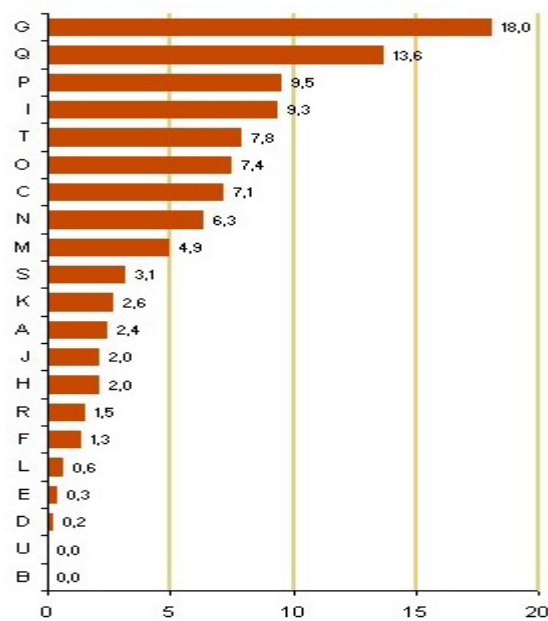
Con respecto a los varones, los mismos se concentran principalmente, en tres ramas de actividad: en primer lugar en industria manufacturera con un 17,3%, en segundo lugar, en comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas con un 14,7% y en tercer lugar en la construcción con un 12,9%. Donde menos ocupados varones hay es en actividades inmobiliarias, con un 0,4%, en industrias extractivas y en suministros de agua, actividad de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación con un 1,1%. Donde no hay participación masculina es en actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

**Ocupados por rama de actividad** (% respecto del total de cada sexo)

	2011		2010	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,6	2,4	5,7	2,5
B. Industrias extractivas	0,4	0,0	0,4	0,0
C. Industria manufacturera	17,3	7,1	17,2	7,4
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,6	0,2	0,6	0,2
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,1	0,3	1,0	0,2
F. Construcción	12,9	1,3	14,7	1,7
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,7	18,0	14,3	17,6
H. Transporte y almacenamiento	7,2	2,0	7,2	2,0
I. Hostelería	6,4	9,3	6,1	9,1
J. Información y comunicaciones	3,4	2,0	3,4	2,0
K. Actividades financieras y de seguros	2,4	2,6	2,4	2,6
L. Actividades inmobiliarias	0,4	0,6	0,4	0,5
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,2	4,9	4,2	5,1
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	3,9	6,3	3,8	6,1
O. Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	8,2	7,4	7,9	7,2
P. Educación	4,0	9,5	3,9	9,5
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,3	13,6	3,0	12,9
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,9	1,5	1,8	1,7
S. Otros servicios	1,4	3,1	1,2	3,2
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	0,6	7,8	0,6	8,4
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Mujeres ocupadas por ramas de actividad. 2011 (%)



En el año 2011, teniendo en cuenta la ocupación de aquellos que trabajan, observamos que, en el caso de las mujeres, se agrupan mayormente en tres ocupaciones: en primer lugar en la ocupación 5. Trabajadores de servicio de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios, con un 29,9%. En segundo lugar la ocupación 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, con un 19,4% y en tercer lugar en la ocupación 9. Trabajadores no cualificados, con un 18,2%, a diferencia de los varones que en esta ocupación son un 9,2%. Las ocupaciones donde menos porcentaje de mujeres ocupadas se contabilizan son 0. Fuerzas armadas con un 0,1%, 6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca, con un 1,3% y en 7. Artesanos y trabajadores cualificados de industria manufacturera, construcción y minería, excepto operadores con un 2%.

En el caso de la ocupación de los varones, al contrario de las mujeres, ellos se concentran en la categoría 7. Artesanos y trabajadores cualificados de industria manufacturera, construcción y minería, excepto operadores, con un 20,6%. En segundo lugar en la ocupación 5. Trabajadores de servicio de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios, con un 15,5% y en tercer lugar en la ocupación 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales con un 13,2%. Donde menos ocupados varones hay es en la ocupación 0. Fuerzas armadas con un 0,9%, seguida de la ocupación 6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca, con un 3,6% y en la ocupación 1. Dirección de las empresas y de la Administración pública con un 6,3%.

**Ocupados por ocupación** (% respecto del total de cada sexo)

	2011		2010	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
0. Fuerzas armadas	0,9	0,1	0,9	0,1
1. Dirección de las empresas y de la administración pública	6,3	3,3	9,5	6,2
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	13,2	19,4	11,8	17,5
3. Técnicos y profesionales de apoyo	11,8	8,8	11,9	13,6
4. Empleados de tipo administrativo	6,4	14,7	5,7	13,6
5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio+L12	15,5	29,9	11,3	25,0
6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	3,6	1,3	3,6	1,1
7. Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	20,6	2,0	21,3	1,9
8. Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	12,5	2,2	13,4	2,5
9. Trabajadores no cualificados	9,2	18,2	10,5	18,5

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Si se tiene en cuenta la situación profesional de los ocupados, encontramos que, en el año 2011, el 87,6% de las mujeres ocupadas son asalariadas, un 21,3% del sector público y un 66,4% del sector privado. El 12,3% son trabajadoras por cuenta propia, donde la mayoría son empresarias sin asalariados o trabajadora independiente. En el caso de los varones, el 80% de los ocupados, son asalariados, el 14,6% del sector público y 65,4% del sector privado. El 19,9% son trabajadores por cuenta propia, de los cuales, el 12,4% son empresarios sin asalariados o trabajador independiente.

**Ocupados por situación profesional** (% respecto del total de cada sexo)

	2011		2010	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<b>Trabajador por cuenta propia (total)</b>	<b>19,9</b>	<b>12,3</b>	<b>20,3</b>	<b>12,4</b>
Empleador	6,7	3,3	7,2	3,5
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	12,4	7,9	12,3	7,7
Miembro de cooperativa	0,2	0,1	0,2	0,1
Ayuda familiar	0,6	1,0	0,7	1,0
<b>Asalariados (total)</b>	<b>80,0</b>	<b>87,6</b>	<b>79,6</b>	<b>87,6</b>
Asalariados del sector público	14,6	21,3	14,0	20,7
Asalariados del sector privado	65,4	66,4	65,7	66,8
<b>Otra situación profesional</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Con respecto al tipo de puesto laboral de los ocupados, en el año 2011, observamos que las mujeres se concentran principalmente, en la categoría de empleado (con jefes y sin subordinados) con un 77,6%, en segundo lugar con un 7,7% en la categoría de ocupado independiente y en tercer lugar en la categoría de mando intermedio con un 4,8%.



Los varones se agrupan fundamentalmente, casi en las mismas categorías que las mujeres, el 63,4% es empleado (con jefes y sin subordinados, un 11,6% es ocupado independiente) sin jefes ni subordinados y un 9% es director de pequeña empresa, departamento o sucursal.

**Ocupados por tipo de puesto laboral** (% respecto del total de cada sexo)

	2011		2010	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Empleado (con jefes y sin subordinados)	63,4	77,6	63,6	77,7
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	8,1	4,6	8,5	4,6
Mando intermedio	6,4	4,8	6,5	4,7
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	9,0	4,5	8,8	4,4
Director de empresa grande o media	1,1	0,5	1,1	0,3
Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	11,6	7,7	11,3	8,2
No sabe	0,3	0,2	0,2	0,1

Fuente: Variables de submuestra. Encuesta de Población Activa. INE

Según los datos de ocupación, en el año 2011, en España, la tasa de empleo de los varones de 25 a 49 años sin hijos era de 77,7%. En el caso de tener hijos menores de 12 años la tasa de empleo más alta es de un 81,4%. El valor más alto en varones se alcanza con dos hijos menores de 12 años con un 82,5%. En el caso de las mujeres sin hijos, entre 25 a 49 años, la tasa de empleo es del 68,1%, la cual se reduce a un 60% si se tiene hijos. A medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Con un hijo menor de 12 años, el valor de la tasa es de 61,7%, de un 58,9% en el caso de dos hijos menores de 12 años y con tres hijos o más el valor de la tasa se reduce al 47,6%.

**Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años y con hijos menores de 12 años**

Varones	2011	2010	2009	2008	2007
Sin hijos menores de 12	77,7	79,3	79,9	86,6	89,6
Con hijos menores de 12	81,4	82,2	83,6	90,5	93,5
1 hijo	80,9	82,1	83,2	90,1	93,2
2 hijos	82,5	83,0	84,9	91,6	91,1
3 hijos o más	78,3	79,0	79,2	88,2	92,9
Mujeres					
Sin hijos menores de 12	68,1	68,4	69,1	71,3	71,0
Con hijos menores de 12	60,0	60,0	60,7	61,9	60,8
1 hijo	61,7	62,3	63,2	64,9	64,3
2 hijos	58,9	58,1	58,6	58,7	56,8
3 hijos o más	47,6	47,0	45,1	47,3	45,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

**4.3.3.2. Tipos de contratos**

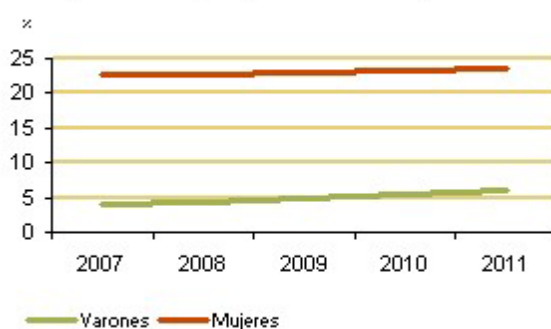
En la siguiente tabla “participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total período 2007–2011”, observamos que, siendo mujer hay una importante probabilidad de trabajar a tiempo parcial. Entre el año 2007 y 2011, el porcentaje de mujeres a tiempo parcial sobre el empleo total de mujeres pasa de un 22,8% a un 23,5%. Si se tiene en cuenta el empleo total de mujeres y hombres, el porcentaje de mujeres a tiempo parcial pasa de un 9,4% en 2007 a un 10,5 en 2008. Por el contrario, la probabilidad de ser varón y trabajar a tiempo parcial, se reduce considerablemente, siendo el porcentaje de varones a tiempo parcial sobre el empleo total de varones de un 4,1% en 2007 pasando a un 6% y sobre el empleo total de mujeres y varones, el porcentaje de varones a tiempo parcial, pasa de un 2,4 en 2007 a un 3,3 en 2011.

### Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total

Varones	2011	2010	2009	2008	2007
<b>% varones a tiempo parcial sobre empleo total de varones</b>	<b>6,0</b>	<b>5,4</b>	<b>4,9</b>	<b>4,2</b>	<b>4,1</b>
<b>% varones a tiempo parcial sobre empleo total (mujeres y hombres)</b>	<b>3,3</b>	<b>3,0</b>	<b>2,7</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>
Total ocupados varones	9.991,4	10.289,9	10.646,4	11.720,7	11.987,2
Ocupados a tiempo completo	9.391,1	9.737,4	10.129,9	11.229,6	11.495,0
Ocupados a tiempo parcial	600,2	552,5	516,5	491,1	492,3
<b>Mujeres</b>					
<b>% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total de mujeres</b>	<b>23,5</b>	<b>23,2</b>	<b>23,0</b>	<b>22,7</b>	<b>22,8</b>
<b>% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total (mujeres y hombres)</b>	<b>10,5</b>	<b>10,3</b>	<b>10,1</b>	<b>9,5</b>	<b>9,4</b>
Total ocupados mujeres	8.113,3	8.166,6	8.241,6	8.536,9	8.368,8
Ocupadas a tiempo completo	6.210,6	6.269,9	6.343,0	6.602,6	6.462,3
Ocupadas a tiempo parcial	1.902,6	1.896,7	1.898,6	1.934,4	1.906,4
<b>Total ocupados (mujeres y hombres)</b>	<b>18.104,6</b>	<b>18.456,5</b>	<b>18.888,0</b>	<b>20.257,6</b>	<b>20.356,0</b>

Fuente. Encuesta de Población Activa. Medias anuales. INE

Participación del empleo parcial sobre el empleo total



Fuente. Encuesta de Población Activa. Medias anuales. INE

Las razones del trabajo a tiempo parcial en España en el año 2011, en ambos sexos, en el total de la población entre 16 a 64 años, se concentran en el motivo de no poder encontrar trabajo a jornada completa, siendo un 62,6% para los varones y un 51,3% para las mujeres. El segundo motivo más importante para el trabajo a tiempo parcial en el caso de las mujeres es el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, con un 15,9%; en el caso de los varones es otros motivos con un 15,1% y el tercer motivo para las mujeres es no querer trabajo de jornada completa con un 9,5% y en el caso de los varones, seguir cursos de enseñanza o formación, con un 11,3%.

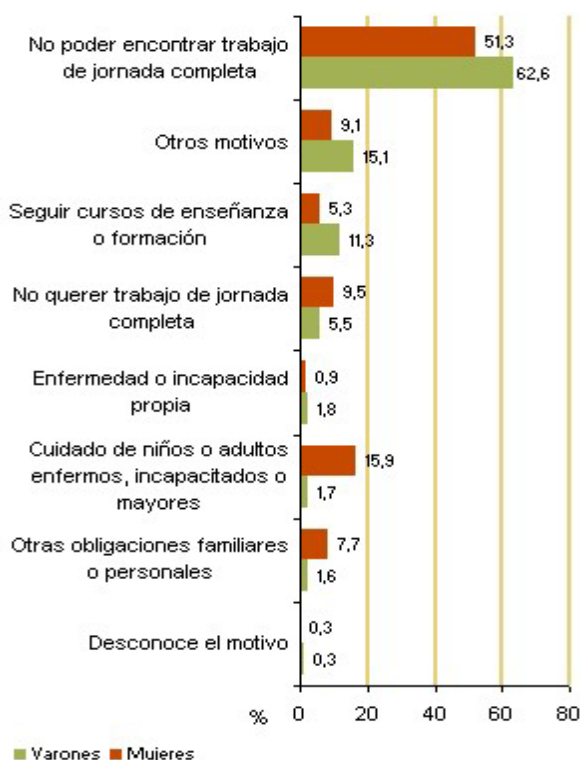
### Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. 2011 (%)

Varones	Total			
	(de 16 a 64)	De 16 a 24	De 25 a 49	De 25 a 64
Seguir cursos de enseñanza o formación	11,3	33,4	17,3	5,0
Enfermedad o incapacidad propia	1,8	0,3	..	2,2
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,7	0,3	..	2,1
Otras obligaciones familiares o personales	1,6	0,3	0,9	1,9
No poder encontrar trabajo de jornada completa	62,6	51,8	67,8	65,7
No querer trabajo de jornada completa	5,5	5,9	5,3	5,4
Otros motivos	15,1	8,0	7,9	17,2
Desconoce el motivo	0,3	0,1	0,7	0,4
<b>Mujeres</b>				
Seguir cursos de enseñanza o formación	5,3	32,0	17,6	2,0
Enfermedad o incapacidad propia	0,9	0,1	..	1,0
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	15,9	2,1	7,2	17,7
Otras obligaciones familiares o personales	7,7	1,2	2,1	8,5
No poder encontrar trabajo de jornada completa	51,3	54,2	61,6	51,0
No querer trabajo de jornada completa	9,5	5,3	2,6	10,0
Otros motivos	9,1	4,9	8,8	9,6
Desconoce el motivo	0,3	0,2	0,1	0,3

(..) dato no disponible

Fuente. Encuesta de Población Activa. INE

Razones del trabajo a tiempo parcial en España. 2011  
(población de 16 a 64 años)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Con respecto a la participación de los trabajadores y trabajadoras, según el tipo de contrato, observamos que en España en el período 2007-2011, el porcentaje de mujeres con contrato temporal sobre el total de asalariadas mujeres ha pasado de un 33,1% en 2007 a 26,6% en 2011, reduciéndose en 6,5%. Si se tiene en cuenta el total de mujeres y hombres que trabajan, el porcentaje de mujeres con contrato temporal pasa de un 14,3% en 2007 a un 12,5% en 2011, observando una reducción de un 1,8%, en el porcentaje de mujeres con contrato temporal.

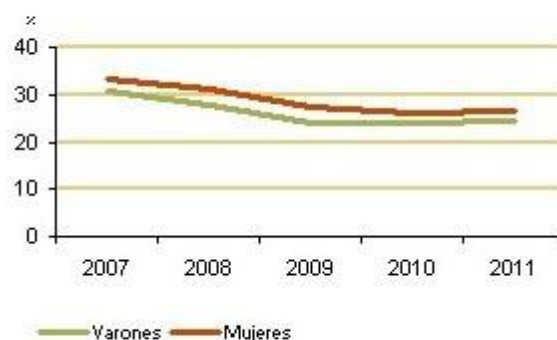
En relación a los varones el porcentaje con contrato temporal sobre el total de los asalariados varones pasa de un 30,6% en 2007 a un 24,2% en 2011, observando una reducción de 6,4 puntos, y el porcentaje de varones con contrato temporal sobre el total de asalariados (mujeres y varones) pasa de un 17,4% en 2007 a un 12,8% en 2011, habiéndose reducido un 4,6%.

#### **Participación de los asalariados con contrato temporal**

<b>Varones</b>	2011	2010	2009	2008	2007
<b>% varones con contrato temporal sobre total asalariados varones</b>	<b>24,2</b>	<b>23,9</b>	<b>23,8</b>	<b>27,6</b>	<b>30,6</b>
<b>% varones con contrato temporal sobre total asalariados (mujeres y varones)</b>	<b>12,8</b>	<b>12,7</b>	<b>12,9</b>	<b>15,3</b>	<b>17,4</b>
Total asalariados varones	7.994,2	8.195,4	8.493,7	9.279,4	9.521,8
Asalariados con contrato indefinido	6.058,7	6.239,5	6.472,5	6.720,0	6.611,3
Asalariados con contrato temporal	1.935,5	1.955,9	2.021,2	2.559,4	2.910,5
<b>Mujeres</b>					
<b>% mujeres con contrato temporal sobre total asalariados mujeres</b>	<b>26,6</b>	<b>26,1</b>	<b>27,3</b>	<b>31,4</b>	<b>33,1</b>
<b>% mujeres con contrato temporal sobre total asalariados (mujeres y varones)</b>	<b>12,5</b>	<b>12,2</b>	<b>12,5</b>	<b>13,9</b>	<b>14,3</b>
Total asalariados mujeres	7.111,2	7.151,4	7.187,0	7.401,8	7.238,3
Asalariadas con contrato indefinido	5.220,8	5.284,1	5.225,8	5.080,7	4.841,8
Asalariadas con contrato temporal	1.890,4	1.867,3	1.961,2	2.321,1	2.396,5
<b>Total asalariados (mujeres y varones)</b>	<b>15.105,5</b>	<b>15.346,8</b>	<b>15.680,7</b>	<b>16.681,2</b>	<b>16.760,1</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias anuales. INE

Participación de los asalariados con contrato temporal sobre el total



Fuente. Encuesta de Población Activa. Medias anuales. INE

### 4.3.3.3. Tasa de paro

En el período 2007-2011 en España, la tasa de paro se ha incrementado considerablemente, tanto en varones como en mujeres. Sin embargo, en el caso de los hombres podemos observar que este aumento ha sido mayor. En los varones de 16 y más años, la tasa de paro ha pasado de un 6,4% en 2007 a un 21,2% en 2011, es decir, que dicha tasa aumentó 14,8 puntos porcentuales. El grupo de edad que mayor tasa de paro presenta es de 16 a 24 años, con un 48,2% en 2011 y el grupo que menos tasa de paro presenta es el de 55 y más años, con un 14,6%, para el mismo año. Para las mujeres de 16 y más años, la tasa de paro ha pasado de un 10,9% en 2007 a un 22,2% en 2011, es decir, se ha incrementado un 11,13%. El grupo de edad con mayor tasa de paro sigue siendo el de 16 a 24 años con un 44,4% en 2011 y el grupo de edad con menos tasa de paro es el de 55 y más años, con 13,9%, en el mismo año.

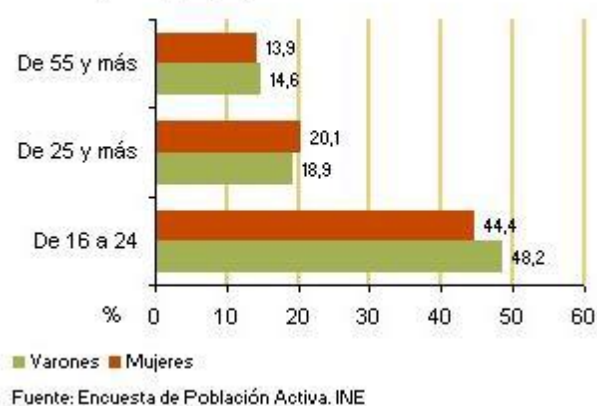
Con respecto a la brecha de género de la tasa de paro, observamos que en el periodo 2007-2011, se ha reducido un 3,6%, siendo para 2007 un 4,5% y para 2011 un 0,9%. En relación a los grupos de edad, observamos que en el año 2011, la brecha de género de la tasa de paro es negativa en el grupo de edad de 16 a 24 años, con un (-3,8%) favorable a las mujeres, al igual que en el grupo de edad de 55 y más años con (-0,7%).

### Tasa de paro según grupos de edad. Brecha de género

	2011	2010	2009	2008	2007
<b>Varones (de 16 y más)</b>	<b>21,2</b>	<b>19,7</b>	<b>17,7</b>	<b>10,1</b>	<b>6,4</b>
De 16 a 24	48,2	43,2	39,1	23,7	15,2
De 25 y más	18,9	17,5	15,5	8,5	5,3
De 55 y más	14,6	13,7	10,8	6,1	4,6
<b>Mujeres (de 16 y más)</b>	<b>22,2</b>	<b>20,5</b>	<b>18,4</b>	<b>13,0</b>	<b>10,9</b>
De 16 a 24	44,4	39,8	36,4	25,8	21,9
De 25 y más	20,1	18,5	16,4	11,5	9,4
De 55 y más	13,9	13,0	12,7	8,6	7,4
<b>Brecha de género (mujeres - varones)</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>3,0</b>	<b>4,5</b>
De 16 a 24	-3,8	-3,4	-2,7	2,1	6,7
De 25 y más	1,2	1,0	0,9	3,0	4,1
De 55 y más	-0,7	-0,7	1,9	2,5	2,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Tasa de paro según grupos de edad. 2011



#### 4.3.3.4. Población inactiva

Después de exponer la situación de los ocupados y los parados en el año 2011 en España, es pertinente presentar los datos sobre las razones de inactividad en España y la UE-27. En la siguiente tabla “personas inactivas. Razones de inactividad. España y UE-27. 2011”, se observan los diferentes motivos de no trabajar ni buscar empleo para ambos sexos.

En el caso de los varones, el principal motivo de inactividad es la jubilación, con un 43,9% al igual que en la UE-27, con un 50%. El segundo motivo es la educación o formación, con un 29,1% en España y un 25,9% en la UE-27 y el tercer motivo es enfermedad o discapacidad con un 16,4% en España y un 12,4% en la UE-27. En el caso de las mujeres, el primer motivo de inactividad es el de responsabilidades personales o familiares, con un 22,1%, a diferencia de la UE-27 con un 8,5%. El segundo motivo es el de educación

o formación con un 18,9% para España y un 18,3% para la UE-27 y el tercer motivo es otras razones, con 18,2% en España y un 12,2% en la UE-27.

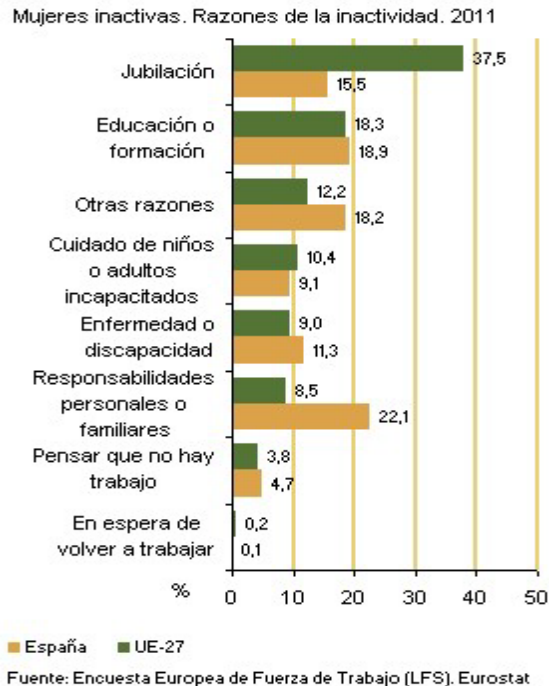
A nivel general, comparando España con la UE-27, en el año 2011, observamos que los principales motivos de inactividad de los varones españoles son prácticamente los mismos que los de los varones de la UE-27, siendo su principal motivo la jubilación. Sin embargo, en el caso de las mujeres, los motivos son dispares. El principal motivo de inactividad de la UE-27 es la jubilación, siendo un 37,5% y un 15,5% para España.

**Personas inactivas. Razones de la inactividad. España y UE-27. 2011**  
(% población de 15 y más años)

<b>Varones</b>	<b>España</b>	<b>UE-27</b>
En espera de volver a trabajar (afectados por regulación de empleo)	0,4	0,4
Enfermedad o discapacidad	16,4	12,4
Responsabilidades personales o familiares	1,9	1,2
Cuidado de niños o adultos incapacitados	0,5	0,7
Educación o formación	29,1	25,9
Jubilación	43,9	50,0
Pensar que no hay trabajo	3,1	3,6
Otras razones	4,8	5,8
<b>Mujeres</b>		
En espera de volver a trabajar (afectados por regulación de empleo)	0,1	0,2
Enfermedad o discapacidad	11,3	9,0
Responsabilidades personales o familiares	22,1	8,5
Cuidado de niños o adultos incapacitados	9,1	10,4
Educación o formación	18,9	18,3
Jubilación	15,5	37,5
Pensar que no hay trabajo	4,7	3,8
Otras razones	18,2	12,2

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat





En la siguiente tabla “Personas inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por grupos de edad y motivo en España 2011”, observamos con los datos disponibles que el mayor porcentaje de inactividad en los varones es en el grupo de edad de 45 a 54 años con un 30,9%, a diferencia de las mujeres que en ese mismo grupo son el 17,7%. En segundo grupo con más inactividad en los varones es el de 55 y más años con un 27,8% y seguido del grupo de 25 a 34 años con un 21,1%. En el grupo de edad comprendido entre 16 y 24 años, no se disponen de datos para los varones.

Con respecto al motivo de la inactividad, en el caso de los varones, en el grupo de edad de 25 a 34 años predomina el motivo de no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños con un 65,2%. En el grupo de edad de 35 a 44 años, el motivo principal de inactividad es el de no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores, y en el grupo de edad de 45 a 54 años, el motivo principal de inactividad es el mismo que en el anterior grupo, con un 68,9%. Y en el grupo de 55 y más años, predominan motivos distintos a los anteriores, con un 39,5%.

En el caso de las mujeres, la inactividad se concentraría en el grupo de edad de 35 a 44 años, con un 36,8%, seguido del grupo de edad de 25 a 34 años, con un 24,4% y del grupo de edad de 45 a 54 años, con un 17,7%. Si se tiene en cuenta el motivo, predomina el no

haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños, siendo para el grupo de 16 a 24 años un 66,1%, para el de 25 a 34 años de un 53,2% y para el de 35 a 44 años de un 50,7%. En los grupos de edad de 45 a 54 años y de 55 y más años, predominan motivos diferentes a los dos anteriores, con un 40,2% y un 40,7% respectivamente. Resumiendo: El motivo de inactividad de los hombres es principalmente el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores y para las mujeres el motivo de inactividad predominante es el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños.

**Personas inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por grupos de edad y motivo. España. 2011 (%)**

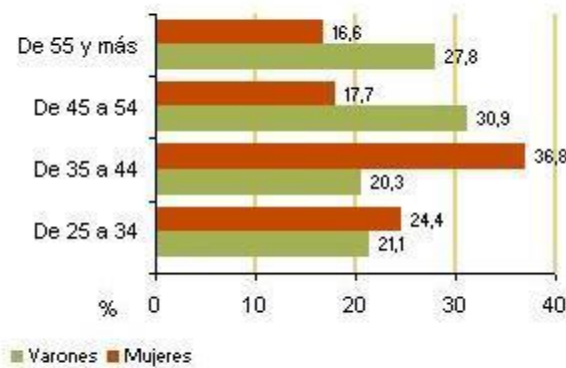
	De 16 a 24	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	De 55 y más
<b>Varones</b>	<b>..</b>	<b>21,1</b>	<b>20,3</b>	<b>30,9</b>	<b>27,8</b>
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	..	65,2	8,0	7,5	..
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	..	9,5	52,0	68,9	31,8
Por ambos motivos	..	..	..	..	28,7
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	..	25,2	40,0	23,6	39,5
No sabe	..	..	..	..	..
<b>Mujeres</b>	<b>4,6</b>	<b>24,4</b>	<b>36,8</b>	<b>17,7</b>	<b>16,6</b>
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	66,1	53,2	50,7	20,6	13,4
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	0,6	1,1	3,9	33,1	39,3
Por ambos motivos	0,9	3,6	6,1	4,7	5,2
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	32,4	39,1	39,1	40,2	40,7
No sabe	..	2,9	0,2	1,3	1,3

Nota: porcentajes respecto del total de cada motivo de cuidar personas dependientes

(..) dato no disponible

Fuente: Variables de submuestra. Encuesta de Población Activa. INE

Personas inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes según grupos de edad. 2011



Nota: para los varones de 16 a 24 años, no hay dato disponible

Fuente: Variables de submuestra de la EPA. INE

#### 4.3.4. Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y empleo<sup>191</sup>

A continuación se presentarán los resultados de una investigación realizada por la Fundación Adecco, que estudia la situación en España de las familias monoparentales encabezadas por una mujer. Dichos resultados se presentan en el II Informe Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y empleo. Los objetivos<sup>192</sup> de esta investigación son: Dar voz a las mujeres en esta situación, facilitando su representación en foros sociales, y facilitando su presencia en la agenda política. Generar debate fomentando el intercambio de ideas. Ser altavoz y sensibilización de la conciencia social. Derribar prejuicios y falsos estereotipos relacionados con las mujeres con responsabilidades familiares no compartidas. Allanar el camino hacia la igualdad de oportunidades de la mujer en el entorno laboral.

En general, las familias monoparentales están incrementando en número, en 2002 se contabilizaron 303.200, y a finales de 2011 se registraron 548.600, según los datos del Instituto de la Mujer. En España, casi 9 de cada 10 familias monoparentales, un 88,6%

<sup>191</sup> FUNDACIÓN ADECCO. *II Informe Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y empleo*. Fundación Adecco. Madrid, 2012.

<sup>192</sup> FUNDACIÓN ADECCO. *II Informe Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y empleo*. Fundación Adecco. Madrid, 2012, pp. 4.

está encabezada por la figura materna, frente a las 11,4% de las encabezadas por hombres, según este mismo organismo.

De esta manera, de las 548.600 familias monoparentales, 486.400 tienen a la madre como figura principal. Como es evidente, también esta cifra ha crecido sustancialmente en los últimos años, ya que en el año 2002 sólo se registraron 273.000 familias monoparentales encabezadas por la madre.

Según este informe, las causas del crecimiento de las familias monoparentales encabezadas por las mujeres se deben a la posibilidad de la adopción y la posibilidad de recibir técnicas de reproducción asistida en solitario. Otra razón es el incremento de las disoluciones matrimoniales: nulidades, separaciones y divorcios. El crecimiento de la inmigración en España, encabezada por mujeres, que han roto con la familia de reproducción es otra causa, de dicho crecimiento.

#### Evolución de familias monoparentales encabezadas por una mujer

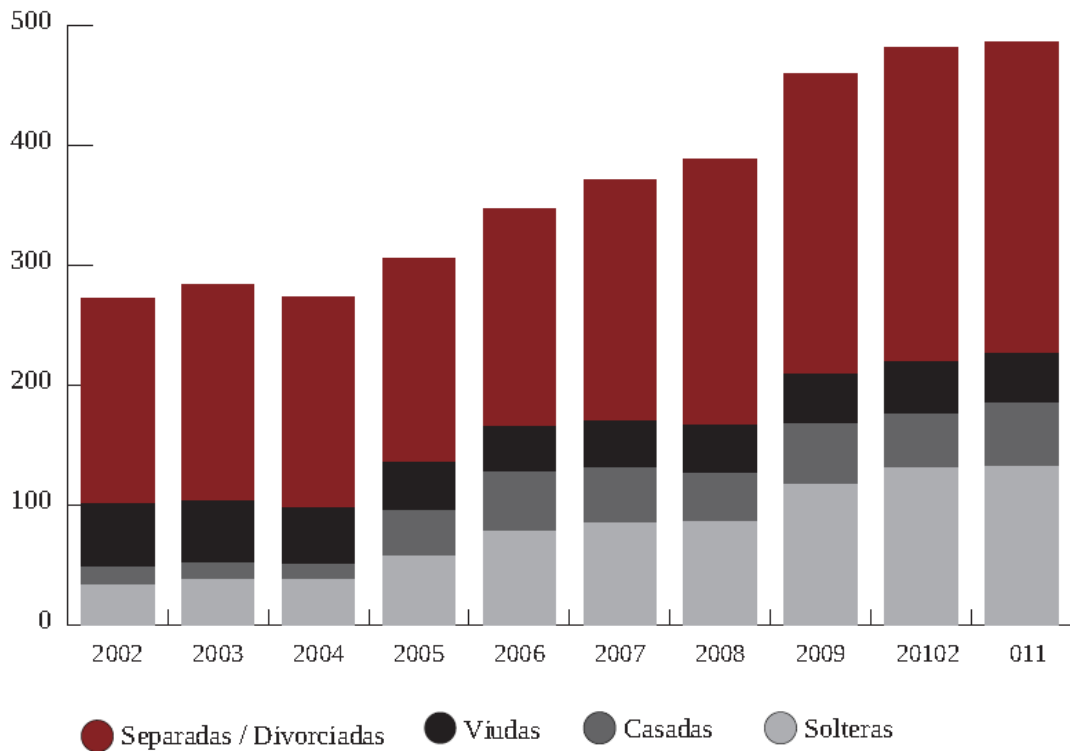
En miles de familias



#### Crecimiento de las disoluciones matrimoniales

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Valores Absolutos	99474	105534	115374	122166	132789	137044	145919	137510	118939	106166	110321
Variación Interanual	5,44%	6,09%	9,32%	5,89%	8,7%	3,2%	6,48%	-5,76%	-13,51%	-10,74%	3,91%

**Familias monoparentales encabezadas por una mujer según estado civil**  
En miles



**Fuente: Instituto de la Mujer, INE.**

Este informe se basa en el estudio de 1000 mujeres con familias monoparentales, que se caracterizan por tener sólo un hijo, una edad comprendida entre 36 y 45 años, estudios técnicos y un empleo como administrativa u operaria de limpieza en el sector servicios. En la caracterización sociodemográfica también se les pregunta sobre su situación laboral, que arroja un 61,1% de mujeres ocupadas, un 26% de mujeres desempleadas y un 16,9% de mujeres inactivas.

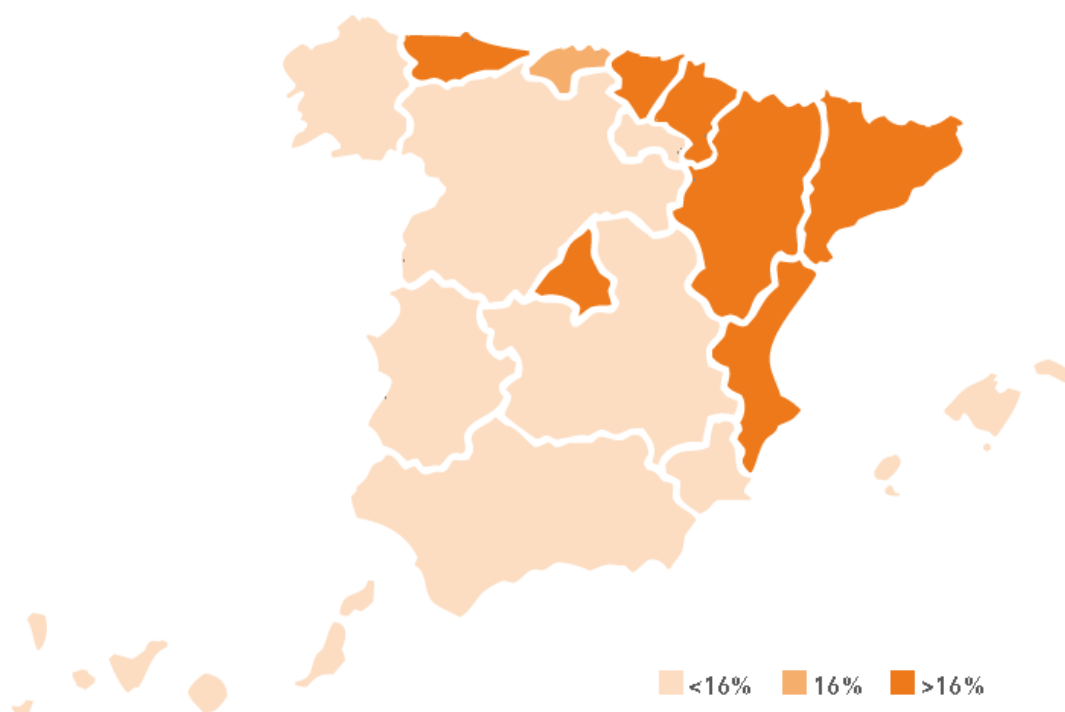
Entre las encuestadas que están en paro, encabezar una familia monoparental es un obstáculo para encontrar empleo. El 89% de este grupo, declara que sufre discriminación continua, en los procesos de selección, por su condición de ser madre y estar sola. Sin embargo, un 11% de las mujeres en paro achaca su situación laboral a la crisis económica que estaría perjudicando a todos los sectores de la población, incluidas las madres solteras.

#### 4.3.5. Brecha salarial. Diferencias salariales entre mujeres y hombres

La brecha salarial de género, según los últimos datos de la Encuesta de estructura salarial (EES) 2008, se sitúa en el 16%, mostrando un descenso sustantivo respecto a años anteriores. La reducción ha sido particularmente intensa en el caso del sector servicios y en las ocupaciones de alta cualificación.<sup>193</sup>

España se encuentra en una posición positiva con respecto a la media de brecha salarial de la UE que, según datos provisionales de Eurostat, fue de un 18% en 2008<sup>194</sup>.

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LA BRECHA SALARIAL 2008

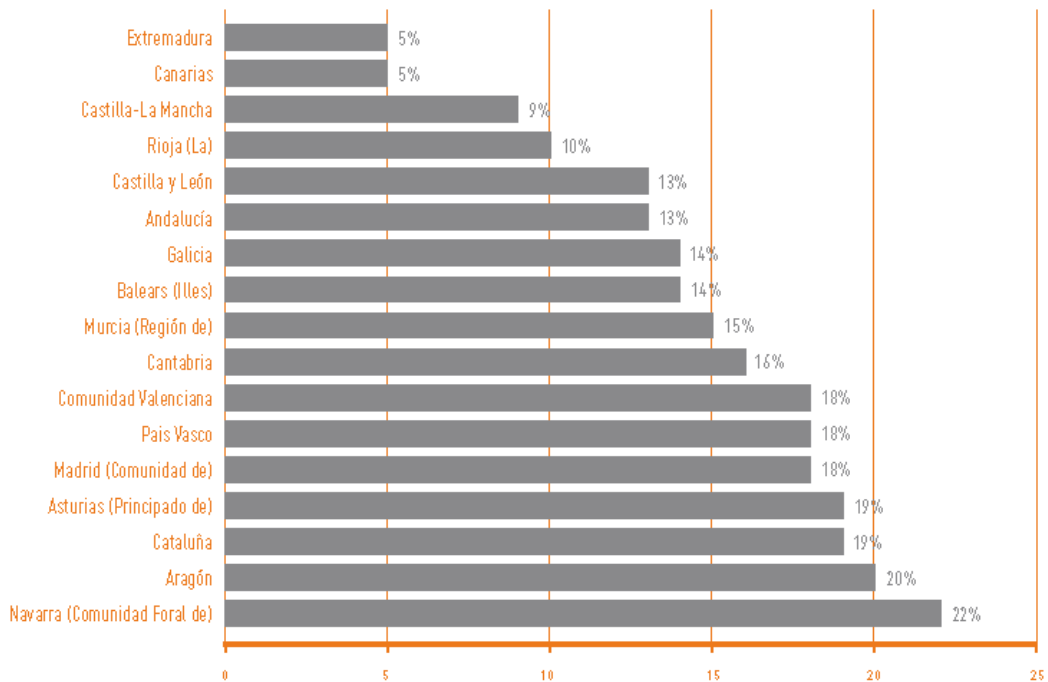


Fuente: EES Anual, 2008. INE

<sup>193</sup> MINISTERIO DE IGUALDAD. Colección Economía Mujer y Empresa. *La brecha salarial de género en la encuesta de estructura salarial 2008: descenso y cambio de tendencias*. 2010, pp. 2.

<sup>194</sup> Eurostat. Gender pay gap. 2008.

### BRECHA SALARIAL POR CC.AA. EN 2008



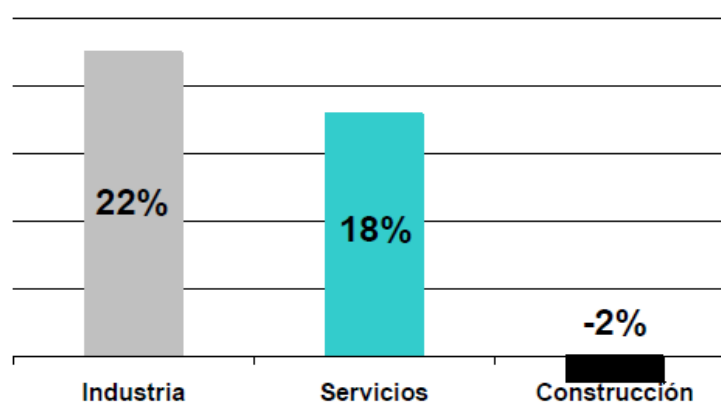
Fuente: *EES Anual, 2008. INE*

Castilla y León tiene una brecha salarial del 13%, encontrándose en el quinto lugar, después de La Rioja, Castilla La Mancha, Canarias y Extremadura, entre las Comunidades autónomas con menos brecha salarial.

En 2008, por primera vez desde la realización de la EES, el indicador de la brecha salarial de género presenta un valor negativo para un sector de actividad; se trata de la construcción, en el que las mujeres percibieron durante ese año un 2% más de retribución por hora trabajada que los hombres.

Por su parte, como en años anteriores, la mayor brecha salarial de género se localiza en la industria (22%), seguida de los servicios (18%).

## BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR SECTORES 2008



Fuente: EES Anual 2008. INE

Por ocupaciones<sup>195</sup>, la brecha salarial de género presenta las cifras más elevadas en las de media y baja cualificación (22%), mientras que en las ocupaciones de alta cualificación se sitúan en el (18%)<sup>196</sup>.

### 4.4. Castilla y León

En este apartado se presentan las estadísticas laborales de la comunidad autónoma de Castilla y León y las estadísticas sociales en lo referente al tema mujer, con el fin de establecer un panorama general sobre la situación de la mujer en el mercado laboral en esta región, para el período 2011-2013.

#### 4.4.1. Año 2011: Población activa, población ocupada y parados<sup>197</sup>

En Castilla y León en el cuarto trimestre de 2011 la **población activa** se sitúa en 1.174.400 personas. En España, el número de activos se sitúa en 23.081.200 personas. En

---

<sup>195</sup> Las ocupaciones de alta cualificación serían, organizados por grupos, según el INE. EES Anual 2008: 1 (dirección empresas y Administración Pública), 2 (personal técnico y profesional científico e intelectual) y 3 (personal técnico y profesional de apoyo). Los grupos de ocupaciones de media cualificación son: 4 (empleos de tipo administrativo), 5 (trabajadores y trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y comercio), 6 (trabajadoras y trabajadores cualificados de la agricultura y la pesca) y 7 (personas artesanas y trabajadoras y trabajadores cualificados de la industria). En las ocupaciones de baja cualificación los grupos son: 8 (operadoras y operadores de maquinaria) y 9 (trabajos no cualificados).

<sup>196</sup> MINISTERIO DE IGUALDAD. Colección Economía Mujer y Empresa. *La brecha salarial de género en la encuesta de estructura salarial 2008: descenso y cambio de tendencias*. 2010, pp. 3.

<sup>197</sup> JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. CONSEJERÍA DE HACIENDA. DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS Y ESTADÍSTICAS. Encuesta de población activa en Castilla y León, cuarto trimestre 2011. Junta de Castilla y León, enero de 2012.



términos trimestrales, con respecto al trimestre anterior, en Castilla y León el número de activos disminuye en un -1,63%. En España, la población activa disminuye en un -0,23%. En términos anuales, con relación al cuarto trimestre del año 2010, el número de activos disminuye en un -0,78% y en España, los activos disminuyen en un -0,10%.

**POBLACIÓN ACTIVA POR SEXO, POR GRUPO DE EDAD, POR NACIONALIDAD Y POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA. CUARTO TRIMESTRE DE 2011**

	CvL	España	Variación intertrimestral				Variación interanual			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
			CvL	España	CvL	España	CvL	España	CvL	España
<b>Total</b>	1.174.400	23.081.200	-19.400	-53.400	-1,63%	-0,23%	-9.200	-23.600	-0,78%	-0,10%
<b>Sexo</b>										
Hombre	660.100	12.645.700	-11.300	-62.300	-1,68%	-0,49%	-5.900	-109.200	-0,89%	-0,86%
Mujer	514.300	10.435.500	-8.100	8.900	-1,55%	0,08%	-3.300	85.600	-0,64%	0,83%
<b>Grupo de edad</b>										
Menor de 25 años	80.400	1.820.600	-11.800	-181.700	-12,80%	-9,07%	-10.200	-143.600	-11,26%	-7,31%
De 16 a 19 años	10.100	301.000	-7.900	-89.300	-43,89%	-22,88%	-5.200	-40.000	-33,99%	-11,73%
De 20 a 24 años	70.300	1.519.600	-4.000	-92.400	-5,38%	-5,73%	-5.000	-103.600	-6,64%	-6,38%
De 25 o más años	1.094.000	21.260.600	-7.500	128.400	-0,68%	0,61%	1.000	120.000	0,09%	0,57%
De 25 a 54 años	927.200	18.382.900	-7.000	85.000	-0,75%	0,46%	-8.900	-10.100	-0,95%	-0,05%
De 55 y más años	166.800	2.877.700	-500	43.400	-0,30%	1,53%	9.900	130.100	6,31%	4,74%
<b>Nacionalidad</b>										
Española	1.081.800	19.561.300	-17.700	-46.600	-1,61%	-0,23%	-2.700	59.900	-0,25%	0,31%
Extranjera	92.600	3.519.900	-1.700	-7.900	-1,80%	-0,22%	-6.500	-83.500	-6,56%	-2,32%
Extranjera Unión Europea	37.400	1.056.700	-4.100	-11.200	-9,88%	-1,05%	-4.200	-46.400	-10,10%	-4,21%
Extranjera no perteneciente a la Unión Europea	55.200	2.463.200	2.400	3.400	4,55%	0,14%	-2.200	-37.100	-3,83%	-1,48%
<b>Sector de actividad económica (CNAE-2009)</b>										
Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	70.300	1.018.100	1.400	58.500	2,03%	6,10%	1.500	4.500	2,18%	0,44%
Industria	168.500	2.773.100	4.000	-21.000	2,43%	-0,75%	1.400	-81.500	0,84%	-2,86%
Construcción	96.200	1.729.500	-6.300	-96.700	-6,15%	-5,30%	-15.800	-282.100	-14,11%	-14,02%
Servicios	735.800	14.798.000	-18.800	-181.100	-2,49%	-1,21%	-6.300	-21.000	-0,85%	-0,14%
No clasificados <sup>(1)</sup>	103.600	2.762.400	300	186.900	0,29%	7,26%	10.100	356.400	10,80%	14,81%

Nota: <sup>(1)</sup> Párados que buscan el primer empleo o los dejados il tiempo hace más de un año.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

La **tasa de actividad** en Castilla y León en el cuarto trimestre de 2011 es del 55,03%, la femenina alcanza el 47,46% y la masculina el 62,85%. Esta tasa de actividad es inferior a la nacional que se sitúa en el 59,94%, las mujeres alcanzan el 52,93% y los varones el 67,30%.

Con respecto del mismo trimestre del año anterior 2010, el número de activos ha disminuido en un -0,78%. En España el número de activos disminuye en un -0,10%.

En Castilla y León la tasa de actividad disminuye interanualmente en el colectivo masculino -0,16 puntos y en el colectivo femenino -0,07 puntos. En España la tasa de actividad disminuye para el colectivo masculino 0,42 puntos y para el colectivo femenino aumenta en 0,33 puntos.

En Castilla y León la tasa de actividad en el cuarto trimestre de 2011 disminuyó en un 0,98% en el colectivo masculino, y un 0,68% en el colectivo femenino, situándose en 62,85% y 47,46% respectivamente. En España la tasa de actividad disminuyó para el colectivo masculino en unos -0,34 puntos y se mantiene constante para el colectivo femenino, situándose en un 67,30% y en un 52,93% respectivamente.

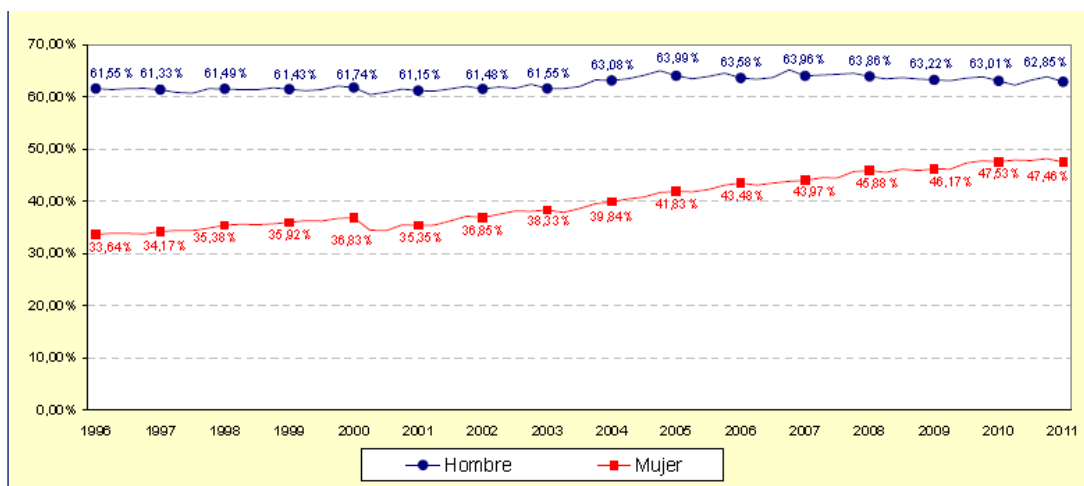
**TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO, POR GRUPO DE EDAD Y POR NACIONALIDAD.  
CUARTO TRIMESTRE DE 2011**

	CyL	España	Variación absoluta intertrimestral		Variación absoluta interanual	
			CyL	España	CyL	España
Total	55,03%	59,94%	-0,83	-0,17	-0,12	-0,05
Sexo						
Hombre	62,85%	67,30%	-0,98	-0,34	-0,16	-0,42
Mujer	47,46%	52,93%	-0,68	0,00	-0,07	0,33
Grupo de edad						
Menor de 25 años	39,42%	43,10%	-5,40	-4,09	-3,42	-2,30
De 16 a 19 años	12,11%	17,12%	-9,33	-5,01	-5,73	-2,00
De 20 a 24 años	58,24%	61,64%	-2,65	-3,38	-1,69	-2,19
De 25 o más años	56,88%	62,01%	-0,36	0,30	0,18	0,17
De 25 a 64 años	85,37%	86,28%	-0,40	0,49	0,13	0,47
De 65 y más años	19,77%	22,17%	-0,10	0,23	1,01	0,62
Nacionalidad						
Española	53,83%	57,78%	-0,79	-0,18	0,18	0,03
Extranjera	74,56%	75,85%	-1,41	-0,02	-5,10	-0,36
Extranjera Unión Europea	76,72%	68,51%	-2,29	-0,43	-5,87	-1,13
Extranjera no perteneciente a la Unión Europea	73,17%	79,49%	-0,57	0,16	-4,50	0,00

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

A continuación se presenta la evolución de la tasa de actividad en Castilla y León en el cuarto trimestre del período 1996-2011, en el que se pueden observar importantes diferencias entre ambos sexos. La mayor diferencia entre la tasa de actividad masculina (61,55%) y la tasa de actividad femenina (33,64%) se produce en el año 1996, donde la tasa masculina supera a la femenina en 27,91 puntos. La menor diferencia tiene lugar en el año 2011, aunque la tasa masculina (62,85%) sigue siendo mayor que la femenina (47,46%) en 15,39 puntos.

**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO. CASTILLA Y LEÓN.  
CUARTO TRIMESTRE. 1996-2011**



Nota: Hasta 1995 los datos corresponden a la serie revisada con Metodología 2002. Entre 1996 y 2004 los datos corresponden a la serie con Metodología 2002 revisada con la base censal utilizada en la Metodología 2005 y a partir del primer trimestre de 2005 se aplica Metodología 2005, existiendo, por tanto, continuidad en la serie desde 1996.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

En Castilla y León, en el cuarto trimestre de 2011, el número de **personas ocupadas** disminuyó, respecto del mismo trimestre del año anterior 2010, en 24.000 personas, distribuidos de la siguiente manera: en el grupo masculino disminuyó en 14.000 personas (-2,47%) y en el colectivo femenino disminuyó en 10.000 personas (-2,35%). En España el número de ocupados disminuyó en 600.600 personas, distribuidas de la siguiente manera: en el grupo masculino en 404.000 personas (-2,47%) y en el grupo de mujeres en 196.600 personas (-2,41%).

En Castilla y León el número de ocupados disminuyó respecto del tercer trimestre de 2011, en el grupo masculino en 14.000 personas (-2,45%) y en el colectivo femenino en 15.000 personas (-3,48%). En España el número de ocupados disminuyó en el grupo masculino en 228.400 personas (-2,45%) y en el grupo femenino 120.300 personas (-3,48%).

**POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO, POR GRUPO DE EDAD, POR NACIONALIDAD, POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, POR TIPO DE JORNADA LABORAL Y POR TIPO DE CONTRATO. CUARTO TRIMESTRE DE 2011**

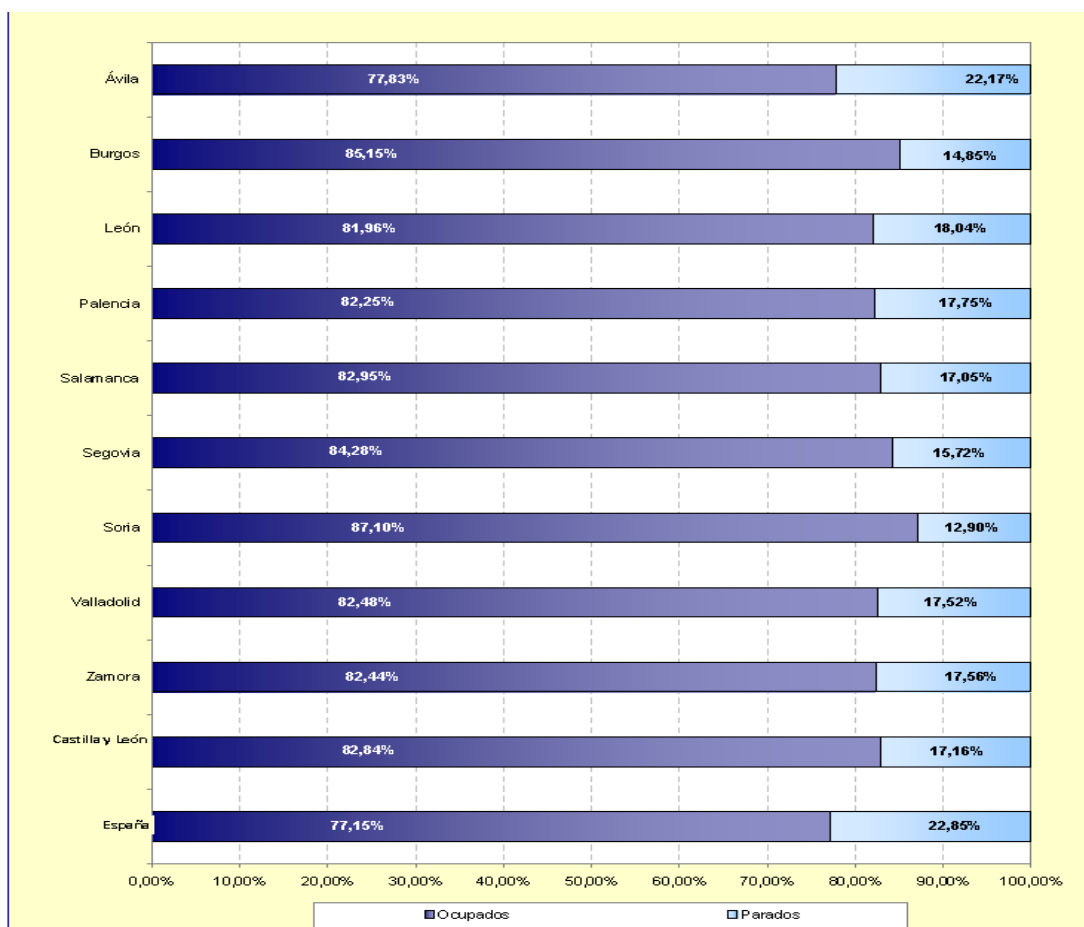
	CvL	España	Variación Intertrimestral				Variación Interanual			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
			CvL	España	CvL	España	CvL	España	CvL	España
<b>Total</b>	972.800	17.807.500	-29.000	-348.700	-2,89%	-1,92%	-24.000	-600.600	-2,41%	-3,26%
<b>Sexo</b>										
Hombre	557.100	9.805.600	-14.000	-228.400	-2,45%	-2,28%	-14.100	-404.000	-2,47%	-3,96%
Mujer	415.700	8.001.900	-15.000	-120.300	-3,48%	-1,48%	-10.000	-196.600	-2,35%	-2,40%
<b>Grupo de edad</b>										
Menor de 25 años	45.900	938.500	-11.600	-147.900	-20,17%	-13,64%	-12.500	-187.100	-21,40%	-16,66%
De 10 a 19 años	4.000	92.300	-4.200	-61.000	-51,22%	-40,77%	-3.500	-31.700	-40,07%	-25,21%
De 20 a 24 años	47.900	844.200	-7.400	-80.000	-15,09%	-9,25%	-9.000	-150.000	-17,08%	-15,00%
De 25 o más años	926.900	16.871.100	-17.400	-200.700	-1,84%	-1,18%	-11.500	-413.500	-1,23%	-2,39%
De 25 a 34 años	777.200	14.440.800	-17.400	-207.600	-2,10%	-1,38%	-18.700	-470.000	-2,35%	-3,10%
De 35 y más años	149.700	2.430.300	0	7.000	0,00%	0,04%	7.300	82.400	5,12%	2,94%
<b>Nacionalidad</b>										
Española	912.400	16.513.400	-21.900	-269.300	-2,34%	-1,71%	-16.200	-386.700	-1,64%	-2,43%
Extranjera	60.500	2.294.100	-7.000	-79.400	-10,37%	-3,34%	-8.700	-213.900	-12,57%	-8,53%
Extranjera Unión Europea	25.900	737.800	-5.000	-44.800	-10,18%	-6,73%	-2.800	-45.300	-9,70%	-5,70%
Extranjera no perteneciente a la Unión Europea	34.600	1.556.300	-2.000	-34.600	-5,74%	-2,17%	-5.900	-168.600	-14,00%	-9,77%
<b>Sector de actividad económica (CNAE-2009)</b>										
Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	65.100	308.500	300	100.800	0,46%	14,24%	200	4.000	0,31%	0,49%
Industria	157.100	2.526.300	3.400	-60.000	2,21%	-1,94%	1.400	-96.500	0,90%	-3,68%
Construcción	76.600	1.274.900	-7.000	-93.900	-9,17%	-6,88%	-16.300	-296.600	-16,65%	-18,80%
Servicios	674.000	13.195.900	-26.700	-305.700	-3,97%	-2,26%	-10.400	-212.500	-1,52%	-1,58%
<b>Tipo de jornada laboral</b>										
A tiempo completo	849.200	16.345.000	-23.700	-408.700	-2,72%	-2,59%	-11.900	-684.700	-1,38%	-3,67%
A tiempo parcial	123.600	2.458.500	-5.300	60.000	-4,11%	2,50%	-12.100	-16.000	-8,92%	-0,66%
<b>Tipo de contrato de la población ocupada a salariables</b>										
De duración indefinida	612.800	11.124.700	-4.900	-104.200	-0,79%	-0,93%	-11.400	-389.100	-1,83%	-3,38%
Temporal	159.800	3.704.400	-27.100	-246.000	-14,52%	-6,23%	-11.000	-96.900	-6,45%	-2,52%
Total ocupados asalariados	772.600	14.829.200	-32.000	-350.200	-3,98%	-2,31%	-22.400	-486.000	-2,82%	-3,17%

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de INE, "Encuesta de Población Activa".

En el cuarto trimestre de 2011, la **tasa de empleo** de Castilla y León es del 45,59%. La tasa de empleo femenina es del 38,36% y la masculina es del 53,05%. Con respecto al trimestre anterior, ha disminuido un (-2,89%), correspondiendo a los hombres (-2,45%) y a las mujeres (-3,48%). Con respecto a España, en el cuarto trimestre de 2011, la tasa de empleo es del 46,24%, la masculina es del 52,18% y la femenina es del 40,58%.

En el siguiente gráfico, se puede observar la distribución de la población ocupada y parada en el cuarto trimestre de 2011 en valores relativos, para España, Castilla y León y provincias de la comunidad castellano-leonesa. La provincia que presenta mayor ocupación es Soria, con un 87,10% y también presenta un menor desempleo con un 12,90% y la provincia que presenta menor ocupación es Ávila con un 77,83% y que tiene más paro con un 22,17%.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PROVINCIAL DE LA POBLACIÓN ACTIVA. CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA.  
CUARTO TRIMESTRE 2011**



Nota: Las distribuciones porcentuales calculadas con estimaciones del número de parados inferiores a 5.000 están sujetas a fuertes variaciones, debidas al error de muestreo.  
FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

En cuanto a la **tasa de paro**, en el cuarto trimestre de 2011, en Castilla y León alcanza un valor del 17,16% y en España del 22,85%. La tasa de paro femenina en Castilla y León es del 19,16%, por debajo de la tasa nacional que es del 23,32%. La tasa de paro masculina es de 15,6%, siendo la tasa de paro masculina nacional del 22,46%.

En 2011 en Castilla y León el **número de parados** aumenta en el grupo de los varones en 8.200 personas (8,65%) y en el grupo de las mujeres aumenta en 6.500 personas (7,07%). En España el número de parados aumenta en el grupo de hombres en 294.800 (11,58%) y en el de las mujeres 282.200 (13,12%).

En Castilla y León la tasa de paro, respecto del año anterior, aumentó en el grupo masculino (1,37 puntos) y en el grupo de las mujeres (1,39 puntos). En España la tasa de paro aumentó en los colectivos masculinos (2,50 puntos) y en los femeninos (2,53 puntos).

En Castilla y León el número de parados aumentó durante el cuarto trimestre de 2011 en el grupo de los varones en 2.700 personas (2,69%) y en el grupo de las mujeres en 6.800 personas (7,42%). En España el número de parados aumentó en el grupo de varones 166.100 (6,21%) y en el de las mujeres 129.200 (5,61%).

En el cuarto trimestre de 2011, en Castilla y León la tasa de paro, aumentó en el grupo masculino (0,67 puntos) y en el grupo femenino (1,61 puntos), situándose en 15,60% y 19,16% respectivamente. En España la tasa de paro aumentó en el colectivo masculino (1,42 puntos) y en el femenino (1,22 puntos) situándose en 22,46% y 23,32% respectivamente<sup>198</sup>.

---

<sup>198</sup> JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

[http://www.jcyl.es/web/jcyl/Mujer/es/Plantilla100/1182753549470/\\_/\\_/](http://www.jcyl.es/web/jcyl/Mujer/es/Plantilla100/1182753549470/_/_/). Obtenido 06/02/2012.

**POBLACIÓN EN PARO POR SEXO, POR GRUPO DE EDAD, POR NACIONALIDAD, POR SECTOR DE ACTIVIDAD  
ECONÓMICA Y POR TIEMPO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO. CUARTO TRIMESTRE DE 2011**

	Cyl	España	Variación intertrimestral				Variación interanual			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
			Cyl	España	Cyl	España	Cyl	España	Cyl	España
<b>Total</b>	201.500	5.273.600	9.600	295.300	4,98%	5,93%	14.800	577.000	7,91%	12,29%
<b>Sexo</b>										
Hombre	103.000	2.840.100	2.700	166.100	2,69%	6,21%	8.200	294.800	8,65%	11,58%
Mujer	98.500	2.433.600	6.800	129.200	7,42%	5,61%	6.500	282.200	7,07%	13,12%
<b>Grupo de edad<sup>11</sup></b>										
Menor de 25 años	34.500	884.100	-200	-33.800	-0,58%	-3,68%	2.400	43.500	7,48%	5,17%
De 16 a 19 años	6.100	208.700	-3.700	-27.400	-37,76%	-11,59%	-1.700	-8.900	-21,79%	-4,09%
De 20 a 24 años	28.400	675.400	3.500	-6.400	14,06%	-0,95%	4.100	52.400	16,87%	8,41%
De 25 o más años	167.000	4.389.600	9.800	329.200	6,23%	8,11%	12.300	533.600	7,95%	13,94%
De 25 a 54 años	150.000	3.942.100	10.300	286.700	7,37%	7,84%	9.700	465.800	6,91%	13,40%
De 55 y más años	17.000	447.500	-600	42.400	-3,41%	10,46%	2.600	67.700	18,06%	17,82%
<b>Nacionalidad</b>										
Española	169.400	4.047.900	4.200	223.800	2,54%	5,85%	12.500	446.800	7,97%	12,40%
Estranjera	32.100	1.225.800	5.300	71.500	19,78%	6,20%	2.200	130.400	7,36%	11,91%
Estranjera Unión Europea	11.500	318.100	1.000	33.600	9,52%	11,81%	-1.400	-1.100	-10,85%	-0,34%
Estranjera no perteneciente a la Unión Europea	20.600	907.600	4.400	37.900	27,16%	4,38%	3.600	131.500	21,18%	16,94%
<b>Sector de actividad económica (CNAE-2009)<sup>12</sup></b>										
Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	5.200	209.600	1.100	-42.300	26,83%	-16,80%	1.300	600	33,33%	0,28%
Industria	11.400	246.800	600	29.100	5,56%	13,34%	-100	15.000	-0,87%	6,49%
Construcción	19.600	452.700	700	-2.900	3,70%	-0,63%	-600	13.800	-2,97%	3,09%
Servicios	61.800	1.602.100	6.900	124.500	12,57%	8,43%	4.100	191.400	7,11%	13,57%
No clasificados <sup>13</sup>	103.600	2.762.400	300	186.900	0,29%	7,28%	10.100	356.400	10,80%	14,81%
<b>Tiempo de búsqueda de empleo<sup>14</sup></b>										
Menos de 6 meses	66.100	1.598.700	12.200	147.900	22,63%	10,19%	500	95.000	0,76%	6,32%
De 6 meses a menos de 1 año	28.600	814.000	-5.200	-3.000	-15,38%	-0,37%	-3.800	24.100	-11,73%	3,05%
De 1 año a menos de 2 años	46.400	1.209.300	1.700	56.700	3,80%	4,92%	-2.900	-5.400	-5,88%	-0,44%
2 años o más	52.300	1.428.700	1.800	182.800	3,56%	14,67%	23.300	488.700	80,34%	51,99%
Ya ha encontrado empleo	8.000	223.000	-1.100	-89.000	-12,09%	-28,53%	-2.400	-25.300	-23,08%	-10,19%

Notas:

<sup>11</sup> Las estimaciones de número de parados inferiores a 5000 están sujetas a ciertas variaciones, debidas al muestreo.

<sup>12</sup> Parados que buscan el primer empleo o han dejado el último hace más de un año.

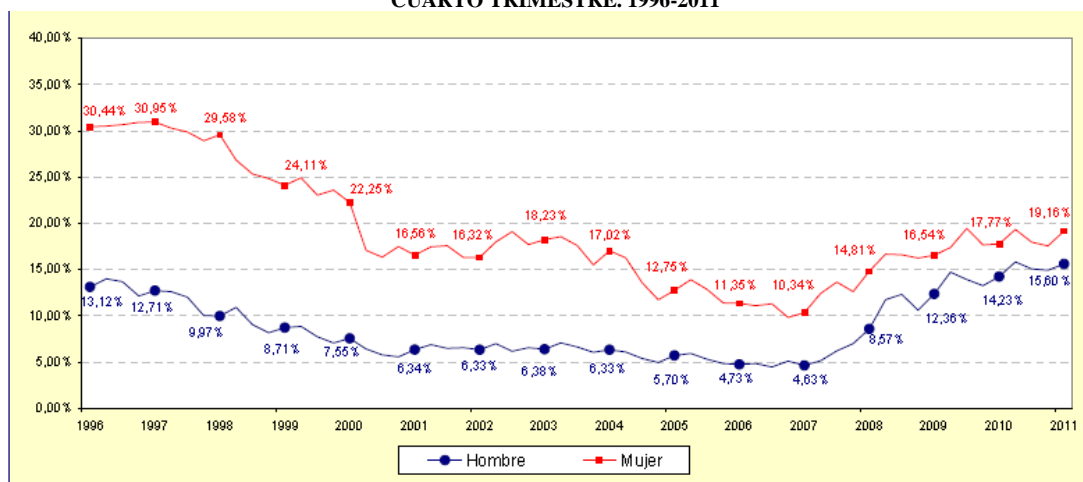
FUENTE: D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del IINE, "Encuesta de Población Activa".

En el gráfico que se expone a continuación, se podrán observar las diferencias entre ambos sexos en lo que respecta a la evolución de la tasa de paro en Castilla y León en el período 1996-2011. La tasa de paro más elevada correspondió a las mujeres, registrando un máximo en el año 1997, con un 30,95% siendo la de los hombres, para el mismo año un 12,71%. La tasa más baja de paro femenina fue de un 10,34% en el año 2007, mientras que para los hombres, en el mismo año es de un 4,63%. La tasa de paro masculina más alta fue en el año 2011, con un 15,60%, siendo para las mujeres en ese mismo año 19,16%. La tasa de paro masculina más baja, es en el año 2007 con un 4,63%, coincidiendo con la tasa más baja de paro femenina.

La mayor diferencia entre la tasa de paro masculina y femenina se produjo en el año 1998, donde la tasa de paro femenina superó a la masculina en 19,61 puntos. Y la menor

diferencia entre ambas tasas es la del año 2010 en el que la tasa femenina fue mayor que la masculina en 3,54 puntos.

**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO POR SEXO. CASTILLA Y LEÓN. CUARTO TRIMESTRE. 1996-2011**

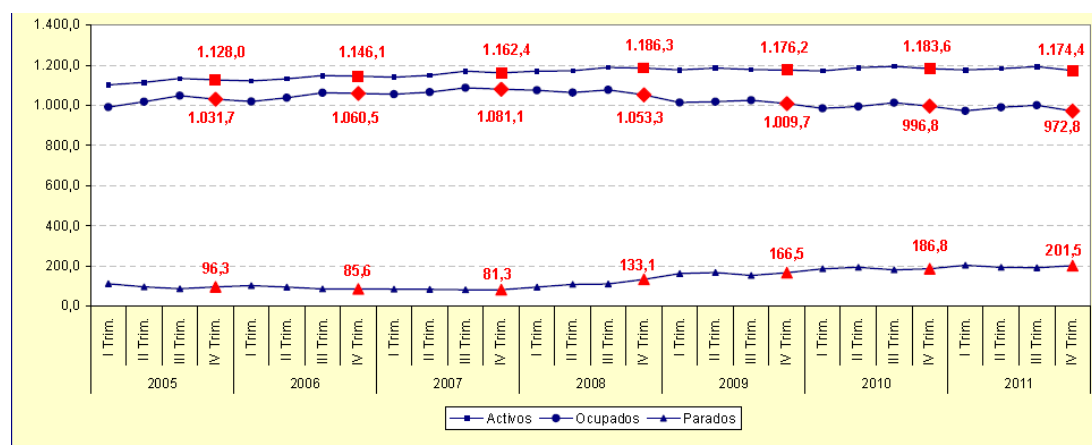


Nota: Hasta 1995 los datos corresponden a la serie revisada con Metodología 2002. Entre 1996 y 2004 los datos corresponden a la serie con Metodología 2002 revisada con la base censal utilizada en la Metodología 2005 y a partir del primer trimestre de 2005 se aplica Metodología 2005, existiendo, por tanto, continuidad en la serie desde 1996.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

En el siguiente gráfico se presenta la evolución de la población activa, ocupada y parada en la comunidad autónoma de Castilla y León en el período comprendido entre 2005 y 2011, en términos absolutos. Como se puede observar, con el comienzo de la crisis, la población que presentaba mayores cambios, era la población parada, que creció paulatinamente hasta el año 2011.

**EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA, OCUPADA Y EN PARO. CASTILLA Y LEÓN. PRIMER TRIMESTRE 2005 - CUARTO TRIMESTRE 2011 (MILES DE PERSONAS)**



FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".



#### 4.4.2. Año 2012: Población activa, población ocupada y parados<sup>199</sup>

En Castilla y León en el cuarto trimestre de 2012 la **población activa** se situó en 1.159.900 personas. En España, el número de activos se situó en 22.922.400 personas. En términos trimestrales, con respecto al trimestre anterior, en Castilla y León el número de activos disminuyó en un -2,25%. En España la población activa disminuyó en un -0,76%. En términos anuales, con relación al cuarto trimestre del año 2011, el número de activos disminuyó en un -1,24% y en España, los activos disminuyen en un -0,69%.

##### POBLACIÓN ACTIVA POR SEXO, POR GRUPO DE EDAD, POR NACIONALIDAD Y POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA. CUARTO TRIMESTRE DE 2012

	CyL	España	Variación intertrimestral				Variación interanual			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
			CyL	España	CyL	España	CyL	España	CyL	España
Total	1.159.900	22.922.400	-26.700	-176.000	-2,25%	-0,76%	-14.500	-158.700	-1,24%	-0,69%
Sexo										
Hombre	646.900	12.411.000	-21.200	-160.800	-3,17%	-1,28%	-13.200	-234.700	-2,00%	-1,86%
Mujer	512.900	10.511.400	-5.600	-15.200	-1,08%	-0,14%	-1.400	75.900	-0,27%	0,73%
Grupo de edad										
Menor de 25 años	69.200	1.687.400	-11.000	-166.200	-13,72%	-8,97%	-11.200	-133.200	-13,93%	-7,32%
De 16 a 19 años	10.400	260.300	-2.000	-75.100	-16,13%	-22,39%	300	-40.700	2,97%	-13,52%
De 20 a 24 años	58.800	1.427.100	-9.000	-91.100	-13,27%	-6,00%	-11.500	-92.500	-16,36%	-6,09%
De 25 o más años	1.090.700	21.235.000	-15.700	-9.800	-1,42%	-0,05%	-3.300	-25.600	-0,30%	-0,12%
De 25 a 54 años	920.400	18.282.000	-10.700	1.500	-1,15%	0,01%	-6.800	-100.900	-0,73%	-0,55%
De 55 y más años	170.300	2.953.000	-5.000	-11.300	-2,85%	-0,36%	3.500	75.300	2,10%	2,62%
Nacionalidad										
Española	1.066.100	19.578.100	-28.500	-126.400	-2,60%	-0,64%	-15.700	16.800	-1,45%	0,08%
Extranjera	93.800	3.344.300	1.900	-49.600	2,07%	-1,46%	1.200	-175.600	1,30%	-4,99%
Extranjera Unión Europea	36.500	1.067.400	3.700	-29.600	11,28%	-2,70%	-900	11.700	-2,41%	1,11%
Extranjera no perteneciente a la Unión Europea	57.200	2.276.900	-1.900	-20.000	-3,21%	-0,87%	2.000	-187.300	3,62%	-7,60%
Sector de actividad económica (CNAE-2009)										
Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	78.200	1.051.300	-5.300	32.600	-6,35%	3,20%	7.900	33.200	11,24%	3,26%
Industria	163.800	2.678.300	-2.600	-72.800	-1,56%	-2,65%	-4.700	-94.800	-2,79%	-3,42%
Construcción	92.200	1.461.700	-2.500	-80.900	-2,64%	-5,24%	-4.000	-267.800	-4,16%	-15,48%
Servicios	690.800	14.453.000	-21.800	-205.600	-3,06%	-1,40%	-45.000	-345.000	-6,12%	-2,33%
No clasificados <sup>(1)</sup>	134.700	3.278.100	5.400	150.700	4,18%	4,82%	31.100	515.700	30,02%	18,67%

Nota: <sup>(1)</sup> Parados que buscan el primer empleo o han dejado el último hace más de un año.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

En Castilla y León en el cuarto trimestre de 2012, la **tasa de actividad** fue de un 54,87% en total. La tasa de actividad femenina fue de un 47,73% y la tasa de actividad masculina fue de un 62,25%. En relación a los datos nacionales se registró una tasa de actividad del

<sup>199</sup> JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. CONSEJERÍA DE HACIENDA. DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS Y ESTADÍSTICAS. Encuesta de población activa en Castilla y León, cuarto trimestre 2012. Junta de Castilla y León, enero de 2013.

59,80%, siendo la tasa de actividad femenina de un 53,42% y la tasa de actividad masculina de un 66,52%.

**TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO, POR GRUPO DE EDAD Y POR NACIONALIDAD.  
CUARTO TRIMESTRE DE 2012**

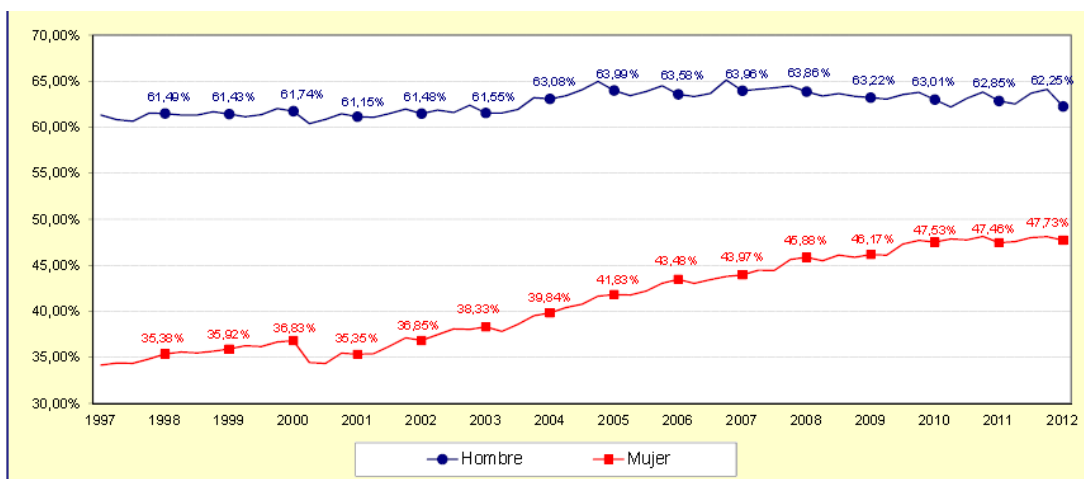
	CyL	España	Variación absoluta intertrimestral		Variación absoluta interanual	
			CyL	España	CyL	España
Total	54,87%	59,80%	-1,11	-0,32	-0,16	-0,14
Sexo						
Hombre	62,25%	66,52%	-1,87	-0,66	-0,60	-0,77
Mujer	47,73%	53,42%	-0,38	0,01	0,27	0,49
Grupo de edad						
Menor de 25 años	35,22%	41,03%	-5,21	-3,73	-4,20	-2,07
De 16 a 19 años	12,87%	15,06%	-2,35	-4,26	0,76	-2,06
De 20 a 24 años	50,88%	59,86%	-7,16	-3,27	-7,36	-1,78
De 25 o más años	56,88%	62,05%	-0,71	0,07	0,20	0,04
De 25 a 54 años	86,24%	86,98%	-0,61	0,45	0,87	0,70
De 55 y más años	20,03%	22,37%	-0,62	-0,17	0,26	0,20
Nacionalidad						
Española	53,48%	57,82%	-1,31	-0,35	-0,35	0,06
Extranjera	77,70%	74,79%	2,11	0,12	3,14	-1,06
Extranjera Unión Europea	77,74%	68,95%	6,01	0,91	1,02	0,44
Extranjera no perteneciente a la Unión Europea	77,67%	77,88%	-0,24	-0,43	4,50	-1,61

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

En términos trimestrales, con respecto al trimestre anterior, en Castilla y León disminuyó la tasa de actividad en -1,11 puntos. En España, se redujo la tasa de actividad en -0,32 puntos. En términos anuales, con respecto al cuarto trimestre del año 2011, en Castilla y León disminuye la tasa de actividad en -0,16 puntos y en España, disminuye la tasa de actividad en -0,14 puntos.

En el siguiente gráfico, se presenta la evolución de la tasa de actividad por sexo en Castilla y León correspondiente al cuarto trimestre 1997-2012. La mayor diferencia entre la tasa de actividad masculina (61,49%) y la tasa de actividad femenina (35,38%) es de 26,11 puntos favorable a los hombres, en el año 1998, mientras que la menor diferencia corresponde al año 2012 con 14,52 puntos, para una tasa de actividad masculina de 62,25% y una tasa de actividad femenina de 47,73%.

**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO. CASTILLA Y LEÓN.  
CUARTO TRIMESTRE. 1997-2012**



Nota: Hasta 1995 los datos corresponden a la serie revisada con Metodología 2002. Entre 1996 y 2004 los datos corresponden a la serie con Metodología 2002 revisada con la base censal utilizada en la Metodología 2005 y a partir del primer trimestre de 2005 se aplica Metodología 2005, existiendo, por tanto, continuidad en la serie desde 1996.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

En Castilla y León en el cuarto trimestre de 2012 la **población ocupada** se situó en 919.100 personas de las cuales 523.700 son hombres y 395.400 son mujeres. En España, el número de ocupados se situó en 16.957.100 personas, en la que 9.236.600 son hombres y 7.720.400 son mujeres. En términos trimestrales, con respecto al trimestre anterior, en Castilla y León el número de ocupados disminuyó en 40.400 personas (-4,21%), de las cuales 32.200 son hombres (-5,79%) y 8.100 son mujeres (-2,01%).

En España, disminuyó el número de ocupados en 363.300 personas (-2,10%), de las cuales 231.900 son hombres (-2,45%) y 131.400 son mujeres (-1,67%). En términos anuales, con relación al mismo trimestre del año anterior, el número de ocupados disminuye en 53.800 personas (-5,53%), de los cuales 33.400 son hombres (-6%) y 20.300 son mujeres (-4,88%). En España, la población ocupada disminuyó en 850.500 personas (-4,78%), de los cuales 569.000 son hombres (-5,80%) y 281.500 son mujeres (-3,52%).

**POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO, POR GRUPO DE EDAD, POR NACIONALIDAD, POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, POR TIPO DE JORNADA LABORAL Y POR TIPO DE CONTRATO. CUARTO TRIMESTRE DE 2012**

	Cyl	España	Variación intertrimestral				Variación interanual			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
			Cyl	España	Cyl	España	Cyl	España	Cyl	España
<b>Total</b>	919.100	16.957.100	-40.400	-363.300	-4,21%	-2,10%	-53.800	-850.500	-5,53%	-4,78%
<b>Sexo</b>										
Hombre	523.700	9.236.600	-32.200	-231.900	-5,79%	-2,46%	-33.400	-569.000	-6,00%	-5,80%
Mujer	395.400	7.720.400	-8.100	-131.400	-2,01%	-1,67%	-20.300	-281.500	-4,88%	-3,52%
<b>Grupo de edad</b>										
Menor de 25 años	35.900	757.200	-7.600	-126.200	-17,47%	-14,29%	-10.000	-179.300	-21,79%	-19,15%
De 16 a 19 años	4.000	67.600	-800	-26.200	-16,67%	-27,98%	0	-24.700	0,00%	-26,77%
De 20 a 24 años	31.900	689.600	-6.800	-100.000	-17,57%	-12,67%	-10.000	-154.600	-23,87%	-18,32%
De 25 o más años	889.200	16.199.900	-32.800	-237.100	-3,68%	-1,44%	-43.700	-671.200	-4,71%	-3,98%
De 25 a 54 años	737.600	13.777.600	-26.500	-198.900	-3,47%	-1,42%	-39.600	-663.200	-5,10%	-4,59%
De 55 y más años	145.600	2.422.300	-6.200	-38.100	-4,08%	-1,55%	-4.200	-7.900	-2,80%	-0,33%
<b>Nacionalidad</b>										
Española	858.500	14.834.600	-41.700	-274.200	-4,83%	-1,82%	-53.900	-678.800	-5,91%	-4,38%
Extranjera	60.600	2.122.500	1.300	-89.000	2,19%	-4,02%	100	-171.600	0,17%	-7,48%
Extranjera Unión Europea	22.400	747.700	700	-27.500	3,23%	-3,55%	-3.500	10.100	-13,51%	1,37%
Extranjera no perteneciente a la Unión Europea	38.200	1.374.800	600	-61.500	1,60%	-4,28%	3.700	-181.800	10,72%	-11,68%
<b>Sector de actividad económica (CNAE-2009)</b>										
Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	70.800	784.000	-5.800	63.700	-7,57%	8,84%	5.700	-24.400	8,76%	-3,02%
Industria	148.800	2.383.500	-1.400	-58.500	-0,93%	-2,39%	-8.300	-142.800	-5,28%	-5,65%
Construcción	76.700	1.073.900	-1.500	-62.900	-1,92%	-5,53%	100	-203.000	0,13%	-15,90%
Servicios	622.800	12.715.600	-31.600	-305.600	-4,83%	-2,35%	-51.200	-480.200	-7,60%	-3,64%
<b>Tipo de jornada laboral</b>										
A tiempo completo	787.200	14.358.400	-43.900	-473.400	-5,28%	-3,19%	-62.000	-990.600	-7,30%	-6,45%
A tiempo parcial	131.900	2.598.700	3.500	110.100	2,73%	4,43%	8.300	140.200	6,72%	5,70%
<b>Tipo de contrato de la población ocupada asalariada</b>										
De duración indefinida	571.900	10.720.300	-18.400	-91.100	-3,12%	-0,84%	-40.900	-404.500	-6,67%	-3,64%
Temporal	148.600	3.205.200	-17.600	-216.600	-10,59%	-6,33%	-11.000	-499.200	-6,89%	-13,48%
<b>Total ocupados asalariados</b>	720.500	13.925.500	-36.000	-307.700	-4,76%	-2,16%	-51.900	-903.700	-6,72%	-6,09%

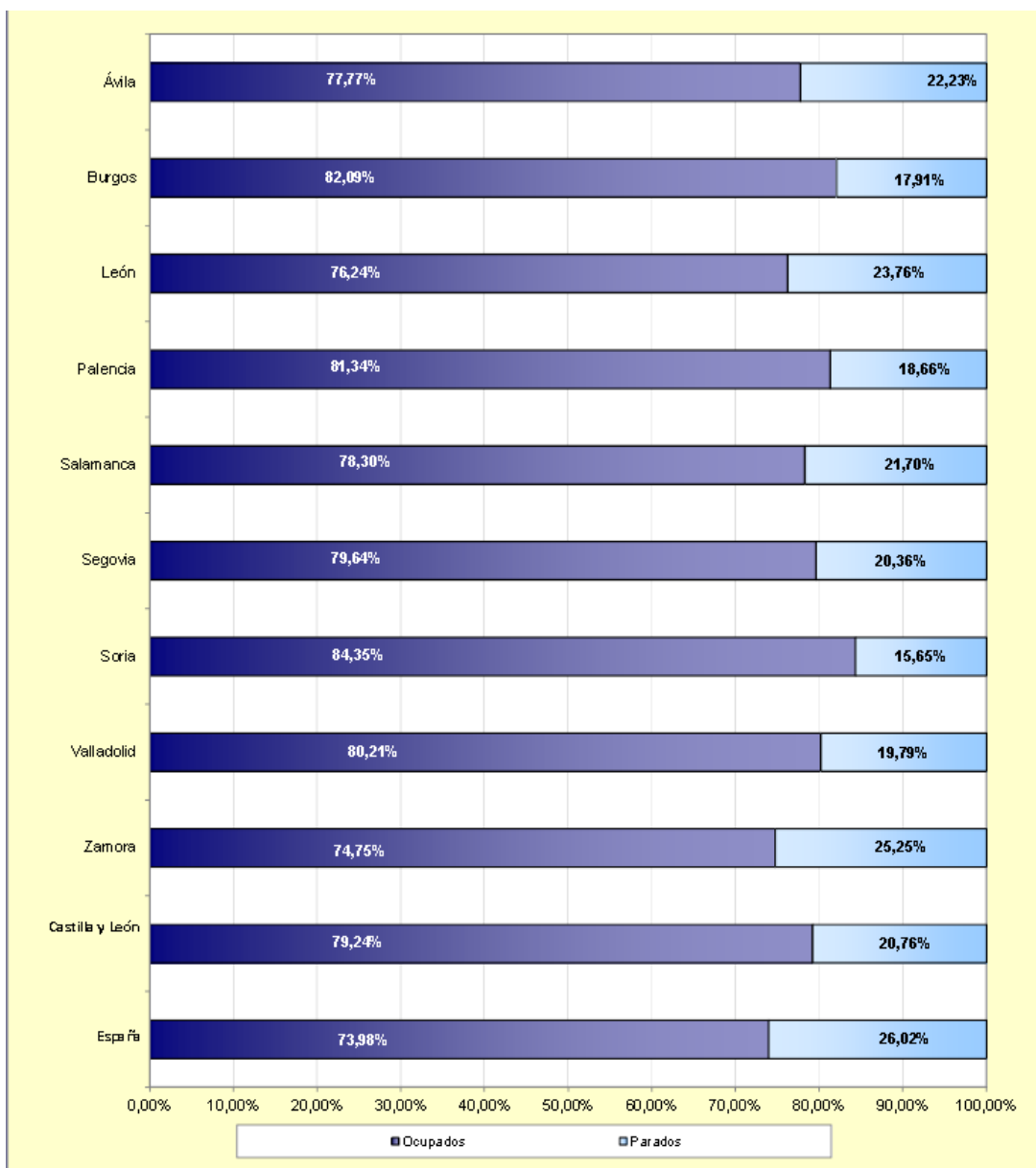
FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de IINE. "Encuesta de Población Activa".

En el cuarto trimestre de 2012, la **tasa de empleo** de Castilla y León fue del 43,48%. La tasa de empleo femenina era del 36,79% y la masculina era del 50,39%. En relación al trimestre anterior, había disminuido un (- 4,21%), correspondiendo un (-5,79%) a los hombres y (-2,01%) a las mujeres. Con respecto a España, en el cuarto trimestre de 2012, la tasa de empleo es del 44,24%. La tasa de empleo masculina era del 49,51% y la tasa de empleo femenina era del 39,24%.

En el siguiente gráfico, se puede observar la distribución porcentual por provincias de la población activa de Castilla y León y España, en el cuarto trimestre de 2012. El mayor porcentaje de ocupación se sigue dando en la provincia de Soria, con un 84,35%, y un

menor porcentaje de paro (15,65%). El menor porcentaje de población ocupada lo tiene la provincia de Zamora 74,75% y el mayor porcentaje de desempleo el 25,25%. A nivel autonómico, el porcentaje de ocupados fue del 79,24% y el porcentaje de parados del 20,76, mientras que a nivel nacional, el porcentaje de ocupados fue del 73,98% y el porcentaje de parados del 26,02%.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PROVINCIAL DE LA POBLACIÓN ACTIVA.  
CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA. CUARTO TRIMESTRE 2012**



Nota: Las distribuciones porcentuales calculadas con estimaciones del número de parados inferiores a 5.000 están sujetas a fuertes variaciones, debidas al error de muestreo.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

Con respecto a la **población parada**, en Castilla y León en el cuarto trimestre de 2012 se situó en 240.800 personas, 123.200 hombres y 117.600 mujeres. En España, el número

de parados ascendió a 5.965.400 personas, 3.174.400 hombres y 2.791.000 mujeres. En términos trimestrales, con respecto al trimestre anterior, en Castilla y León el número de parados aumentó en 13.700 personas (6,02%), 11.100 hombres (9,90%) y 2.600 mujeres (2,26%). En España, se produjo un aumento en el número de parados de 187.300 (3,24%), 71.100 hombres (2,29%) y 116.200 mujeres (4,34%). En términos anuales, con relación al mismo trimestre del año anterior, el número de parados aumentó en Castilla y León en 39.200 personas (19,47%), 20.200 hombres (19,61%) y 19.100 mujeres (19,39%). En España, aumentó el número de parados en 691.700 personas (13,12%), 334.300 hombres (11,77%) y 357.400 mujeres (14,69%).

**POBLACIÓN EN PARO POR SEXO, POR GRUPO DE EDAD, POR NACIONALIDAD, POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y POR TIEMPO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO. CUARTO TRIMESTRE DE 2012**

	Cyl	España	Variación intertrimestral				Variación interanual			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
			Cyl	España	Cyl	España	Cyl	España	Cyl	España
<b>Total</b>	240.800	5.965.400	13.700	187.300	6,02%	3,24%	39.200	691.700	19,47%	13,12%
<b>Sexo</b>										
Hombre	123.200	3.174.400	11.100	71.100	9,90%	2,29%	20.200	334.300	19,61%	11,77%
Mujer	117.600	2.791.000	2.600	116.200	2,26%	4,34%	19.100	357.400	19,39%	14,69%
<b>Grupo de edad<sup>11</sup></b>										
Menor de 25 años	33.800	930.200	-3.400	-40.000	-9,26%	-4,12%	-1.200	46.100	-3,48%	5,21%
De 16 a 19 años	6.500	192.700	-1.100	-48.900	-14,47%	-20,23%	400	-16.000	6,56%	-7,67%
De 20 a 24 años	26.800	737.500	-2.300	8.900	-7,90%	1,22%	-1.800	62.100	-5,63%	9,20%
De 25 o más años	207.500	5.035.100	17.100	227.200	8,98%	4,73%	40.500	645.500	24,25%	14,71%
De 25 a 54 años	182.800	4.504.400	15.900	200.500	9,53%	4,66%	32.800	562.400	21,87%	14,27%
De 55 y más años	24.700	530.700	1.200	26.800	5,11%	5,32%	7.700	83.200	45,29%	18,60%
<b>Nacionalidad</b>										
Española	207.700	4.743.500	13.200	147.800	6,79%	3,22%	38.300	695.600	22,81%	17,19%
Estranjera	33.100	1.221.900	500	39.400	1,53%	3,34%	1.000	-4.000	3,12%	-0,32%
Estranjera Unión Europea	14.100	319.700	3.000	-2.100	27,03%	-0,85%	2.600	1.600	22,61%	0,50%
Estranjera no perteneciente a la Unión Europea	19.000	902.100	-2.500	41.500	-11,63%	4,82%	-1.800	-5.500	-7,77%	-0,61%
<b>Sector de actividad económica (CNAE-2009)<sup>12</sup></b>										
Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	7.400	267.200	400	-31.200	5,71%	-10,44%	2.200	57.600	42,31%	27,47%
Industria	15.100	294.800	-1.100	-14.300	-6,79%	-4,83%	3.700	47.900	32,46%	19,42%
Construcción	15.500	387.900	-1.000	-17.900	-6,06%	-4,42%	-4.100	-64.800	-20,92%	-14,31%
Servicios	68.000	1.737.300	9.800	99.900	16,84%	6,10%	6.200	135.200	10,03%	8,44%
No clasificados <sup>13</sup>	134.700	3.278.100	5.400	150.700	4,18%	4,82%	31.100	515.700	30,02%	18,67%
<b>Tiempo de búsqueda de empleo<sup>14</sup></b>										
Menos de 6 meses	72.700	1.588.400	14.000	79.700	23,85%	5,28%	6.600	-10.300	9,98%	-0,64%
De 6 meses a menos de 1 año	32.600	862.400	-5.700	-66.200	-14,88%	-7,13%	4.000	48.400	13,99%	5,95%
De 1 año a menos de 2 años	60.400	1.356.300	2.300	68.300	3,96%	5,30%	14.000	147.000	30,17%	12,16%
2 años o más	67.700	1.924.100	6.600	177.900	10,80%	10,19%	15.400	495.400	29,45%	34,67%
Ya ha encontrado empleo	7.400	234.100	-3.500	-72.500	-32,11%	-23,86%	-600	11.100	-7,50%	4,98%

Notas:

<sup>11</sup> Las estimaciones de la número de parados inferiores a 5.000 están sujetas a ciertos matices, debidas al muestreo.

<sup>14</sup> Parados que buscan el primer empleo o han dejado el último hace más de un año.

FUENTE: D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

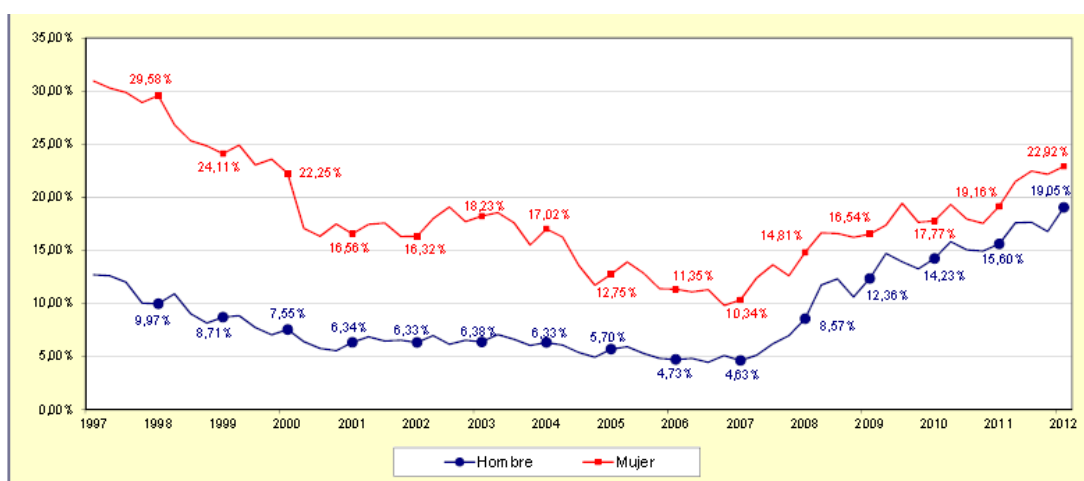
En Castilla y León la **tasa de paro** en el cuarto trimestre de 2012 ascendió al 20,76%. En España la tasa de paro, en el mismo período, era del 26,02%. En términos trimestrales, con respecto al trimestre anterior, en Castilla y León aumentó la tasa de paro (1,62 puntos) y en España, aumenta la tasa de paro (1,01 puntos). En términos anuales, con respecto a

2011, en Castilla y León aumentó la tasa de paro en 3,60 puntos y en España, aumentó tasa de paro en 3,18 puntos.

Con respecto al tercer trimestre de 2012, el número de parados en Castilla y León aumentó para los hombres (9,90%) y para las mujeres (2,26%). En términos anuales, con respecto a 2011, en Castilla y León, el número de parados aumentó para los hombres (19,61%) y para las mujeres (19,39%).

Se presenta a continuación el gráfico de la evolución de la tasa de paro por sexo en el cuarto trimestre entre 1997 y 2012 en Castilla y León. La mayor diferencia entre la tasa de paro femenina (29,58%) y la masculina (9,97%) se produjo en el año 1998, con 19,61 puntos más para las mujeres. La menor diferencia entre ambas tasas se da en el año 2010 que alcanza 3,54 puntos más para las mujeres, con una tasa de paro del 17,77% y para los hombres del 14,23%.

**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO POR SEXO. CASTILLA Y LEÓN.  
CUARTO TRIMESTRE. 1997-2012**

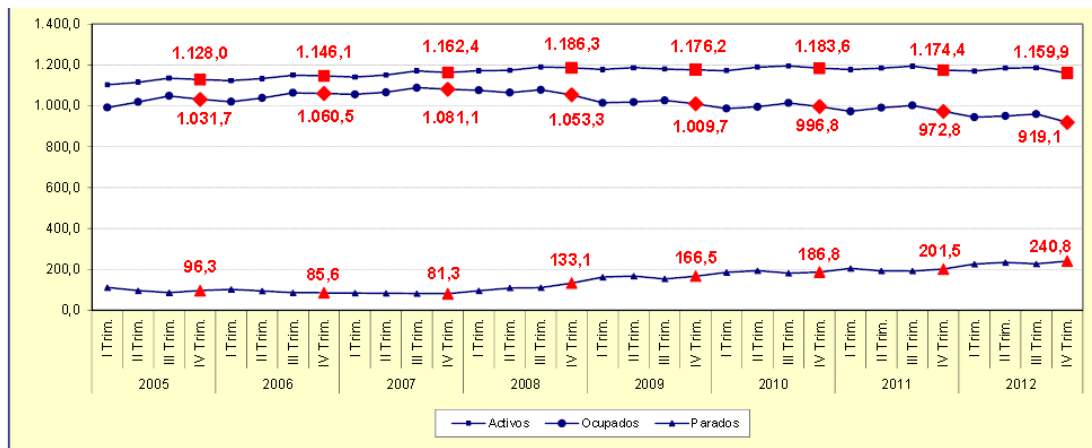


Nota: Hasta 1995 los datos corresponden a la serie revisada con Metodología 2002. Entre 1996 y 2004 los datos corresponden a la serie con Metodología 2002 revisada con la base censal utilizada en la Metodología 2005 y a partir del primer trimestre de 2005 se aplica Metodología 2005, existiendo, por tanto, continuidad en la serie desde 1996.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

En el siguiente gráfico, se presenta la evolución de la población activa, ocupada y en paro, en Castilla y León desde el primer trimestre de 2005 hasta el cuarto trimestre de 2012 en miles de personas. Se mantiene la tendencia de la población parada y ocupada con respecto de 2011, en el que la población parada ha crecido en 39,3 miles de personas y la población ocupada se ha reducido en 53,7 miles de personas.

**EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA, OCUPADA Y EN PARO.  
CASTILLA Y LEÓN. PRIMER TRIMESTRE 2005 - CUARTO TRIMESTRE 2012  
(MILES DE PERSONAS)**



**4.4.3. Año 2013: Población activa, población ocupada y parados<sup>200</sup>**

En Castilla y León, en el cuarto trimestre de 2013, la población activa se situó en 1.138.300 personas. En España, el número de activos se situó en 22.654.500 personas. Con respecto al trimestre anterior, Castilla y León disminuyó el número de activos en un -1,44% y España en un -0,32%. En relación al cuarto trimestre de 2012, el número de activos disminuye en Castilla y León un -1,86% y en España en un -1,17%.

<sup>200</sup> JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. CONSEJERÍA DE HACIENDA. DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS Y ESTADÍSTICAS. Encuesta de población activa en Castilla y León, cuarto trimestre 2013. Junta de Castilla y León, enero de 2014.



**POBLACIÓN ACTIVA POR SEXO, POR GRUPO DE EDAD, POR NACIONALIDAD Y POR SECTOR DE ACTIVIDAD  
ECONÓMICA. CUARTO TRIMESTRE 2013**

	CvL	España	Variación intertrimestral				Variación interanual			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
			CvL	España	CvL	España	CvL	España	CvL	España
<b>Total</b>	1.138.300	22.654.500	-16.800	-73.400	-1,44%	-0,32%	-21.800	-267.900	-1,86%	-1,17%
<b>Sexo</b>										
Hombre	626.100	12.199.300	-13.000	-108.800	-2,03%	-0,88%	-20.800	-211.800	-3,22%	-1,71%
Mujer	512.200	10.455.200	-3.500	35.200	-0,68%	0,34%	-700	-56.100	-0,14%	-0,53%
<b>Grupo de edad</b>										
Menor de 25 años	64.000	1.615.000	-8.500	-119.300	-11,72%	-6,88%	-5.200	-72.400	-7,51%	-4,28%
De 16 a 19 años	9.300	266.600	-1.200	-55.600	-11,40%	-17,26%	-1.100	6.300	-10,56%	2,42%
De 20 a 24 años	54.700	1.348.400	-7.300	-63.700	-11,77%	-4,51%	-4.100	-78.700	-6,97%	-5,51%
De 25 o más años	1.074.300	21.039.500	-8.100	45.800	-0,75%	0,22%	-16.400	-195.500	-1,50%	-0,92%
De 25 a 54 años	898.000	18.000.000	-8.400	24.200	-0,93%	0,13%	-22.400	-282.000	-2,43%	-1,54%
De 55 y más años	176.300	3.039.500	300	21.600	0,17%	0,72%	6.000	86.500	3,52%	2,93%
<b>Nacionalidad</b>										
Española	1.046.800	19.478.700	-15.800	-49.100	-1,47%	-0,25%	-19.300	-99.400	-1,81%	-0,51%
Estranjera	91.500	3.175.900	-1.000	-24.300	-1,08%	-0,76%	-2.300	-168.500	-2,46%	-5,04%
Estranjera Unión Europea	42.800	1.109.300	2.800	24.800	6,47%	2,29%	6.300	41.900	17,26%	3,93%
Estranjera no perteneciente a la Unión Europea	48.700	2.066.600	-3.800	-49.100	-6,88%	-2,32%	-8.500	-210.300	-14,88%	-9,24%
<b>Sector de actividad económica (CNAE-2009)</b>										
Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	77.700	1.039.100	1.500	45.300	1,97%	4,56%	-500	-12.200	-0,64%	-1,16%
Industria	151.000	2.515.900	-1.900	-18.000	-1,24%	-0,63%	-12.800	-162.400	-7,81%	-6,06%
Construcción	72.100	1.279.900	-5.700	-56.400	-7,33%	-4,22%	-20.100	-181.800	-21,80%	-12,44%
Servicios	690.700	14.289.100	-14.100	-83.100	-2,00%	-0,58%	-100	-163.900	-0,01%	-1,13%
No clasificados <sup>(1)</sup>	146.900	3.530.600	3.800	36.900	2,51%	1,06%	12.200	252.500	9,06%	7,70%

Nota: <sup>(1)</sup> Parados que buscan el primer empleo o han dejado el último hace más de un año.

FUENTE: D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de INE, "Encuesta de Población Activa".

Con respecto a la **tasa de actividad** de Castilla y León, se situó en el 54,64% y en España, esta tasa se situó en el 59,43%. En relación al trimestre anterior, en Castilla y León, la tasa de actividad disminuyó en -0,41 puntos y en España unos -0,16 puntos. En el cuarto trimestre del año anterior, la tasa de actividad disminuyó en Castilla y León en unos -0,23 puntos y en España, la misma tasa disminuyó en -0,37 puntos.

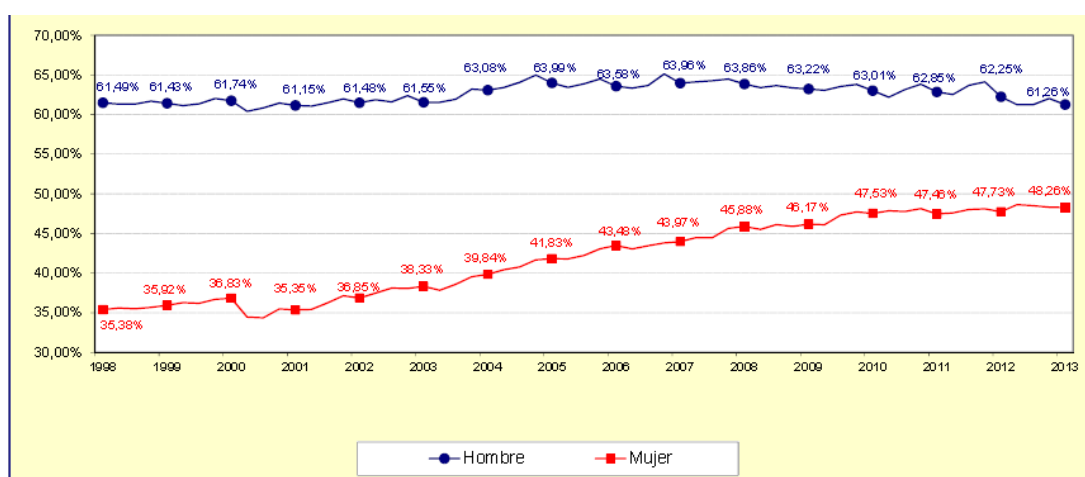
**TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO, POR GRUPO DE EDAD Y POR NACIONALIDAD.  
CUARTO TRIMESTRE DE 2013**

	CyL	España	Variación absoluta intertrimestral		Variación absoluta interanual	
			CyL	España	CyL	España
<b>Total</b>	<b>54,64%</b>	<b>59,43%</b>	-0,41	-0,16	-0,23	-0,37
<b>Sexo</b>						
Hombre	61,26%	65,90%	-0,77	-0,52	-0,99	-0,62
Mujer	48,26%	53,31%	-0,06	0,18	0,53	-0,11
<b>Grupo de edad</b>						
Menor de 25 años	33,99%	40,22%	-3,85	-2,79	-1,23	-0,81
De 16 a 19 años	11,85%	15,67%	-1,34	-3,20	-1,02	0,61
De 20 a 24 años	49,81%	58,27%	-5,53	-2,47	-1,07	-1,59
De 25 o más años	56,69%	61,69%	-0,09	0,14	-0,19	-0,36
De 25 a 54 años	86,57%	87,07%	0,28	0,41	0,33	0,09
De 55 y más años	20,56%	22,63%	-0,01	0,05	0,53	0,26
<b>Nacionalidad</b>						
Española	53,26%	57,61%	-0,41	-0,14	-0,22	-0,21
Extranjera	77,78%	73,71%	-0,43	-0,27	0,08	-1,08
Extranjera Unión Europea	78,23%	70,07%	2,66	1,48	0,49	1,12
Extranjera no perteneciente a la Unión Europea	77,39%	75,82%	-2,98	-1,27	-0,28	-2,06

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

En el siguiente gráfico, se puede ver cómo ha ido evolucionando la tasa de actividad femenina y masculina, para el período comprendido entre 1998 y 2013. Se destaca fundamentalmente el período que se corresponde con el comienzo de la crisis económica, en el año 2008, hasta 2013. En el caso de la tasa de actividad masculina, en este período de cinco años, se ha experimentado una disminución de un 2,6%, mientras que en el caso de las mujeres, se ha producido un aumento de un 2,38%.

**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO. CASTILLA Y LEÓN. CUARTO TRIMESTRE. 1998-2013**



Nota: Hasta 1995 los datos corresponden a la serie revisada con Metodología 2002. Entre 1996 y 2004 los datos corresponden a la serie con Metodología 2002 revisada con la base censal utilizada en la Metodología 2005 y a partir del primer trimestre de 2005 se aplica Metodología 2005, existiendo, por tanto, continuidad en la serie desde 1996.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

En relación a la **población ocupada**, en Castilla y León en el IV trimestre de 2013, la misma se situó en 887.500 personas, siendo los hombres 496.500 y las mujeres 391.000. En España, el número de ocupados ascendía a 16.758.200 personas, 9.112.200 hombres y 7.646.000 mujeres. Con respecto al tercer trimestre de 2013, en Castilla y León, los ocupados disminuyeron en 25.500 personas (-2,80%), 23.100 hombres (-4,45%) y 2.500 mujeres (-0,64%) y a nivel nacional, el número de ocupados se redujo en 65.000 personas, es decir (-0,39%), 57.000 hombres (-0,62%) y 8.000 mujeres (-0,10%). Con respecto al cuarto trimestre de 2012, los ocupados disminuyeron en Castilla y León en 31.600 personas (-3,44%), 27.200 hombres (-5,19%) y 4.400 mujeres (-1,11%) y en España, la población ocupada se redujo en 198.900 personas, 124.500 hombres (-1,35%) y 74.400 mujeres (-0,96%).

**POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO, POR GRUPO DE EDAD, POR NACIONALIDAD, POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, POR TIPO DE JORNADA LABORAL Y POR TIPO DE CONTRATO. CUARTO TRIMESTRE DE 2013**

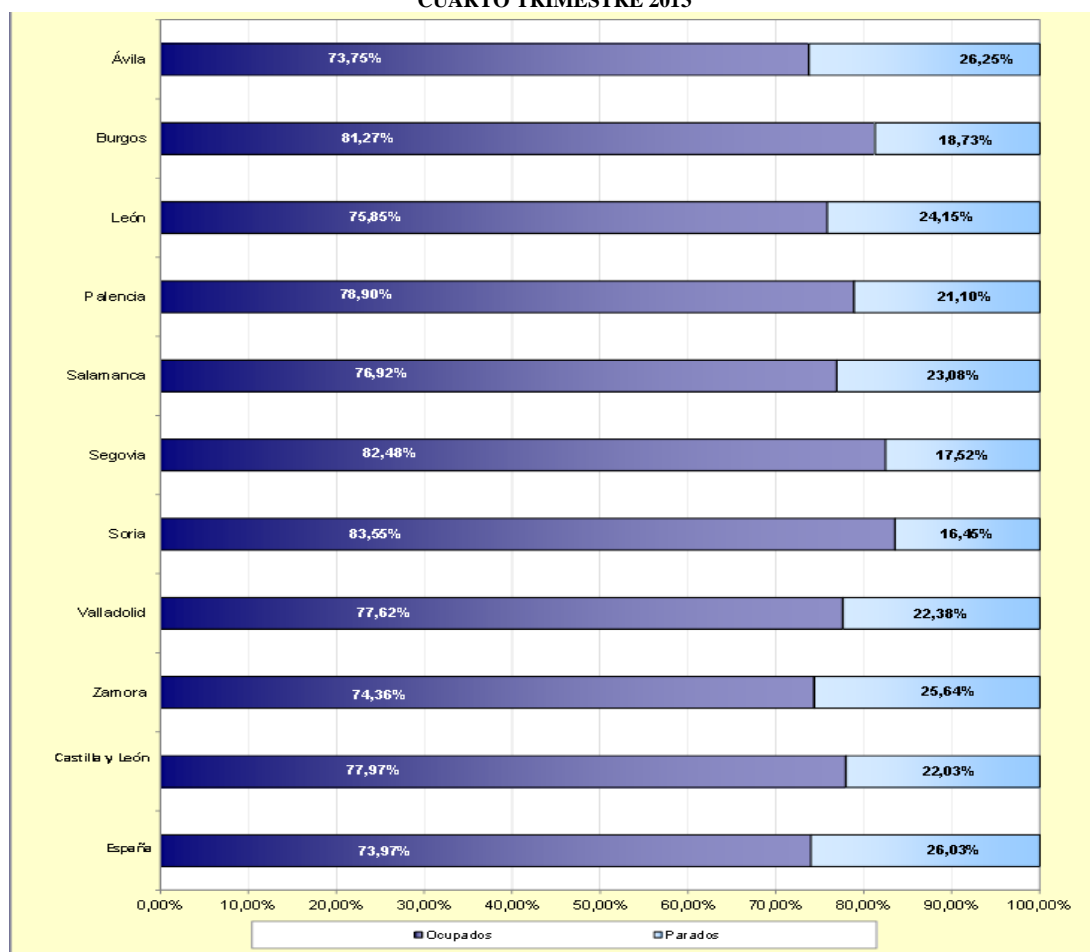
	CyL	España	Variación intertrimestral				Variación interanual			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
			CyL	España	CyL	España	CyL	España	CyL	España
<b>Total</b>	887.500	16.758.200	-25.500	-65.000	-2,80%	-0,39%	-31.600	-198.900	-3,44%	-1,17%
<b>Sexo</b>										
Hombre	496.500	9.112.200	-23.100	-57.000	-4,45%	-0,62%	-27.200	-124.500	-5,19%	-1,35%
Mujer	391.000	7.646.000	-2.500	-8.000	-0,64%	-0,10%	-4.400	-74.400	-1,11%	-0,96%
<b>Grupo de edad</b>										
Menor de 25 años	31.700	725.700	-6.100	-65.300	-16,14%	-8,26%	-4.200	-31.500	-11,70%	-4,16%
De 16 a 19 años	2.200	66.200	-700	-21.300	-24,14%	-24,33%	-1.800	-1.300	-45,00%	-1,98%
De 20 a 24 años	29.500	659.500	-5.400	-44.000	-15,47%	-6,26%	-2.400	-30.000	-7,52%	-4,36%
De 25 o más años	855.800	16.032.400	-19.500	200	-2,23%	0,00%	-27.400	-167.500	-3,10%	-1,03%
De 25 a 54 años	704.400	13.577.700	-22.100	-12.100	-3,04%	-0,09%	-33.200	-199.900	-4,50%	-1,45%
De 55 y más años	151.300	2.454.700	2.600	12.400	1,75%	0,51%	5.700	32.400	3,91%	1,34%
<b>Nacionalidad</b>										
Española	831.000	14.744.700	-24.400	-56.800	-2,85%	-0,38%	-27.500	-89.900	-3,20%	-0,61%
Extranjera	56.500	2.013.500	-1.200	-8.200	-2,08%	-0,41%	-4.100	-109.000	-6,77%	-5,13%
Extranjera Unión Europea	26.900	778.700	200	11.400	0,75%	1,49%	4.500	31.000	20,09%	4,15%
Extranjera no perteneciente a la Unión Europea	29.700	1.234.800	-1.200	-19.700	-3,88%	-1,57%	-8.500	-140.000	-22,25%	-10,18%
<b>Sector de actividad económica (CNAE-2009)</b>										
Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	65.200	790.900	-3.700	85.200	-5,37%	12,08%	-5.600	6.800	-7,91%	0,87%
Industria	137.800	2.274.200	-1.500	-6.000	-1,08%	-0,26%	-11.000	-109.300	-7,39%	-4,59%
Construcción	60.800	978.400	-7.000	-35.200	-10,32%	-3,47%	-15.900	-95.500	-20,73%	-8,89%
Servicios	623.700	12.714.700	-13.400	-109.100	-2,10%	-0,85%	900	-900	0,14%	-0,01%
<b>Tipo de jornada laboral</b>										
Atiempo completo	742.900	14.019.100	-28.400	-218.100	-3,86%	-1,53%	-44.300	-339.300	-5,63%	-2,36%
Atiempo parcial	144.600	2.739.100	2.800	153.100	1,97%	5,92%	12.700	140.400	9,63%	5,40%
<b>Tipo de contrato de la población ocupada asalariada</b>										
De duración indefinida	539.400	10.450.800	-1.800	45.600	-0,33%	0,44%	-32.500	-269.500	-5,68%	-2,51%
Temporal	142.600	3.286.500	-20.400	-56.000	-12,52%	-1,68%	-6.000	81.300	-4,04%	2,54%
<b>Total ocupados asalariados</b>	682.100	13.737.300	-22.100	-10.400	-3,14%	-0,08%	-38.400	-188.200	-5,33%	-1,35%

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

La **tasa de empleo** en Castilla y León, en el cuarto trimestre de 2013 es de 42,60%, siendo la tasa de empleo masculina 48,58% y la tasa de empleo femenina del 36,84%. En España, la tasa de empleo, para el mismo periodo era de 46,96%; para los hombres, esta tasa era de 49,23% y para las mujeres de 38,99%.

En el siguiente gráfico, se puede observar la distribución porcentual por provincias de la población activa de Castilla y León y España, en el cuarto trimestre de 2013. En Castilla y León, la población ocupada alcanzó el 77,97% y la población en paro era del 22,83% siendo la provincia que presenta mayor ocupación Soria con un 83,55% y la menor tasa de paro con 16,43%. La provincia que menor ocupación tenía era Ávila, con un 73,75% y la mayor población en paro, con un 26,25%.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PROVINCIAL DE LA POBLACIÓN ACTIVA. CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA. CUARTO TRIMESTRE 2013**



Nota: Las distribuciones porcentuales calculadas con estimaciones del número de parados inferiores a 5.000 están sujetas a fuertes variaciones, debidas al error de muestreo.

FUENTE: D. O. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

Con respecto a la **población en paro** en Castilla y León, en el cuarto trimestre de 2013, dicha población ha crecido en 250.800 personas, 129.600 hombres y 121.200 mujeres y

en España en 5.896.300 personas, hombres 3.087.100 y mujeres 2.809.200. En términos trimestrales, con respecto al tercer trimestre de 2013, en Castilla y León, la población parada aumenta en 9.000 personas (3,71%), para los hombres el número de parados aumenta en un 8,36% y para las mujeres disminuye en (-0,90%) y en España, la misma población disminuye en 8.400 personas (-0,14%), disminuyendo el número de parados masculinos en (-1,64%) y aumentando para las mujeres en un 1,56%. En términos anuales, en relación al cuarto trimestre de 2012, el número de parados aumenta en Castilla y León en 10.000 personas el 4,17%, siendo 6.400 hombres (5,19%) y 3.600 mujeres (3,06%) y en España el número de parados disminuye en 69.000 personas (-1,16%), disminuyendo los hombres en (-2,75%) y aumentando las mujeres en 0,65%.

**POBLACIÓN EN PARO POR SEXO, POR GRUPO DE EDAD, POR NACIONALIDAD, POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y POR TIEMPO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO. CUARTO TRIMESTRE DE 2013**

	Cyl	España	Variación Intertrimestral				Variación Interanual			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
			Cyl	España	Cyl	España	Cyl	España	Cyl	España
<b>Total</b>	250.800	5.896.300	9.000	-8.400	3,71%	-0,14%	10.000	-69.000	4,17%	-1,16%
<b>Sexo</b>										
Hombre	129.600	3.087.100	10.000	-51.600	8,36%	-1,64%	6.400	-87.300	5,19%	-2,75%
Mujer	121.200	2.809.200	-1.100	43.200	-0,90%	1,56%	3.600	18.200	3,06%	0,65%
<b>Grupo de edad<sup>1)</sup></b>										
Menor de 25 años	32.300	889.300	-2.300	-53.800	-6,65%	-5,70%	-1.000	-40.900	-3,00%	-4,40%
De 16 a 19 años	7.100	200.400	-500	-34.200	-6,58%	-14,58%	600	7.700	9,23%	3,99%
De 20 a 24 años	25.200	688.900	-1.800	-19.600	-6,67%	-2,77%	-1.600	-48.600	-5,97%	-6,59%
De 25 o más años	218.500	5.007.000	11.300	45.500	5,45%	0,92%	11.000	-28.100	5,20%	-0,56%
De 25 a 54 años	193.500	4.422.200	13.600	36.200	7,56%	0,83%	10.700	-82.200	5,85%	-1,82%
De 55 y más años	25.000	584.800	-2.300	9.200	-8,42%	1,61%	300	54.100	1,21%	10,20%
<b>Nacionalidad</b>										
Española	215.900	4.734.000	8.900	7.700	4,30%	0,16%	8.200	-9.600	3,95%	-0,20%
Estranjera	35.000	1.162.300	200	-16.100	0,57%	-1,36%	1.900	-59.500	5,74%	-4,87%
Estranjera Unión Europea	15.900	330.600	2.400	13.400	17,78%	4,22%	1.800	10.900	12,77%	3,41%
Estranjera no perteneciente a la Unión Europea	19.000	831.800	-2.400	-29.400	-11,21%	-3,41%	0	-70.300	0,00%	-7,79%
<b>Sector de actividad económica (CNAE-2009)<sup>1)</sup></b>										
Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	12.500	248.200	5.300	-39.900	73,61%	-13,88%	5.100	-19.000	68,92%	-7,11%
Industria	13.100	241.700	-500	-10.000	-3,68%	-3,97%	-2.000	-53.100	-13,25%	-18,02%
Construcción	11.300	301.500	1.300	-21.300	13,00%	-6,60%	-4.200	-86.400	-27,10%	-22,27%
Servicios	67.000	1.574.400	-700	26.000	-1,03%	1,68%	-1.000	-163.000	-1,47%	-9,38%
No clasificados <sup>2)</sup>	146.900	3.530.600	3.600	36.900	2,51%	1,06%	12.200	252.500	9,06%	7,70%
<b>Tiempo de búsqueda de empleo<sup>1)</sup></b>										
Menos de 6 meses	62.800	1.357.000	11.800	37.100	23,14%	2,81%	-9.900	-231.400	-13,62%	-14,57%
De 6 meses a menos de 1 año	27.700	709.500	-11.100	-115.700	-28,61%	-14,02%	-4.900	-152.900	-15,03%	-17,73%
De 1 año a menos de 2 años	56.900	1.280.600	0	900	0,00%	0,06%	-3.500	-75.700	-5,79%	-5,58%
2 años o más	94.700	2.309.500	9.600	132.900	11,28%	6,11%	27.000	385.400	39,88%	20,03%
Ya ha encontrado empleo	8.800	239.700	-1.200	-63.400	-12,00%	-20,92%	1.400	5.600	18,92%	2,39%

Notas:

<sup>1)</sup> Las estimaciones del número de parados incluyen a S.O.D.O. e están sujetas a modificaciones, debidas al error de muestreo.

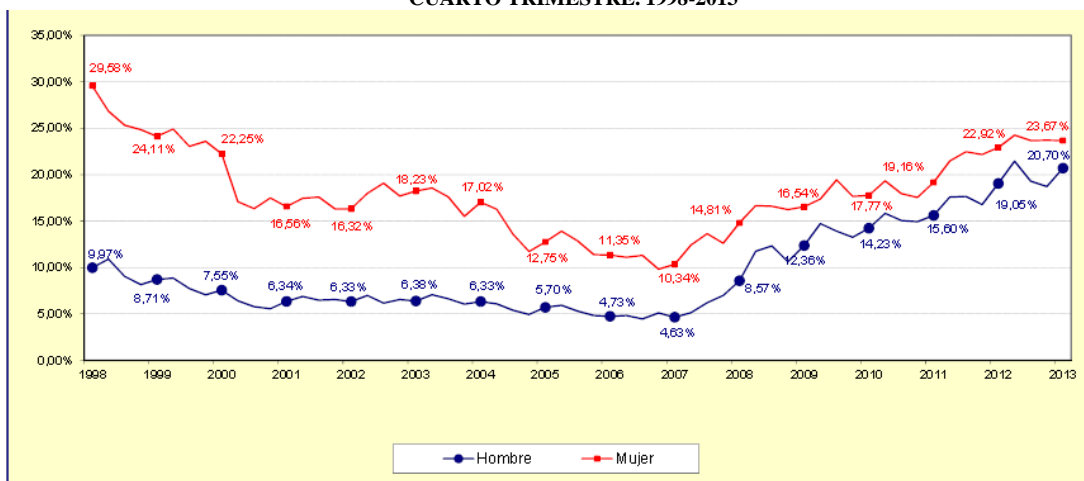
<sup>2)</sup> Parados que buscan el primer empleo o han dejado el último hace más de un año.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de I.N.E. "Encuesta de Población Activa".

En el siguiente gráfico se ve la evolución de la tasa de paro por sexo en Castilla y León, en el cuarto trimestre del período 1998-2013, en donde observamos que la menor diferencia entre la tasa de paro masculina (20,70%) y femenina (23,67%) se produce en el año 2013 con una diferencia de 2,97 puntos más para las mujeres, mientras que la mayor diferencia entre la tasa de paro masculina (9,97%) y femenina (29,58%) se da en

el año 1998, superando la tasa de paro femenina a la masculina en 19,61 puntos. La diferencia entre ambas tasas se empieza a acortar a partir del año 2005 considerablemente, ya que la tasa de paro masculina es la que comienza a subir hasta alcanzar el 20,70% en 2013.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO POR SEXO. CASTILLA Y LEÓN.  
CUARTO TRIMESTRE. 1998-2013

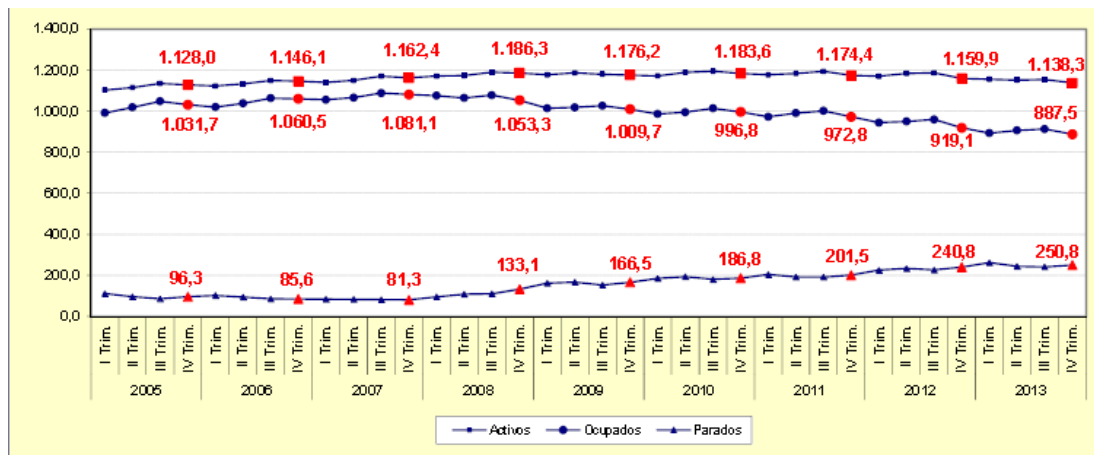


Nota: Hasta 1995 los datos corresponden a la serie revisada con Metodología 2002. Entre 1996 y 2004 los datos corresponden a la serie con Metodología 2002 revisada con la base censal utilizada en la Metodología 2005 y a partir del primer trimestre de 2005 se aplica Metodología 2005, existiendo, por tanto, continuidad en la serie desde 1996.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

A continuación se presenta la evolución de la población activa, ocupada y en paro, de Castilla y León durante el primer trimestre 2005 y cuarto trimestre de 2013, en miles de personas. Observamos, como a partir del cuarto trimestre del 2007, la población en paro creció repentinamente, pasando de 81.300 parados a 133.100 en el cuarto trimestre de 2008 y en 2013 la población parada se triplicó con respecto al cuarto trimestre de 2007 y consecuentemente, la población ocupada se fue reduciendo al mismo ritmo.

**EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA, OCUPADA Y EN PARO.  
CASTILLA Y LEÓN. PRIMER TRIMESTRE 2005 - CUARTO TRIMESTRE 2013  
(MILES DE PERSONAS)**



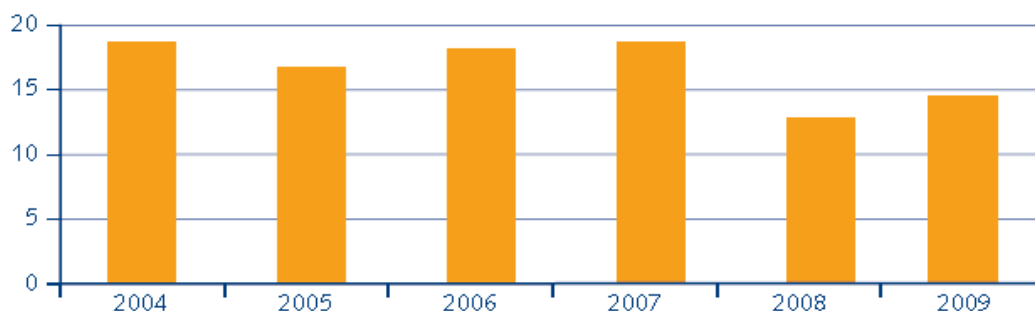
#### 4.4.4. Brecha Salarial <sup>201</sup>

Según los datos disponibles del INE, con respecto a la encuesta de estructura salarial, la evolución de la brecha salarial ha tenido la bajada más importante entre los años 2007-2008. A partir del 2009, en Castilla y León, se observa una subida de la brecha salarial del 14,44% (salario/hora), mientras que la media española en el mismo año era del 15,87% (salario/hora), coincidiendo con la crisis económica que se mantiene hasta la actualidad. Según la Encuesta de Estructura Salarial del año 2010, la brecha salarial a nivel nacional fue de un 13,69%, es decir, que con respecto al año anterior, se ha reducido 2,18 puntos.

A continuación, se puede observar, en el siguiente gráfico, que la brecha salarial se caracteriza por una serie de altibajos: se produce una disminución del año 2004 al año 2005, en el año 2006 se incrementa de nuevo hasta alcanzar los niveles del año 2004, y se mantiene estable hasta 2008. En dicho año alcanzó su cifra más baja, y en el año 2009 la brecha salarial de género vuelve a crecer, pero por debajo de los niveles alcanzados en el resto del periodo 2004-2009.

<sup>201</sup> El indicador “Brecha salarial entre mujeres y hombres”, definido por la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), representa la diferencia entre la ganancia por hora de hombres y de mujeres asalariados, como porcentaje de la ganancia hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas pero excluye las gratificaciones extraordinarias.

**BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (NO AJUSTADA)<sup>202</sup> EN CASTILLA Y LEÓN, 2004-2009**

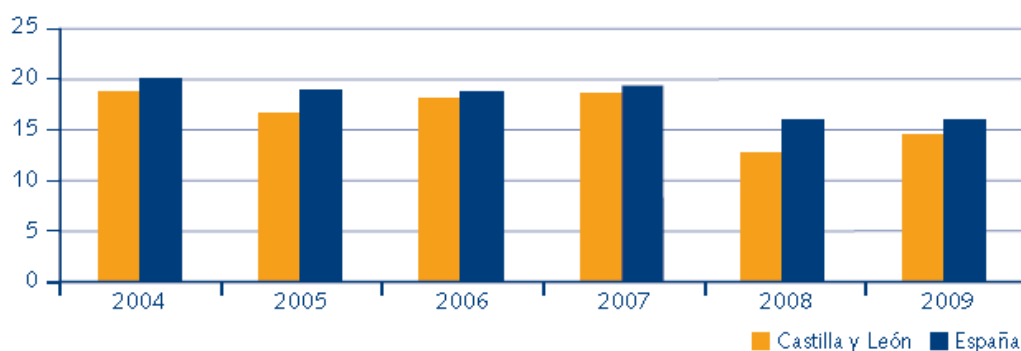


Nota: La información, a partir del año 2008, se publica de acuerdo a la nueva CNAE 2009 e incluye a los/as trabajadores/as del Régimen General de la Seguridad Social de la sección de actividad O: Admón. Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria. Por lo tanto, los datos a partir de este año no son comparables a los de años anteriores.

Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (INE).

En el siguiente gráfico, se presenta la evolución de Castilla y León en relación con España respecto a la brecha salarial por cuestión de género desde el año 2004 hasta 2009.

**BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (NO AJUSTADA) EN CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA, 2004-2009**



Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Como se puede ver en el gráfico, la media de brecha salarial de Castilla y León se sitúa en niveles inferiores en todo el periodo con respecto a la media española. Tanto la brecha salarial autonómica como estatal, experimentan los mismos cambios, disminuyen de 2004 a 2005, crecen entre 2006 y 2007 y seguidamente en el año 2008 disminuyen de manera notable y vuelven a incrementarse en 2009 pero sin llegar a alcanzar los niveles de años anteriores. Como se puede observar, la brecha salarial, es un indicador de desigualdad

<sup>202</sup> La brecha salarial de género, no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, es la diferencia entre el salario por hora normal de trabajo de los hombres y de las mujeres, expresado como porcentaje del salario por hora normal de los hombres.



entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que afecta negativamente al colectivo femenino. Para construir este indicador de desigualdad más realista, no sólo se debe tener en cuenta las diferencias en el acceso al mercado de trabajo, sino también las condiciones laborales así como las salariales, las cuales se determinan a partir de factores como la posibilidad de conciliación de la vida familiar y laboral, la economía sumergida, la temporalidad en el empleo y la segregación horizontal y vertical, que sufren en su mayoría las mujeres por el hecho de serlo. Añadidas a estas condiciones individuales, también se puede añadir la violencia de género, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito privado.

En la siguiente tabla, se exponen los principales resultados en diferencias salariales por comunidades autónomas, elaborados por UGT, a partir de datos del INE, en los años 2008-2009.

PRINCIPALES RESULTADOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

<b>Ratio Mujer / Hombre</b>			
	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>Diferencia</b>
<b>Total Nacional</b>	78,1	78,0	0,1
<b>Andalucía</b>	78,2	80,2	-2
<b>Aragón</b>	73,5	76,1	-2,6
<b>Asturias</b>	75,9	76,6	-0,7
<b>Baleares</b>	81,6	80,3	1,3
<b>Canarias</b>	87,8	87,2	0,6
<b>Cantabria</b>	77,5	79,4	1,9
<b>Castilla y León</b>	79,5	78,9	-0,6
<b>Castillas la Mancha</b>	83,1	80,6	2,5
<b>Cataluña</b>	75,6	76,1	-0,5
<b>Comunidad Valenciana</b>	76,8	75,9	0,9
<b>Extremadura</b>	85,7	86,8	-1,1
<b>Galicia</b>	78,9	79,4	-0,5
<b>Madrid</b>	77,2	75,2	2
<b>Murcia</b>	75,7	76,8	-1,1
<b>Navarra</b>	72,1	72,8	-0,7
<b>País Vasco</b>	77,0	77,9	-0,9
<b>La Rioja</b>	81,4	80,5	0,9
<b>Ceuta y Melilla</b>	-	-	-

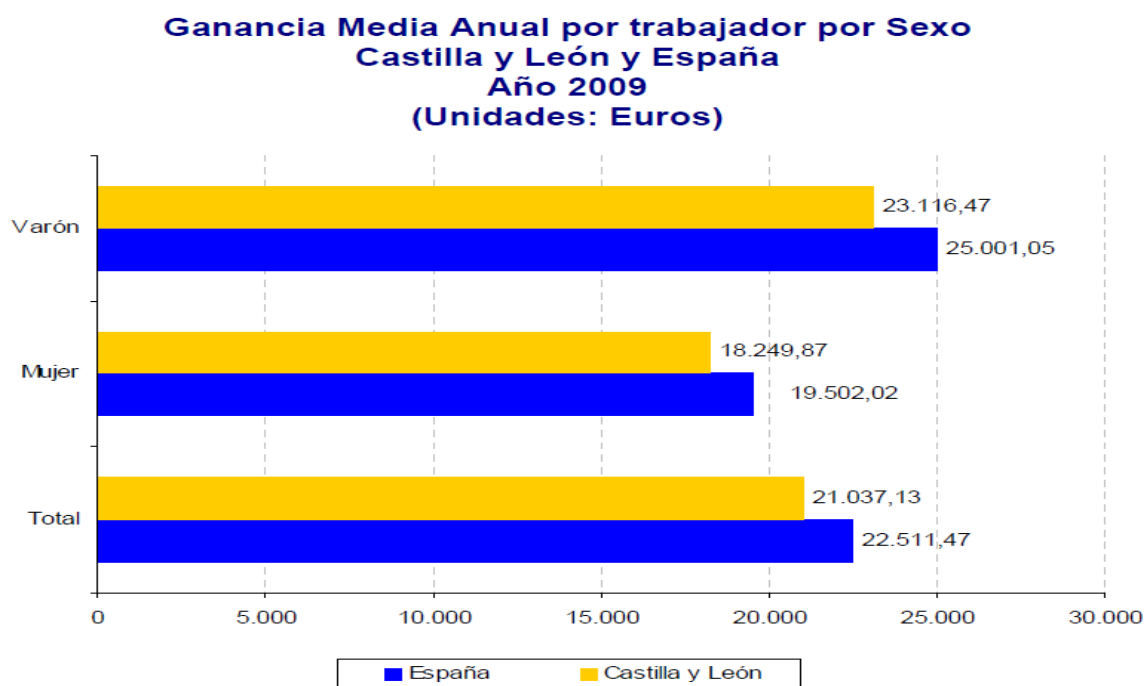
Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por UGT a partir de encuestas del INE.

Si analizamos las diferencias salariales por Comunidad Autónoma que se produjeron en el año 2009, resaltamos que la más elevada, sigue siendo Navarra, dónde las mujeres perciben solamente el 72,8 por ciento del salario de los hombres. Las menores diferencias las encontramos en Canarias, dónde las mujeres perciben un 87,2 por ciento del salario de los hombres y Extremadura que se sitúa en un 86,8 por ciento<sup>203</sup>. En relación a Castilla y León se puede observar que la diferencia salarial en el año 2009 ha aumentado con respecto al año 2008 en 0,6 puntos.

#### 4.4.5. Encuesta de Estructura Salarial

##### 4.4.5.1. Castilla y León 2009

A continuación se presentan los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) en Castilla y León para el año 2009. Para dicho año, la ganancia media anual por trabajador de Castilla y León fue de 21.037,13 euros, 23.116,47 euros para los varones y 18.249,87 euros para las mujeres.



Fuente: INE. EES, 2009

<sup>203</sup> UGT. *Informe sobre desigualdades salariales. Igual retribución por trabajo de igual valor*. 2012, pp. 7-8.

Como se puede observar en el gráfico de la Ganancia Media Anual por Trabajador por Sexo en Castilla y León y España en 2009, en cualquiera de los casos, la mujer gana menos que el hombre. En el caso concreto de Castilla y León, el hombre en 2009, ganó en su media anual 4.866,6 € más que la mujer.

**GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR SEXO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA  
(EUROS)**

Sexo	Sector de actividad económica (CNAE-2009)			
	Industria	Construcción	Servicios	Total
Varón				
Castilla y León	24.234,31	20.268,83	23.407,98	23.116,47
España	25.915,33	22.067,19	25.368,84	25.001,05
Mujer				
Castilla y León	19.153,75	(*)	18.139,73	18.249,87
España	20.027,57	20.011,47	19.430,35	19.502,02
Total				
Castilla y León	23.300,36	20.133,86	20.532,76	21.037,13
España	24.453,06	21.774,70	22.170,97	22.511,47

Nota: (\*) No se facilita el dato por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE.

El sector que presenta mayores diferencias en la ganancia media anual por trabajador, es el sector de los servicios, sector especialmente feminizado. La diferencia entre hombres y mujeres en dicho sector, es 5.268,25 € a favor de los hombres.

**GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR SEXO SEGÚN OCUPACIÓN (EUROS)**

Sexo	Ocupación			
	Alta	Media	Baja	Total
Varón				
Castilla y León	33.403,87	20.574,67	18.789,54	23.116,47
España	35.978,53	21.327,30	19.485,80	25.001,05
Mujer				
Castilla y León	27.475,35	14.250,19	12.081,66	18.249,87
España	28.326,53	15.419,80	12.886,67	19.502,02
Total				
Castilla y León	30.436,78	17.564,07	16.971,75	21.037,13
España	32.137,13	18.485,43	17.340,26	22.511,47

**Alta** incluye los grandes grupos 1 “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas”, 2 “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” y 3 “Técnicos y profesionales de apoyo” de la CNO-94.

**Media** incluye los grandes grupos 4 “Empleados de tipo administrativo”, 5 “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, 6 “Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca” y 7 “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria” del a CNO-94.

**Baja** incluye los grandes grupos 8 “Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores” y 9 “Trabajadores no cualificados” de la CNO-94.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE.

La mayor diferencia detectada entre ambos sexos se da en la Ganancia Media anual de Baja Ocupación, con una diferencia de 6.707,88 € a favor de los hombres.

**GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR SEXO SEGÚN TIPO DE CONTRATO (EUROS)**

Sexo	Tipo de contrato		
	Duración indefinida	Duración determinada	Total
Varón			
Castilla y León	25.080,85	16.614,67	23.116,47
España	26.960,97	17.278,93	25.001,05
Mujer			
Castilla y León	18.923,78	16.214,31	18.249,87
España	20.382,95	15.996,67	19.502,02
Total			
Castilla y León	22.483,21	16.436,77	21.037,13
España	23.979,65	16.700,92	22.511,47

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE.

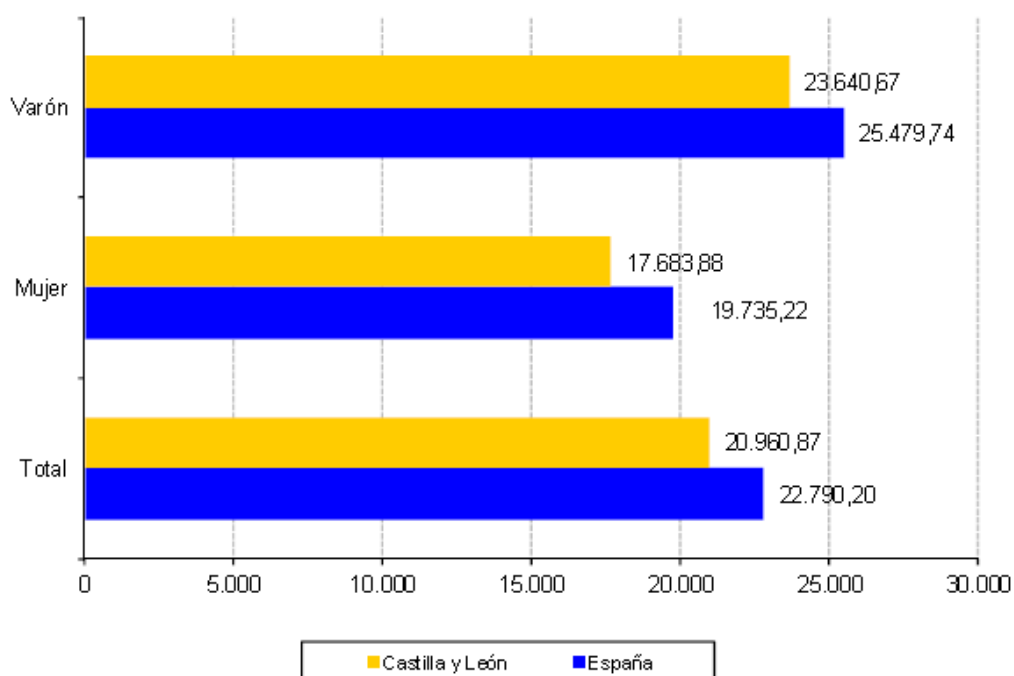
En el caso de la Ganancia media anual, teniendo en cuenta el tipo de contrato, la mayor diferencia se da en los contratos de Duración Indefinida, dónde, una vez más los hombres ganan más que las mujeres, y en este caso en concreto ganan 6.157,05 € más.

En los contratos de duración determinada, las diferencias en ganancia media anual, es poco significativa, aunque la mujer sigue ganando menos.

#### 4.4.5.2. Castilla y León 2010

Según los datos publicados por el INE, correspondientes al año 2010, recogidos en la Encuesta de Estructura Salarial, la ganancia media anual por trabajador de Castilla y León ha sido de 20.960,87 euros, 23.640,67 euros para los varones y 17.683,88 euros para las mujeres, es decir, hay una diferencia a favor de los varones de 5.956,79 euros. En España, la ganancia media anual por trabajador ha sido de 22.790,20 euros, 25.479,74 euros para los varones y 19.735,22 euros para las mujeres, es decir, el sexo femenino tiene una pérdida salarial anual de 5.744,52 euros.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR SEXO. CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA. AÑO 2010  
(UNIDADES: EUROS)



FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE.

En el siguiente cuadro, “ganancia media anual por trabajador según el nivel de estudios”, en Castilla y León, se puede observar una tendencia al alza de las diferencias salariales entre mujeres y hombres según aumenta el nivel de estudios realizados. La mayor diferencia se da en el grupo VIII. Licenciados, ingenieros superiores y doctores, de 9703,31 a favor de los varones anualmente.

<b>Encuesta de estructura salarial 2010. Resultados provisionales</b>			
<b>Resultados por Comunidades Autónomas. Ganancia media anual por trabajador</b>			
<b>Estudios realizados</b>			
Unidades: euros			
	Ambos sexos	Mujeres	Varones
<b>Castilla y León</b>			
Todos los estudios	20960,87	17683,88	23640,67
I. Sin estudios	-16299,7	.	-18992,8
II. Educación primaria	16827,44	-11779,8	19100,62
III. Educación secundaria I	16372,25	12755,81	18958,88
IV. Educación secundaria II	21785,23	16447,85	26206,96
V. Formación profesional de grado medio	18130,43	15017,21	21769,28
VI. Formación profesional de grado superior	22687,57	-17707,68	26424,78
VII. Diplomados universitarios o equivalente	26633,04	24118,28	31311,25
VIII. Licenciados, ingenieros superiores y doctores	33591,35	28895,44	38598,75
<b>Notas:</b>			
1.- Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.			
2.- '.'=No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100			
Fuente: Instituto Nacional de Estadística			
Copyright INE 2012			

Según se expone en la siguiente tabla, las diferencias salariales en 2010 en Castilla y León, entre los sectores de la industria y los servicios son similares. La mujer castellano-leonesa gana anualmente alrededor de 6.500 euros menos que el varón. En relación al sector de la construcción, no se pueden sacar conclusiones, ya que los datos sobre las mujeres en este sector son inferiores a las 100 unidades, por lo que no se computan.

**GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR SEXO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (EUROS). AÑO 2010**

Sexo	Sector de actividad económica (CNAE-2009)			
	Industria	Construcción	Servicios	Total
Varón				
Castilla y León	25.117,43	20.344,74	23.795,84	23.640,67
España	26.871,48	22.239,83	25.676,99	25.479,74
Mujer				
Castilla y León	18.678,09	⊖	17.526,70	17.683,88
España	20.926,07	20.189,84	19.607,32	19.735,22
Total				
Castilla y León	23.928,77	20.353,60	20.211,02	20.960,87
España	25.376,58	21.962,13	22.331,91	22.790,20

Nota: ⊖ No se facilita el dato por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE.

En lo que respecta a la ganancia media anual por trabajador según ocupación, en la siguiente tabla, observamos que en Castilla y León, la mayor diferencia en la ganancia media anual se da en la ocupación alta, donde las mujeres ganan 7.266,63 euros menos que los varones, en esta misma ocupación. En España, la mayor diferencia salarial, se sigue dando en la alta ocupación, perjudicando a las mujeres, los hombres ganan 7.254,22 euros más al año. Sin embargo, la diferencia salarial en la media ocupación es menor a nivel nacional, donde las mujeres pierden al año 5.496,25 euros y en Castilla y León 6.713,56 euros.

**GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR SEXO SEGÚN OCUPACIÓN (\*) (EUROS). AÑO 2010**

Sexo	Ocupación			
	Alta	Media	Baja	Total
Varón				
Castilla y León	34.231,27	20.980,24	18.361,81	23.640,67
España	36.041,74	21.315,47	19.104,77	25.479,74
Mujer				
Castilla y León	26.964,64	14.266,68	11.424,76	17.683,88
España	28.760,52	15.819,22	12.317,57	19.735,22
Total				
Castilla y León	30.678,73	17.602,53	16.177,52	20.960,87
España	32.472,98	18.617,75	16.513,88	22.790,20

Nota: ⊖ Ha sido necesario agrupar las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas si se usaban

los grandes grupos de ocupación de la CNO-94. Se ha agregado de la siguiente manera:

**Alta** incluye los grandes grupos 1 "Dirección de las empresas y de las administraciones públicas", 2 "Técnicos y profesionales científicos e intelectuales" y 3 "Técnicos y profesionales de apoyo" de la CNO-94.

**Media** incluye los grandes grupos 4 "Empleados de tipo administrativo", 5 "Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios", 6 "Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca" y 7 "Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria" del a CNO-94.

**Baja** incluye los grandes grupos 8 "Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores" y 9 "Trabajadores no cualificados" de la CNO-94.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE.

En la siguiente tabla se presenta la ganancia media anual por trabajador por sexo según tipo de contrato en euros para el año 2010, donde podemos encontrar las diferencias salariales entre los contratos de duración indefinida y los contratos de duración determinada. Con respecto a Castilla y León, la mayor diferencia se observa en los contratos de duración indefinida, donde la mujer pierde al año 6.963, 25 euros, mientras que en los contratos de duración determinada, pierde 2.360,34 euros.

En España, la mayor diferencia salarial, también se produce en los contratos de duración indefinida, donde el hombre gana 6.689,77 euros más al año que la mujer y en duración determinada 2.186, 43 euros más.

En lo que respecta a la construcción de las categorías en esta tabla, sería pertinente incorporar los contratos temporales, ya que es un importante indicador de desigualdad laboral, sobre todo en el caso de las mujeres.

**GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR SEXO SEGÚN TIPO DE CONTRATO (EUROS). AÑO 2010**

Sexo	Tipo de contrato		
	Duración indefinida	Duración determinada	Total
Varón			
Castilla y León	25.781,32	16.491,45	23.640,67
España	27.676,84	17.739,80	25.479,74
Mujer			
Castilla y León	18.818,07	14.131,11	17.683,88
España	20.987,07	15.553,37	19.735,22
Total			
Castilla y León	22.674,81	15.400,93	20.960,87
España	24.564,70	16.693,71	22.790,20

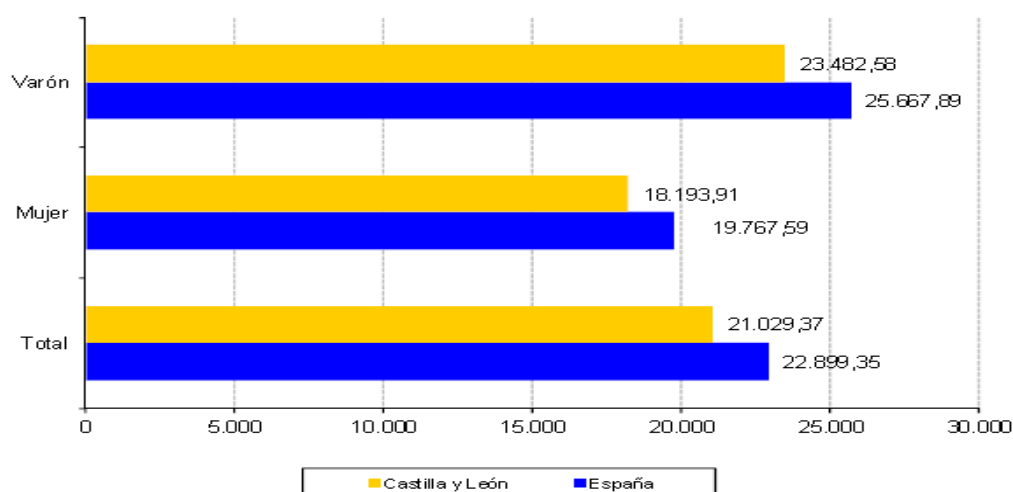
FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE.

#### **4.4.5.3. Castilla y León 2011**

Para el año 2011, la ganancia media anual por trabajador de Castilla y León ha sido de 21.029,37 euros, 23.482,58 euros para los varones y 18.193,91 euros para las mujeres, que perdieron al año 5.288,67 euros con respecto a los hombres. En España, la ganancia media anual por trabajador ha sido de 22.899,35 euros, 25.667,89 euros para los varones y 19.767,59 euros para las mujeres, que perdieron 5.900,3 euros al año.



**GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR SEXO. CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA. AÑO 2011. (UNIDADES: EUROS)**



FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE.

A continuación se expone la siguiente tabla que expresa la ganancia media anual por trabajador por sexo según sector de actividad económica en euros, en el año 2011. Como se puede observar, en Castilla y León, en el sector industrial hay una diferencia en la ganancia media anual entre mujeres y hombres, que afecta negativamente al género femenino con una pérdida de 6.279,6 euros y en el sector servicios 4.990,08 euros. Con respecto a España, las diferencias en las ganancias medias anuales entre ambos sexos son aún mayores, aunque no hay tanta diferencia con respecto a la comunidad autónoma de Castilla y León. La diferencia media en el sector industrial que pierde la mujer anualmente con respecto al hombre es de 6.417,01 euros, en el sector de la construcción pierde 1.754,27 euros y en el sector servicios 5.938,05 euros.

**GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR SEXO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (EUROS). AÑO 2011**

Sexo	Sector de actividad económica (CNAE-2009)			
	Industria	Construcción	Servicios	Total
<b>Varón</b>				
Castilla y León	25.716,21	20.772,01	22.944,61	23.482,58
España	27.484,12	22.783,96	25.551,54	25.667,89
<b>Mujer</b>				
Castilla y León	19.436,61	⊙	17.994,53	18.193,91
España	21.067,11	21.029,69	19.613,49	19.767,59
<b>Total</b>				
Castilla y León	24.533,37	20.902,34	20.066,94	21.029,37
España	25.871,95	22.541,00	22.314,79	22.899,35

Nota: ⊙ No se facilita el dato por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE.

En relación a las diferencias entre mujeres y hombres, en ganancia media anual, según la ocupación, en euros, para el año 2011, observamos que en Castilla y León la mayor diferencia se da en la baja ocupación, donde los hombres al año ganan 7.239,27 euros más que las mujeres, seguido de la alta ocupación, donde ganan 6.616,89 euros más al año y la media ocupación con 5.446,88 euros. En España, a diferencia de Castilla y León, es la alta ocupación la que presenta mayores diferencias en la ganancia media anual, donde las mujeres pierden al año 7.186,5 euros, en baja ocupación pierden 6.788,01 euros y en media ocupación 5.340,88 euros. Donde se producen las menores diferencias, tanto a nivel autonómico como estatal es en la ocupación media.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR SEXO SEGÚN OCUPACIÓN (\*) (EUROS), AÑO 2011

Sexo	Ocupación			
	Alta	Media	Baja	Total
Varón				
Castilla y León	32.865,78	20.673,98	18.839,24	23.482,58
España	35.776,39	21.330,80	19.381,96	25.667,89
Mujer				
Castilla y León	26.248,89	15.227,10	11.599,97	18.193,91
España	28.589,89	15.989,92	12.593,95	19.767,59
Total				
Castilla y León	29.537,61	17.878,46	16.540,63	21.029,37
España	32.343,67	18.634,40	16.826,74	22.899,35

Nota: <sup>o</sup> Ha sido necesario agrupar las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas si se usaban

los grandes grupos de ocupación de la CNO-94. Se ha agregado de la siguiente manera:

**Alta** incluye los grandes grupos 1 "Dirección de las empresas y de las administraciones públicas", 2 "Técnicos y profesionales científicos e intelectuales" y 3 "Técnicos y profesionales de apoyo" de la CNO-94.

**Media** incluye los grandes grupos 4 "Empleados de tipo administrativo", 5 "Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios", 6 "Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca" y 7 "Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria" del a CNO-94.

**Baja** incluye los grandes grupos 8 "Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores" y 9 "Trabajadores no cualificados" de la CNO-94.

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE.

Con respecto a la ganancia media anual por trabajador por sexo según tipo de contrato en euros en el año 2011, encontramos que, por primera vez, la ganancia media con contratos de duración determinada fue mayor para las mujeres con respecto a los hombres, sin embargo, la diferencia casi fue insignificante con 4,91 euros, pero es importante resaltar el gran acercamiento a la igualdad en ganancia. Con contratos de duración indefinida, las mujeres pierden al año 6.836,74 euros. A nivel nacional, la mujer pierde al año 6.829,19 euros con contratos de duración indefinida y 1.870,59 euros con contratos de duración determinada.

**GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR POR SEXO SEGÚN TIPO DE CONTRATO (EUROS). AÑO 2011**

Sexo	Tipo de contrato		
	Duración indefinida	Duración determinada	Total
Varón			
Castilla y León	25.629,87	16.036,77	23.482,58
España	27.683,85	17.357,99	25.667,89
Mujer			
Castilla y León	18.792,93	16.041,68	18.193,91
España	20.854,66	15.487,40	19.767,59
Total			
Castilla y León	22.445,07	16.039,02	21.029,37
España	24.494,96	16.463,14	22.899,35

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE.

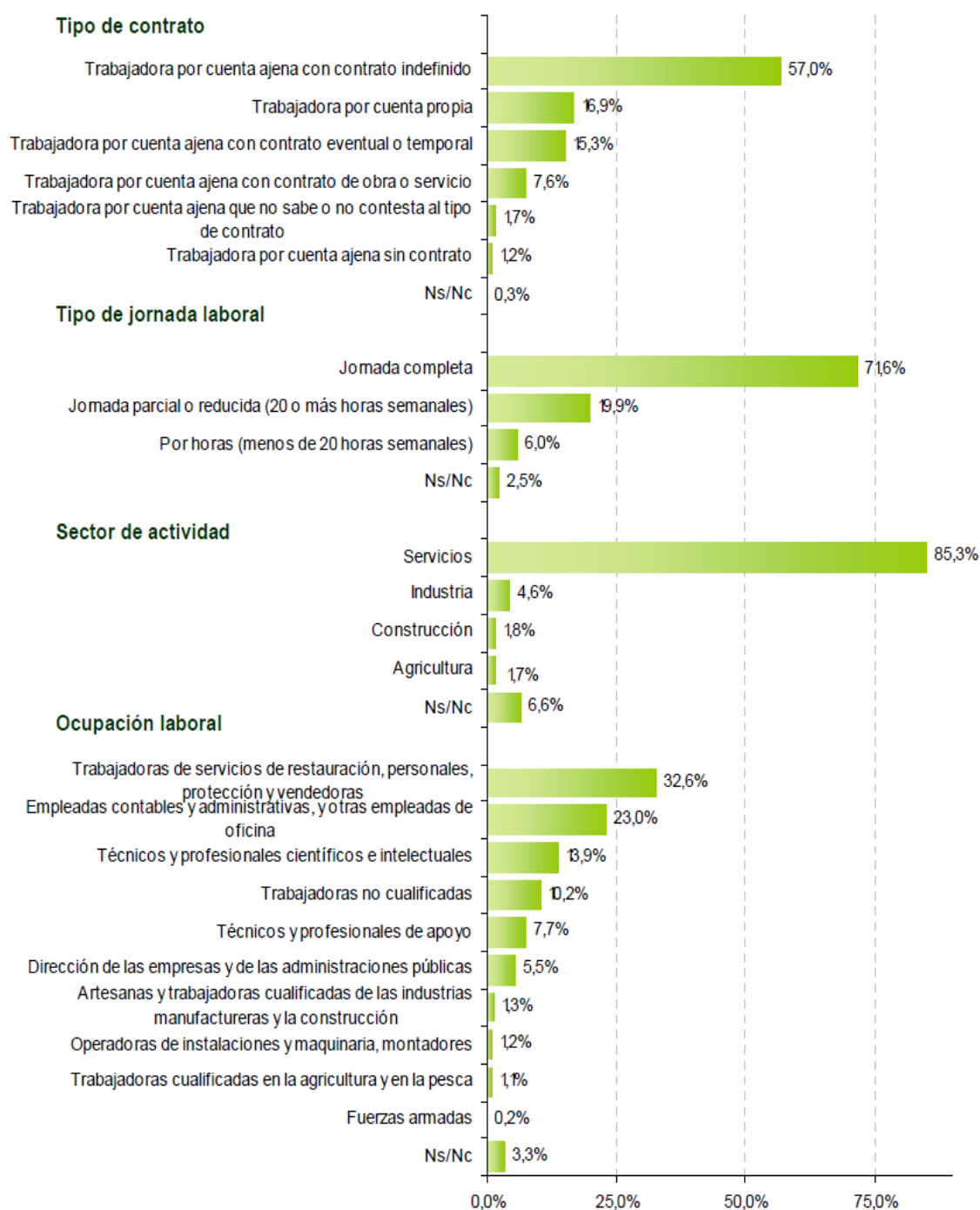
#### **4.4.6. Situación de la Mujer**

Según el Informe sobre la Situación económica y social de la mujer en Castilla y León, de 2009, el 35,1% de las mujeres que residían en Castilla y León trabajaban. Este porcentaje cambia atendiendo al grupo de edad, el nivel de estudios y la nacionalidad: un 69,0% de mujeres con edades comprendidas entre 25 a 29 años, un 75,1% de las mujeres con estudios universitarios superiores y un 53,0% de las mujeres con nacionalidad extranjera trabajaban.

Por otro lado, mientras que del total de la población femenina de la Comunidad Autónoma, el 26,7% se dedicaban a las tareas del hogar, este porcentaje alcanza el 50,7% entre las mujeres de 55 a 64 años.

Entre las mujeres de castellano-leonesas que trabajan, algo más de la mitad (57,0%) lo hacía por cuenta ajena con un contrato indefinido, casi tres cuartas partes (71,6%) trabajaban a jornada completa, el 85,3% desempeñaban un puesto de trabajo en el sector servicios y la tercera parte (32,6%) lo hacía como personal de restauración, protección o vendedoras.

## Distribución de las mujeres que trabajan por Tipo de contrato, por Tipo de jornada laboral, por Sector de actividad y por Ocupación <sup>(1)</sup> (%)



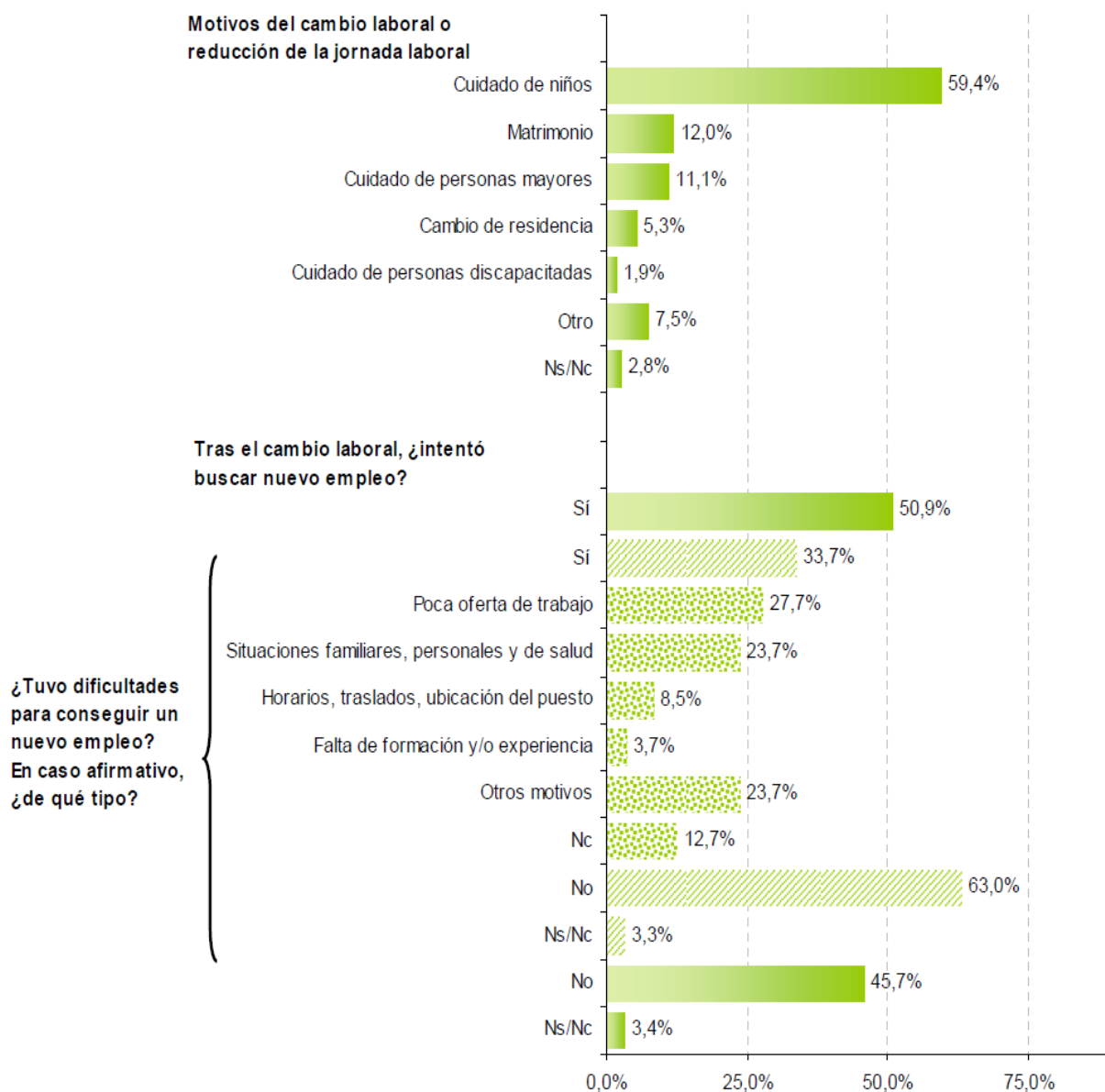
Nota: <sup>(1)</sup> Sólo para las mujeres que trabajan.

Las estimaciones muy próximas o iguales a cero o a cien se deben interpretar con precaución por el error de muestreo que tienen dichas estimaciones.

Entre las mujeres de Castilla y León que trabajaban o no trabajaban pero lo han hecho antes, el 28,3% han tenido en algún momento un cambio laboral por motivos personales.

Para el 59,4% de ellas, el cambio laboral vino motivado por el cuidado de los niños, para el 12,0% por el matrimonio y para el 11,1% por cuidar de personas mayores. Tras el cambio laboral por motivos personales, un 50,9% intentó buscar de nuevo un empleo y entre éstas el 63,0% no tuvo problemas para encontrarlo.

**Motivos del cambio laboral o reducción de la jornada laboral, búsqueda de un nuevo empleo tras el cambio laboral y dificultades para conseguirlo <sup>(1)</sup> (%)**

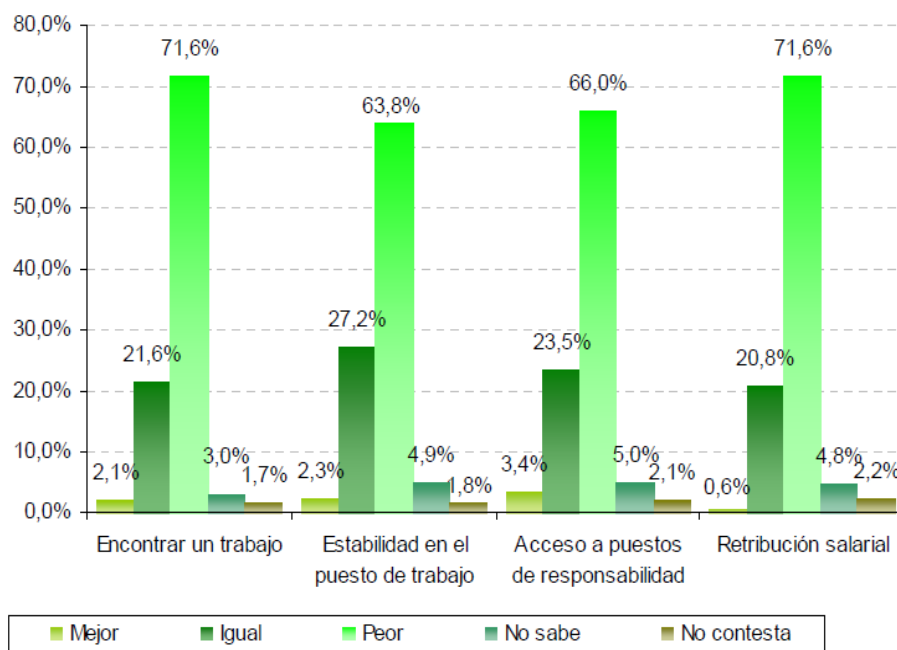


Nota: <sup>(1)</sup> Sólo para las mujeres que redujeron la jornada laboral o dejaron su trabajo por motivos personales.

Según el Informe una amplia mayoría de las mujeres residentes en Castilla y León consideraba que la situación de las mujeres era peor que la de los hombres en relación

con diversos aspectos relativos al empleo, como son: las oportunidades de encontrar un trabajo, la retribución salarial (un 71,6% de las mujeres así lo manifiesta en ambas cuestiones), el acceso a puestos de responsabilidad (un 66%) o la estabilidad en el puesto de trabajo (un 63,8%).

**Respecto de los aspectos que se enuncian, ¿considera que la situación de las mujeres es mejor, igual o peor que la de los hombres? (\*)**



El problema social que señalaban en mayor medida las mujeres como el que más les preocupa es la situación laboral o el paro (39,5%) y la economía o la crisis (24,9%).

Después de hacer el recorrido de la situación de la mujer a nivel mundial, nacional y autonómico, se puede corroborar que aunque se ha avanzado mucho en igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, todavía existen importantes diferencias que siguen perjudicando al sexo femenino.

El desarrollo económico de los países puede ser una de las claves para explicar las desigualdades sociales entre mujeres y hombres. Cuanto más desarrollado económica y socialmente está un país, se reduce la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, por ejemplo como sucede en los países nórdicos. Sin embargo, existen otras economías muy desarrolladas económicamente y no a nivel social, donde la mujer está totalmente discriminada, como sucede en China.

Por otra parte, también es importante señalar que la mujer sigue respondiendo en su mayoría a su papel tradicional como cuidadora, responsable del hogar y la familia. En las estadísticas expuestas son las mujeres las que dejan sus trabajos para relegarse al ámbito privado o desempeñan la doble jornada. Además, siguen siendo ellas las que ocupan en su mayoría puestos laborales que responden a sus roles de género.

A pesar de las cargas familiares, las mujeres que siguen en el mercado laboral, en la mayoría de los casos, las condiciones laborales son inferiores a las de los hombres, cobrando anualmente menos, ya que su trabajo está infravalorado. A menudo, la mujer está sobre-cualificada para el puesto que desempeña, sin embargo no es reconocida.

La estructura de familia patriarcal sigue teniendo mucha fuerza. La figura del cabeza de familia continúa siendo el hombre, cuyas ganancias salariales son mayores que las de las mujeres. Este hecho hace que finalmente, las mujeres, que tienen responsabilidades familiares, en algunos casos, abandonen el mercado laboral y cuando pretenden reinsertarse en él mismo, están menos capacitadas, tienen menos oportunidades de acceso al empleo y son menos atractivas a los empresarios, con lo cual pueden ser devueltas al ámbito privado.

Otra de las cuestiones a señalar son las dificultades que experimentan las mujeres una vez dentro del mercado laboral, en relación a la promoción y la formación. El techo de cristal es una constante a nivel mundial, nacional y autonómico. Las mujeres, a pesar de su alta cualificación tienen dificultades de ascenso en la estructura ocupacional; cuanto más alto es el cargo más dificultades de acceder al mismo. Sin embargo, Castilla y León es una de las tres autonomías que mayor igualdad tiene en puestos de alta cualificación; casi el 46% de estos puestos son desempeñados por mujeres, esto se debe a que en el sector público están ocupadas la mitad de las directivas del país y tienen un gran peso en esta región. En el sector privado no ocurre lo mismo, ya que la intervención estatal es prácticamente nula. Sólo el 11% de los integrantes de los Consejos de administración de las empresas del IBEX 35 son mujeres, aunque en 2004, solo eran el 3%<sup>204</sup>.

---

<sup>204</sup> RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA (RTVE). <http://www.rtvcl.es/Noticia/4936314C-F37D-85FC68DD57B220BFEBEA/mujeres/cobran/menos/hombres/puestos/alta/responsabilidad>. Obtenido 06/02/2012.

En relación a todos estos resultados estadísticos se concluye la falta de refuerzo por parte de los Estados en las políticas de fomento para el empleo femenino y la igualdad de oportunidades.



## 5. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN 1998-2015

En este capítulo se procederá al análisis de contenido de los Planes regionales de empleo de Castilla y León. El objetivo principal es establecer una relación de la normativa internacional sobre Derechos Humanos en el ámbito de la mujer y las iniciativas que se presentan en dichas políticas públicas. Esta relación nos permitirá saber si en la Comunidad autónoma de Castilla y León se cumple la normativa internacional a la que está sujeta, tanto a nivel autonómico como estatal, en lo que respecta a los derechos de la mujer.

La metodología que se utilizará para el análisis de los Planes de empleo será el análisis de contenido cualitativo, que es una técnica de interpretación de textos, ya sean escritos, grabados, pintados, filmados u otra forma diferente donde puedan existir toda clase de registros de datos, transcripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, videos, etc. El denominador común de todos estos materiales es su capacidad para albergar un contenido que leído e interpretado adecuadamente nos abre las puertas al conocimiento de diversos aspectos y fenómenos de la vida social.

Este tipo de análisis se basa en la lectura, textual o visual, como instrumento de recogida de información, lectura que a diferencia de la lectura común debe realizarse siguiendo el método científico, es decir, debe ser, sistemática, objetiva, replicable, y válida. Lo característico del análisis de contenido y que le distingue de otras técnicas de investigación social, es que se trata de una técnica que combina intrínsecamente, la observación y producción de los datos, y la interpretación o análisis de los datos<sup>205</sup>. Este tipo de análisis permite verificar la presencia de temas, de palabras o de conceptos en un contenido<sup>206</sup>. En esta investigación, se ha identificado en los diferentes planes de empleo de Castilla y León el tema de Mujer, bajo el enfoque de Derechos Humanos y perspectiva de género.

---

<sup>205</sup> ANDREU ABELA, J. *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. Fundación Centro de Estudios Andaluces. Universidad de Granada, 2002, pp. 1-2.

<sup>206</sup> GÓMEZ MENDOZA, M. *Análisis de contenido cualitativo y cuantitativo: Definición, clasificación y metodología*. Revista ciencias humanas nº 20. Pereira. Colombia, 2000. <http://www.utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev20/index.htm>. Obtenido 04/02/2012.

## **5.1. EJES PRINCIPALES DE LOS PLANES DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN 1998-2015**

Los Planes de empleo que se analizarán a continuación han sido aprobados entre 1998 y 2012. El I Plan Regional de Empleo comprende el período 1998-2000, el II Plan Regional de Empleo comprende el período 2001-2003, el III Plan Regional de Empleo comprende el período 2004-2006, el IV Plan Regional de Empleo comprende el período 2007-2010, el V Plan Regional de Empleo comprende el año 2011 y el VI Plan Regional de Empleo comprende el período 2012-2015. A continuación se presenta el gráfico de los Planes Regionales de Empleo de Castilla y León y su consiguiente análisis individual, en lo que respecta a las medidas y a los objetivos tomados en cada uno de ellos, sobre todo en relación a las actuaciones relacionadas con la mujer.

## PLANES REGIONALES DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN

I Plan Regional de Empleo  
1998-2000

II Plan Regional de Empleo  
2001-2003

III Plan Regional de Empleo  
2004-2006

IV Plan Regional de Empleo  
2007-2010

V Plan Regional de Empleo  
2011

VI Plan Regional de Empleo  
2012-2015

Ley 10/2003, 8 de abril,  
Creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL)

Ley Orgánica 14/2007, 30 de noviembre,  
Reforma del Estatuto de Autonomía, Castilla y León.  
Art. 16 a. Diálogo social.

Ley 8/2008, 16 de octubre,  
Creación del Consejo del Diálogo Social y Regulación de la Participación institucional.

### **5.1.1. I Plan Regional de Empleo 1998-2000**

El I Plan Regional de Empleo de Castilla y León, se aprueba en el año 1998, con una vigencia de tres años, hasta el año 2000. Además, se inspiró en las Directrices de la Cumbre de Luxemburgo y asumió el contenido del Plan del Gobierno Central, aportando medidas adicionales al mismo.

Los ejes sobre los que descansan las 19 directrices a favor del Empleo son cuatro:

EJE 1. Mejorar la capacidad de inserción profesional.

EJE 2. Desarrollar el espíritu de empresa.

EJE 3. Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de los empresarios.

EJE 4. Reforzar la política de igualdad de oportunidades.

Los jóvenes se consideraron un colectivo prioritario en la lucha contra el desempleo; y por ello, se adoptaron medidas preventivas que facilitaron una mayor capacidad de inserción y adaptación al mercado de trabajo.

Además, la Junta de Castilla y León persiguió incentivar el empleo desarrollando y fomentando una cultura empresarial en cualquiera de las formas en que se constituyera: PYMES, Autoempleo, Economía Social y Empleo Local.

Por otro lado, el Gobierno Regional de Castilla y León ha incluido medidas pioneras que tienen como horizonte que toda posibilidad de contratación se convirtiera en real.

Al mismo tiempo, se dispusieron acciones dirigidas a la sustitución de horas extraordinarias a través de nuevos contratos, la cobertura de ausencias de la empresa, la reordenación de la jornada, el fomento de los nuevos yacimientos de empleo y la contratación del primer trabajador por parte de autónomos.

Y por último, la Junta de Castilla y León, combatió de forma activa la subrepresentación de la mujer en determinados sectores y actividades, y favoreció la inserción de los discapacitados en el mercado laboral.

### **5.1.1.1. Estructura y ejes de intervención**

En el presente apartado, se van a desarrollar los cuatro ejes que estructuran el I Plan Regional de Empleo de Castilla y León, la financiación y las medidas dedicadas a la mujer, con el fin de hacer un análisis exhaustivo del mismo.

#### **5.1.1.1.1. Eje 1. Mejorar la capacidad de inserción profesional**

El eje 1, mejorar la capacidad de inserción profesional, constó de siete directrices:

- DIRECTRICES 1 Y 2: COMBATIR EL DESEMPLEO JUVENIL Y PREVENIR EL PARO DE LARGA DURACIÓN

Para menores de 25 años:

- Itinerarios formativos individualizados.
- Servicio Regional de Colocación.
- Iniciativa Youthstart.
- Programa de prácticas en empresas.
- Formación en alternancia.
- Formación profesional ocupacional.

Para mayores de 25 años:

- Cursos de Formación ocupacional.
- Iniciativa ADAPT.

Para discapacitados:

- Apoyo a los Centros Especiales de Empleo.
- Apoyo al Autoempleo.

Para cada eje, se propone un desarrollo normativo en el que se exponen los diferentes programas correspondientes a cada una de las áreas. En este primer eje, mejorar la capacidad de inserción profesional: se establece la Orden 23 de julio de 1998, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León de 3 de agosto de 1998, estableciendo los siguientes programas:

Programa I: Formación Profesional Ocupacional en Castilla y León.

Programa II: Formación en alternancia.

Programa III: Formación mediante prácticas en empresas para titulados universitarios.

Programa IV: Medidas complementarias, de acompañamiento y mejora a la Formación Profesional Ocupacional.

- DIRECTRIZ 3: SUSTITUIR MEDIDAS PASIVAS POR MEDIDAS ACTIVAS

Plan de Empleo para Entidades Locales:

- Programa de Empleo para Entidades Locales.
- Programa de Fomento del Empleo Agrario en Zonas Rurales Deprimidas.

Plan de Empleo Estable para desempleados mayores de 30 años:

- Fomento de la contratación indefinida por cuenta ajena y de la transformación de contratos temporales en indefinidos.
- Fomento de Autoempleo.
- Fomento de la integración de desempleados en Sociedades Anónimas y Sociedades de Responsabilidad Limitada.
- Fomento de la integración de desempleados en empresas de Economía Social.

Plan de Empleo Joven:

- Fomento de la contratación indefinida por cuenta ajena y de la transformación de contratos temporales en indefinidos
- Fomento del Autoempleo.
- Fomento de la integración en Sociedades Anónimas y Sociedades de responsabilidad Limitada.
- Fomento de la integración en empresas de Economía Social.

Plan de Empleo para personas con discapacidad:

- Proyectos generadores de empleo estable para trabajadores discapacitados en Centros especiales de Empleo.
- Mantenimiento de puestos de trabajo de discapacitados en Centros especiales de Empleo.
- Promoción del empleo autónomo de discapacitados.

- Integración de discapacitados en empresas ordinarias.

Incentivación del Autoempleo en poblaciones de menos de 2.000 habitantes.

Incentivación de la contratación en Nuevos Yacimientos de Empleo.

Fomento de la reordenación de la jornada:

- Jubilación parcial.
- Jubilación anticipada.
- Reducción voluntaria de jornada para atender cargas familiares o sociales.
- Reducción voluntaria de jornada por pacto o acuerdo colectivo.

Fomento de la eliminación de las horas extraordinarias.

Incentivación de los contratos para supuestos de ausencias en la empresa.

Integración de discapacitados, perceptores del salario Mínimo de Inserción y jóvenes con expediente de protección en la Comunidad Autónoma.

Fomento de las contrataciones derivadas de la reordenación de la jornada por pacto.

Plan de choque para Zamora.

Plan de choque para las Cuencas Mineras de León y Palencia.

Mejorar el funcionamiento del Sistema Formativo de Castilla y León.

Para el desarrollo directriz número 3: sustituir medidas pasivas por medidas activas, se exponen tres órdenes, para el desarrollo de diferentes programas:

- a) La Orden de 23 de junio de 1998, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León de 30 de junio de 1998, que incluye los siguientes programas:

Programa I: Fomento de los Nuevos Yacimientos de Empleo a través de Entidades Locales, Universidades e Instituciones sin ánimo de lucro.

Programa II: Fomento de los Nuevos Yacimientos de Empleo a través de fórmulas de Autoempleo.

Programa III: Fomento de la contratación del primer trabajador.

Programa IV: Fomento de la contratación por sustitución de ausencias en la empresa.

- b) La Orden de 24 de julio de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León de 4 de agosto de 1998, que incluye:

Programa I: Fomento de la Contratación por sustitución de horas extraordinarias.

Programa II: Fomento de la Contratación por la reordenación de la jornada.

- c) La Orden de 14 de diciembre 1998 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León de 23 de diciembre de 1998, que incluye los siguientes planes:

Plan de Empleo joven.

Plan de Empleo estable para desempleados Mayores de 30 años.

Plan de Empleo para Entidades Locales.

Plan de Empleo para Personas con Discapacidad.

- DIRECTRIZ 4: SE INSTA A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES A LLEGAR A ACUERDOS QUE FAVOREZCAN LA EMPLEABILIDAD

Diálogo Social para el Desarrollo Socioeconómico de Castilla y León.

Medidas de fomento del Empleo y Formación 1999.

Nuevas medidas del plan de Empleo (en el seno de la CREF).

Desarrollo del Plan de Empleo en las Cuencas Mineras de León y Palencia

- DIRECTRIZ 5: DESARROLLAR LAS POSIBILIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE.
- DIRECTRIZ 6: MEJORAR LA EFICACIA DE LOS SISTEMAS ESCOLARES.



- DIRECTRIZ 7: DOTAR A LOS JÓVENES DE MAYOR CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN CREANDO O DESARROLLANDO SISTEMAS DE APRENDIZAJE.
- Desarrollo del Registro de Entidades Colaboradoras de Castilla y León.
- Ampliación de las acciones de orientación profesional de los jóvenes.
- Mejorar la capacidad del Sistema Formativo de Castilla y León.

#### **5.1.1.1.2. Eje 2: Desarrollar el espíritu de empresa**

El presente eje consta de cinco directrices que se presentan a continuación:

- DIRECTRIZ 8: REDUCIR LOS COSTES GENERALES Y LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS DE LAS EMPRESAS, FUNDAMENTALMENTE DE LAS PYMES.
  - Apoyo a la iniciativa “Primer empleo” del Plan Nacional.
  - Creación de la ventanilla única.
  - Reforzar las legislaciones estatales.
- DIRECTRIZ 9: FOMENTAR EL TRABAJO POR CUENTA AJENA Y LA CREACIÓN DE PYMES.
  - Promoción del empleo autónomo.
  - Medidas de Formación Profesional para autónomos.
  - Programa de Creación de Empresas:
    1. Medidas de sensibilización:
      - Campana de publicidad.
      - Seminarios.
      - Jornadas.
    2. Mejora de canales de información:
      - Puntos de información.
      - Guía de Creación de Empresas.
    3. Fomento de la formación, asesoramiento y tutorización de emprendedores:

Cursos.  
Subvenciones.  
Simplificación de los trámites.  
Tutorización.

4. Mejora de la financiación:
- Subvenciones.
  - Avales.
  - Capital riesgo.

- DIRECTRIZ 10: CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A NIVEL LOCAL Y DESARROLLO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Empleo Local: apoyo a las iniciativas del Plan Nacional.

Economía social:

- Ley de Cooperativas de Castilla y León.
  - Refuerzo de las ayudas al fomento de la Economía Social.
- DIRECTRIZ 11: RÉGIMEN FISCAL MÁS FAVORABLE AL EMPLEO
  - Apoyo e incentivos a la contratación del “primer empleo”.
  - Reducción del tipo de gravamen del Impuesto de Sociedades.
- DIRECTRIZ 12: REDUCIR LOS TIPOS DE IVA SOBRE SERVICIOS INTENSIVOS EN MANO DE OBRA.

**5.1.1.1.3. Eje 3. Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de los empresarios.**

El eje 3 desarrolla tres directrices:

- DIRECTRIZ 13: ACUERDOS PARA MODERNIZAR LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LAS FORMAS DE TRABAJO.

La presente directriz, se apoya en tres órdenes para el desarrollo de sus programas:

- a) La Orden de 23 de junio de 1998, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, publicada en el Boletín de Castilla y León de 30 de junio de 1998:

Programa IV: Fomento de la Contratación por sustitución de ausencias en la empresa.

- b) La Orden de 24 de julio de 1998, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León de 4 agosto de 1998:

Programa I: Fomento de la Contratación por sustitución de horas extraordinarias.

Programa II: Fomento de la Contratación por la reordenación de la jornada.

- c) La Orden 14 de mayo de 1998, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León de 26 de mayo de 1998:

Subvenciones para la contratación de los nuevos trabajadores que se incorporen a las empresas mineras del carbón acogidas al Plan de la Minería 1998-2005.

Desarrollo de proyectos europeos en el marco de la Iniciativa Comunitaria ADAPT.

- **DIRECTRIZ 14: TIPOS DE CONTRATACIÓN MÁS ADAPTABLES**

Apoyo a las medidas estatales de promoción de trabajo a tiempo parcial

- **DIRECTRIZ 15: RECONSIDERAR LAS TRABAS QUE DIFICULTAN LA INVERSIÓN EN RECURSOS HUMANOS Y OFRECER INCENTIVOS FISCALES O DE OTRA ÍNDOLE PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA.**

Fomentar las inversiones en Formación.

Para el desarrollo de la directriz 15 se establece la Orden de 23 de julio de 1998, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León del 3 de agosto de 1998, que incluye:

Programa I: Medidas Complementarias, de Acompañamiento y Mejora a la Formación Profesional Ocupacional.

Es importante señalar, que en el I Plan Regional de Empleo de Castilla y León, uno de los ejes fundamentales es el eje IV, que comprende las directrices 16, 17 y 18, que a continuación se expone:

#### **5.1.1.1.4. Eje 4. Reforzar la política de igualdad de oportunidades**

- DIRECTRICES 16, 17 Y 18: COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES, CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y PROMOVER LA REINCORPORACIÓN A LA VIDA ACTIVA.
- Fomentar el empleo de mujeres con cargas familiares no compartidas.
- Fomentar el reingreso al mercado laboral de mujeres después de una ausencia del mismo de al menos 5 años.
- Facilitar la conciliación de la unidad familiar de la mujer con la vida laboral incentivando la reducción de su jornada laboral y la contratación de otra mujer para ocupar la parte de jornada reducida.
- Fomentar la sustitución de mujeres que deban ausentarse del trabajo por maternidad, adopción y otras cargas familiares, por mujeres desempleadas.
- Desarrollo de un proyecto Leonardo para mujeres sobre nuevos perfiles profesionales surgidos de INTERNET.
- Políticas de fomento de empleo dirigidas a empresas.
- Programas formativos en profesiones emergentes y en las que estén infrarrepresentadas.
- Fomentar prácticas legislativas para la igualdad laboral y salarial.
- Incrementar el sistema de Servicios Sociales y de Ayuda a Domicilio.

Para el desarrollo de las directrices 16,17 y 18, se establecen cuatro órdenes:

- a) La Orden de 13 de enero 1999, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se convocan subvenciones para fomentar la promoción y ascenso profesional de las mujeres trabajadoras en Castilla y León para el ejercicio de 1999, publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León de 5 de marzo de 1999.
- Subvenciones para fomentar la promoción y ascenso profesional de las mujeres trabajadoras en Castilla y León.

- b) La Orden de 23 de junio de 1998, de la consejería de Industria, Comercio y Turismo, publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León de 30 de junio de 1998:

Programa IV: Fomento de la contratación por sustitución de ausencias en la empresa.

- c) La Orden de 24 de julio de 1998, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, de 1998, publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León de 4 de agosto de 1998:

- Incentivación a la contratación indefinida de mujeres desempleadas con cargas familiares no compartidas.
- Incentivación a la contratación indefinida de mujeres desempleadas que reingresen al mercado laboral tras una ausencia de al menos 5 años.
- Incentivación a la reducción de la jornada para conciliar la vida familiar o social y la vida laboral.

- d) La Orden de 23 de julio de 1998, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León de 3 de agosto de 1998:

Programa I: Formación Profesional Ocupacional.

Programa II: Formación en Alternancia.

Programa III: Formación mediante Prácticas en empresas para Titulados Universitarios.

Programa IV: Medidas Complementarias, de Acompañamiento y Mejora de la Formación Profesional Ocupacional.

- **DIRECTRIZ 19: FAVORECER LA INSERCIÓN DE LOS MINUSVÁLIDOS EN EL TRABAJO.**
  - Integración normal en la empresa.
  - Integración protegida en Centros Especiales de Empleo.
  - Autoempleo.
  - Convenios de Colaboración para planes formativos.

Para el desarrollo de la directriz 19, se establecen dos órdenes:

- a) La Orden de 28 de abril de 1998, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial por la que se convocan subvenciones a Corporaciones Locales, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (F.S.E.), para la contratación de personas con discapacidad o personas en riesgo o situación de exclusión social, publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León de 30 de abril de 1998.
  - Subvenciones a Corporaciones Locales para la contratación de personas con discapacidad en riesgo o situación de exclusión social 1998.
- b) La Orden de 7 de octubre de 1998, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León de 8 de octubre de 1998:
  - Subvenciones para la creación de empleo con apoyo a las personas con discapacidad.

En definitiva, el I Plan Regional de Empleo de Castilla y León, se resume en diferentes programas para el fomento del empleo, que se dirigieron fundamentalmente a:

- Promover la generación de empleo estable por cuenta ajena a través de la contratación indefinida y transformación de contratos temporales en indefinidos, ayudas a la contratación por nuevas formas de organización del trabajo, ayudas a la contratación del primer trabajador, e incentivos a la contratación en prácticas o formación.
- Fomento del autoempleo ya fuera de forma individual o mediante la integración de los desempleados como socios trabajadores o en sociedades mercantiles o en empresas de economía social.
- Ayudas al empleo en Entidades Locales, incentivando la contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés público y utilidad social, y prestando especial atención a los nuevos yacimientos de empleo.

- Ayudas para la integración laboral de personas con discapacidad, fomentando la creación y mantenimiento de empleo en los centros Especiales de Empleo, además del autoempleo y su integración en empresas ordinarias<sup>207</sup>.

En este I Plan Regional de Empleo se establecieron nueve programas de actuación: 1) Fomento de la contratación indefinida por cuenta ajena, 2) Fomento de la transformación de contratos temporales en indefinidos, 3) Fomento del autoempleo, 4) Fomento de la integración de los desempleados en Sociedades Anónimas y Sociedades de Responsabilidad Limitada, 5) Fomento de la integración de los desempleados en empresas de economía social, 6) Apoyo al empleo de personas con discapacidad, 7) Apoyo al empleo en Entidades Locales, 8) Medidas de apoyo al empleo comprendidas en las órdenes de 23 de junio y 24 de julio de 1998 y 9) Plan de la minería del carbón en las comarcas mineras de Castilla y León.

Los cinco primeros programas mencionados engloban transversalmente dos planes: el Plan Joven y el Plan de Mayores. Los colectivos incluidos en el Plan Joven eran los jóvenes desempleados de larga duración, los desempleados con edades comprendidas entre los 25 y los 29 años, los titulados con contratación o incorporación con base a una titulación en puestos acordes a la misma, las *mujeres*, los discapacitados, los ex-toxicómanos rehabilitados, los ex-presidarios y las minorías étnicas. Los colectivos que son objetivo del Plan de Mayores eran los desempleados mayores de 30 años, los parados de larga duración que son mayores de 45 años, las *mujeres con responsabilidades familiares*, los emigrantes retornados, las personas con discapacidad y los colectivos amenazados de exclusión social<sup>208</sup>.

---

<sup>207</sup> JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *Acuerdo-empleo Anejo*.

[http://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/980/129/ANEJO\\_EMPLEO.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=Portal\\_TrabajoYPrevencion&blobnocache=true](http://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/980/129/ANEJO_EMPLEO.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=Portal_TrabajoYPrevencion&blobnocache=true).

Obtenido 05/03/2012

<sup>208</sup> MARTÍN ROMÁN, A. “Una evaluación del primer plan regional de empleo de Castilla y León con la metodología de los experimentos naturales. Instituto de Estudios Fiscales. Valladolid, 2007, pp. 123-124.

#### **5.1.1.1.5. Financiación I Plan Regional de Empleo**

A continuación se presenta el presupuesto del I Plan Regional de Empleo de Castilla y León y el análisis de las partidas presupuestarias dedicadas a la mujer.



## PRESUPUESTO I PLAN REGIONAL DE EMPLEO

### asignación presupuestaria del Plan Regional de Empleo (millones de pesetas)

Directriz	EJE 1: MEJORAR LA CAPACIDAD DE INSERCIÓN PROFESIONAL	Presupuesto
1 y 2	Desempleo juvenil y paro de larga duración	1.078
3	Sustituir medidas pasivas por medidas activas	1.904
4	Acuerdos entre los interlocutores sociales que favorezcan la empleabilidad	
5	Desarrollar las posibilidades de formación permanente	300
6	Mejorar la eficacia de los Sistemas Escolares	
7	Mayor capacidad de adaptación y aprendizaje de los jóvenes	
	TOTAL	3.282
	PROPORCIÓN SOBRE TOTAL EJES	55,31%
	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL DEL PLAN REGIONAL DE EMPLEO	33,1%
Directriz	EJE 2: DESARROLLAR EL ESPÍRITU DE EMPRESA	Presupuesto
8	Reducir los costes generales y las cargas administrativas de las empresas, fundamentalmente las pymes	100
9	Fomentar el trabajo por cuenta propia y creación de pymes	50
10	Creación de puestos de trabajo a nivel local y desarrollo de la economía social	1.370
11	Régimen fiscal más favorable al empleo	
12	Reducir el IVA en servicios intensivos en mano de obra	
	TOTAL	1.520
	PROPORCIÓN SOBRE TOTAL EJE	25,26%
	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL DEL PLAN REGIONAL DE EMPLEO	15,32%
Directriz	EJE 3: FOMENTAR LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS	Presupuesto
13	Acuerdos sobre la ordenación y formas de trabajo	225
14	Tipos de contratos más adaptable	
15	Fomento de la inversión empresarial en recursos humanos y desarrollo de la formación en la empresa	
	TOTAL	225
	PROPORCIÓN SOBRE TOTAL EJES	3,79%
	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL DEL PLAN REGIONAL DE EMPLEO	2,26%
Directriz	EJE 4: REFORZAR LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Presupuesto
16	<u>Combatir la discriminación entre hombres y mujeres</u>	
17	<u>Conciliar la vida laboral familiar</u>	
18	Facilitar la reincorporación a la vida activa	125
19	Favorecer la inserción de los minusválidos en el trabajo	782
	TOTAL	907
	PROPORCIÓN SOBRE TOTAL EJES	15,28%
	TOTAL EJE 1, 2, 3 y 4	5.934
	ACTUACIONES NO ASIGNABLES DE FORMACIÓN	
	Formación Profesional Ocupacional	727
	Iniciativas Comunitarias	608
	Formación por empresas privadas	225
	Formación por entidades sin ánimo de lucro	400
	Formación de formadores	125
	Mejora del sistema de formación	150
	TOTAL FORMACIÓN	2.235
	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL DEL PLAN REGIONAL DE EMPLEO	22,53%
	OTRAS ACTUACIONES	
	Pacto territorial de las cuencas mineras de León y Palencia	250
	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL DEL PLAN REGIONAL DE EMPLEO	2,52%
	Distribución de fondos pendiente de definir en función de las demandas efectuadas a las distintas líneas del plan	1.501
	PROPORCIÓN SOBRE EL TOTAL DEL PLAN REGIONAL DE EMPLEO	
	<b>PRESUPUESTO TOTAL DEL PLAN REGIONAL DE EMPLEO</b>	<b>9.920</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Con respecto a resultados tangibles, el desempleo de larga duración en las mujeres disminuyó en el período de vigencia del I Plan Regional de Empleo, en el período 1998-2000 la tasa de paro femenina descendió 7,31 puntos y 5,33 puntos la tasa de paro masculina, con respecto a la tasa de paro autonómica que descendió 5,79 puntos.

#### **5.1.1.1.6. Medidas dedicadas a la Mujer**

En lo que respecta a las medidas destinadas al colectivo femenino, en primer lugar, se puede decir, que el I Plan Regional de Empleo 1998-2000, sitúa a las mujeres, en el grupo considerado en exclusión social. Dicho grupo es el de “jóvenes, mayores, ex-presidarios, discapacitados, ex-toxicómanos rehabilitados, minorías étnicas, desempleados de larga duración y mujeres”. Por lo tanto, el Plan está considerando a las mujeres un colectivo que está excluido socialmente.

Se destaca principalmente, dentro del I Plan Regional de Empleo (cuadro asignación presupuestaria), el cuarto eje: “Reforzar la política de igualdad de oportunidades”, cuyas principales directrices son la 16)- combatir la discriminación entre hombres y mujeres y la 17)- conciliación de la vida laboral familiar; ambas sin asignación presupuestaria. Tampoco se incluyen detalles sobre las posibles medidas que se tomarían para conseguir las directrices.

Con respecto a lo que se determina desde la CEDAW en materia de empleo, en relación a los derechos de la mujer y a la no discriminación, el I Plan Regional de Empleo, estaría cumpliendo con dicha normativa, desde el punto de vista formal, sin embargo, no se aporta ningún tipo de detalle sobre la intervención concreta para garantizar la igualdad y la no discriminación de la mujer.

Las principales líneas de actuación están enfocadas a:

- Fomento del empleo:
  - ✓ Fomento del empleo estable, por cuenta ajena.
  - ✓ Conciliación de la vida familiar y laboral.
  - ✓ Fomento del empleo autónomo.
  - ✓ Fomento del empleo protegido para personas con discapacidad.

✓ Fomento del empleo para el ámbito local.

- Formación para el empleo.

Información, orientación, intermediación, y cohesión social.

#### **5.1.1.2. Resultados del I Plan Regional de Empleo**

Las medidas que se diseñan y se desarrollan en el presente Plan se toman fundamentalmente, en función de los datos estadísticos más significativos del mercado laboral castellano leonés. A continuación se presentarán los resultados de los principales indicadores de empleo de este I Plan Regional de Empleo de:

- Población activa: Se ha producido un aumento de 30.000 personas al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 1.350 varones y 28.650 mujeres.
- Población ocupada: Se ha producido un aumento de 83.450 personas al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción 35.125 varones y 48.325 mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 11.150 jóvenes en el mercado laboral.
- Población parada: Se ha producido un descenso de más de 53.000 personas paradas en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 33.775 varones y 19.675 mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 16.575 jóvenes parados.
- Tasa de actividad: Se ha producido un aumento de la Tasa de Actividad de 1,37 puntos al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 0,11 puntos en varones y 2,61 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 1,47 puntos en jóvenes.
- Tasa de ocupación: Se ha producido un aumento de la Tasa de Ocupación de 3,93 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 3,38 puntos en varones y 4,48 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 5,67 puntos en jóvenes.

- Tasa de paro: Se ha producido un descenso de la Tasa de Paro de 5,79 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 5,33 puntos en varones y 7,31 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 12,26 puntos en jóvenes parados.

Después de la presentación de los datos estadísticos del mercado de trabajo de Castilla y León, es pertinente señalar que este I Plan Regional de Empleo, se basa en la Estrategia Europea para el Empleo. Se creó para prevenir y paliar el paro de larga duración, potenciando la Orientación Profesional, la Formación Profesional Ocupacional y el Empleo. En este período, se traspasaron a la Comunidad las transferencias del Plan de Formación e Inserción Profesional.

### **5.1.2. II Plan Regional de Empleo 2001-2003**

El II Plan Regional de Empleo 2001-2003 surgió como consecuencia de la favorable valoración del primer Plan Regional de Empleo de Castilla y León 1998-2000.

Por consiguiente, este II Plan Regional de Empleo, formó parte de un conjunto de medidas que conformaron el esfuerzo por el desarrollo económico y la mejora de la competitividad de las empresas de la Comunidad, como vía para lograr el crecimiento en el nivel del empleo.

Por esta razón, los firmantes valoraron la Formación Profesional Ocupacional como una herramienta fundamental para la consecución de una inserción laboral de calidad en el mercado de trabajo. También fueron conscientes de que el espíritu empresarial es un aspecto fundamental para la generación de riqueza y empleo en Castilla y León, y que un Plan de Empleo debe asentarse sobre un clima de confianza empresarial, favoreciendo el mantenimiento y la creación de nuevas empresas, se siguió favoreciendo e impulsando dicho espíritu empresarial a través de los programas de Formación Profesional Ocupacional, Formación e Inserción e Inserción Profesional, prácticas en empresas, y prácticas en alternancia.

De la misma manera, hay que apoyar, no sólo a las nuevas empresas que se puedan constituir, sino también, a las ya existentes que, por estar soportando el empleo actual, es preciso ofrecerles las mejores condiciones para su desarrollo o supervivencia, evitando que las subvenciones que reciban las nuevas empresas puedan producir extrañas

distorsiones de la competencia. Por ello, este aspecto se fomentó a través de cuatro programas a favor del autoempleo y de los programas de integración en las Sociedades Anónimas y Sociedades Limitadas así como también de integración en Sociedades Laborales y Cooperativas de Trabajo Asociado.

Igualmente, La Junta de Castilla y León y los Agentes Económicos y Sociales mayoritarios de la Comunidad Autónoma, decidieron dar un nuevo impulso que permitiera, a través de la mejora de la competitividad y la innovación de las empresas, generar mayor y mejor empleo y para ello, se fomentó la Formación Profesional ocupacional dotándola de más fondos, se establece una línea novedosa, de carácter experimental, que acoge en su totalidad los itinerarios formativos, se potencia la formación en materia de prevención de riesgos laborales y se trata de dotar de una mayor estabilidad la formación de trabajadores desempleados a través de las cuantificaciones establecidas en los distintos contratos-programa.

Al mismo tiempo, como había que crear empleo de calidad, se flexibilizó y se incrementaron los supuestos a los que se pudieron acoger las empresas para la transformación de los contratos temporales en indefinidos, que tuvieron gran acogida los últimos años. Y también se potenció la negociación colectiva como instrumento de eficacia de las medidas.

En concordancia con lo anterior, se potenciaron medidas a favor del empleo a tiempo parcial, argumentado que este tipo de empleo favorecería la inserción laboral de determinados colectivos y ayudaría a conciliar la vida laboral con la vida familiar.

Por otra parte, con el objetivo de un mayor desarrollo económico de determinadas comarcas y municipios con menor desarrollo, se potenciaron los programas con las entidades locales y los nuevos yacimientos de empleo, para seguir favoreciendo la fijación de la población en el territorio y la incorporación al mercado de trabajo de ciertos colectivos. Para esto, se buscó potenciar las ayudas, especialmente a las microempresas que pudieron asentarse o tener su actividad en estos entornos.

También se prestó especial consideración a las iniciativas comunitarias, debido a que, por su medio, se puede contribuir a mejorar la situación en comarcas y municipios. Junto a ello, se incluyen medidas que persiguen, complementariamente, fines relacionados con la

lucha a favor de los colectivos más desfavorecidos o habitantes de núcleos rurales, pues necesitan medidas específicas que contribuyan a garantizar el sostenimiento de los niveles de población de los mismos. Las nuevas medidas, junto a las ya existentes, conformaron un importante conjunto de ayudas dirigidas fundamentalmente para que las empresas que soliciten las mismas puedan favorecer la generación de un mayor empleo de calidad y la inserción de ciertos colectivos con especiales dificultades (mujeres, discapacitados, empleo rural...). Estas medidas de incentivo a la contratación, para que favorecieran la contratación estable debían ser gestionadas de manera cada vez más ágil, para convencer a los usuarios de que serían recibidas a tiempo para ayudar a dicha contratación.

Es importante señalar, el conjunto de fondos que en estos tres años se van a poner en disposición de todas estas medidas y que ascendieron a un entorno de 54.000 millones de pesetas, de los cuales más de 46.000 millones fueron destinados a empresas privadas y cerca de 8.000 millones a entidades públicas.

Las áreas integrantes del Plan Regional de Empleo y las Medidas del mismo, son las de formación, empleo, prevención de riesgos laborales y relaciones laborales.

#### **5.1.2.1. Estructura y áreas de actuación**

Seguidamente, se van a desarrollar las cuatro áreas que constituyen el II Plan Regional de Empleo, la financiación y las medidas dedicadas a la mujer, con el fin de hacer un análisis minucioso del mismo.

##### **5.1.2.1.1. Área de Formación**

En el área de la formación, debió considerarse prioritario el papel de la Formación Profesional Ocupacional, de cara al desarrollo económico y social de Castilla y León y para ello, debieron comprometerse más recursos, los cuales se conjugaron con todos los esfuerzos de los agentes implicados en el proceso, para lograr una formación de calidad, con una incidencia directa en la inserción laboral y el incremento de la competitividad.

Siguiendo esta línea de actuación, la Administración y Agentes Económicos y Sociales, debieron seguir participando en la Mesa del Diálogo Social para elaborar una normativa que diera respuestas a las necesidades sociales y persiguiera, los siguientes objetivos:

- La adaptación de las cualificaciones profesionales a las necesidades del mercado laboral que permita su inserción o promoción laboral.
- La incentivación de incorporación de los estudiantes de los últimos cursos universitarios al mercado laboral.
- El fomentar la colaboración entre la Administración, Universidades y Empresas para facilitar la integración laboral de titulados universitarios.
- El fomentar la capacidad de adaptación a los cambios del sistema productivo medidas de anticipación y refuerzo de la orientación, información y divulgación.
- La ejecución del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional en las condiciones más idóneas.
- La adopción de medidas de sensibilización y formación, de carácter transversal a aplicar en todos los cursos, que supongan una mejora de las condiciones laborales individuales y colectivas, especialmente en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
- El impulso de acciones formativas destinadas a mujeres para lograr la igualdad de oportunidades en lo que a empleo se refiere.
- La dedicación especial de acciones formativas dirigidas a los jóvenes.

#### **5.1.2.1.2. Área de Empleo**

En el área de empleo, uno de los elementos que debió potenciar el Plan es el desarrollo de políticas activas de empleo, que incidan, sobre todo, en los cuatro ejes siguientes:

- Fomentar la igualdad de la mujer en el acceso al mercado de trabajo.
- Fomentar el espíritu empresarial.
- Dinamizar el empleo local y
- Luchar contra la exclusión laboral de determinados colectivos de trabajadores.

El Plan Regional de Empleo, debió incidir en estos ejes, desarrollando líneas que propicien el reequilibrio territorial y el arraigo de los ciudadanos en su entorno local. Por ello, los objetivos que debe marcarse este nuevo Plan regional de Empleo, son los siguientes:

- Reforzar la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de puestos de trabajo, primando la conversión de contratos temporales en indefinidos.
- Promover y favorecer la incorporación a la vida activa laboral de los colectivos más desfavorecidos (jóvenes desempleados, parados de larga duración, emigrantes retornados, mujeres desempleadas o con empleo precario, ex toxicómanos, discapacitados, etc...).
- Incentivar la incorporación de mujeres en profesiones y oficios en los que está infrarrepresentada.
- Promover y fomentar el empleo de desempleados en los núcleos rurales.
- Fomentar la contratación en los sectores definidos como “nuevos yacimientos de empleo”.
- Fomentar la reordenación y adaptación de puestos de trabajo (contrataciones por jubilaciones parciales o anticipadas, por reducción o reordenación de jornada, por sustitución de horas extraordinarias, por ausencias de trabajadores con derecho a reserva de puestos de trabajo, etc...).
- Apoyar a trabajadores autónomos para lograr el objetivo de que puedan contratar al primer trabajador por cuenta ajena.
- Fomentar la contratación indefinida de técnicos de prevención de riesgos laborales.



#### **5.1.2.1.3. Área de Prevención de Riesgos Laborales**

En esta tercera área de prevención de riesgos laborales, el Plan Regional de Empleo, tuvo como meta, la reducción de la siniestralidad laboral y para esto, siguió desarrollando el Plan de Choque contra la accidentalidad en Castilla y León, acordado el 26 de abril de 1999, en el seno del Consejo de seguridad y Salud Laboral.

Los objetivos de ésta área de prevención de riesgos laborales son:

- Continuar con la información y sensibilización social en este campo.
- Mejorar la cualificación profesional y formación de especialistas en Seguridad y Salud laboral.
- Investigar y desarrollar medidas dirigidas a la mejora de la prevención de riesgos laborales.

#### **5.1.2.1.4. Área de Relaciones laborales**

En el área de relaciones laborales, fue necesario impulsar el funcionamiento del Servicio Regional de Relaciones Laborales, que perseguía contribuir a unas relaciones laborales más fluidas, dinámicas y que reconduzcan el propio conflicto laboral.

Como resultado, los firmantes acuerdan que el Plan Regional de Empleo se centró en los siguientes puntos:

- Mantener y actualizar las medidas y créditos destinados a la formación Profesional Ocupacional.
- Establecer una línea nueva dirigida a desempleados, que incluya acciones de orientación, formación e inserción laboral.
- Fomentar el Programa referido a Entidades Locales.
- Fomentar el Programa referido a “nuevos yacimientos de empleo” en Entidades Locales.

- Fortalecer la transformación de la contratación temporal en indefinida, incorporando nuevos supuestos contractuales que permitan ampliar el abanico de las opciones para las empresas. Esta normativa entrará en vigor a partir del año 2002.
- Insistir en las políticas de igualdad de oportunidades.
- Favorecer la traslación a la negociación colectiva de las medidas que se deriven de los anteriores objetivos.
- Establecer como punto de partida para la formalización de los próximos contratos-programa del Plan FIP, y que se suscriban con los Agentes Económicos y Sociales, una financiación mínima de 250 millones de pesetas para cada uno de los firmantes del presente acuerdo para el ejercicio 2002, y 300 millones para el ejercicio 2003.
- Poner en ejecución el proyecto que permita el rejuvenecimiento de la población del sector de la limpieza viaria.
- Revisar y actualizar las medidas contenidas en el Plan Regional de Empleo 1998-2000.
- Potenciar el Servicio Regional de Relaciones laborales.
- Evaluar el plan Regional de Empleo 1998-2000.
- Difundir el Plan Regional de Empleo 2001-2003.

En conclusión, el II Plan Regional de Empleo 2001-2003 incorporó las conclusiones de la Estrategia de Lisboa en materia de empleo, en concreto:

- ✓ Empleo. Se refuerzan las medidas de fomento de empleo existentes con el objetivo de lograr incrementar las tasas de empleo en general y, la tasa de *empleo femenino*, en particular. Para ello, además, se establecen las siguientes medidas:

- Establecimiento de incentivos que se aplican con carácter horizontal en todos los programas, otorgando un *tratamiento especial a la inserción laboral femenina*.
  - Actuaciones dirigidas a facilitar la *conciliación de la vida laboral con la familiar*, de entre los que se pueden destacar el dirigido a las *mujeres* que se establecen por cuenta propia y tienen hijos o familiares a su cargo.
- ✓ Formación Profesional Ocupacional
- Incremento de las dotaciones presupuestarias destinadas a Formación Profesional Ocupacional, de modo especial las relativas al programa IV: “Programa de medidas complementarias, de acompañamiento y de mejora a la formación profesional ocupacional”, así como las destinadas a los programas de formación profesional ocupacional, formación en alternancia y formación mediante prácticas en empresas.
  - Nuevo programa de carácter experimental, dirigido a desempleados, y que incluía acciones de orientación, formación e inserción laboral.
- ✓ Empleo Local. Se potenciaron además las medidas destinadas a incentivar la contratación a través de entidades locales tanto para la realización de obras de interés público y utilidad social como en los denominados nuevos yacimientos de empleo<sup>209</sup>.

---

<sup>209</sup> JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *Acuerdo-empleo Anejo*.  
[http://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/980/129/ANEJO\\_EMPLEO.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=Portal\\_TrabajoYPrevencion&blobnocache=true](http://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/980/129/ANEJO_EMPLEO.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=Portal_TrabajoYPrevencion&blobnocache=true).  
Obtenido 05/03/2012

#### **5.1.2.1.5. Financiación II Plan Regional de Empleo**

En cuanto a la financiación del Plan Regional de Empleo, las Partes establecieron los siguientes puntos:

1º. Seguir manteniendo las líneas vigentes y con las dotaciones establecidas o que se fueran a establecer, ya que eran conscientes de la importancia que tenía la Formación Profesional Ocupacional, como fin en sí misma, y como medio para un mayor y mejor empleo.

2º. Teniendo en cuenta los resultados que se dieron en el “Programa de medidas complementarias, de acompañamiento y mejora a la Formación Profesional Ocupacional” –Programa IV-, entendieron que había que potenciarlo para obtener mayores resultados. Como resultado, dicho Programa tuvo una financiación complementaria, que se acumuló sobre el crédito asignado en cada ejercicio anterior, y desglosada de la forma siguiente:

✓ Año 2001: 50.000.000 pts.

✓ Año 2002: 50.000.000 pts.

✓ Año 2003: 50.000.000 pts.

3º. Para actualizar los créditos de las ayudas contenidas en los “Programas de Formación Profesional Ocupacional, Formación en Alternancia y Formación mediante Prácticas en empresas”, se destinará una financiación complementaria, que se acumulará sobre el crédito asignado en cada ejercicio anterior, y en los siguientes términos:

✓ Año 2002: 30.000.000 pts.

✓ Año 2003: 30.000.000 pts.

4º. Se abriría una línea en la Formación Profesional Ocupacional que, con carácter experimental, se dirigiera a desempleados y que incluyera acciones de orientación, formación e inserción laboral.

Teniendo en cuenta el carácter experimental y novedoso de la misma, se considera que la gestión de tal línea debe ser ejecutada fundamentalmente por los Agentes Económicos y Sociales firmantes del Acuerdo.

Dicha línea, estará dotada del siguiente crédito presupuestario:

✓ Año 2002: 150.000.000 pts.

✓ Año 2003: 180.000.000 pts.

5º. Las partes firmantes, sensibles al problemas de la siniestralidad laboral, entendieron debían acometerse acciones encaminadas a que dicho problema inicie el camino descendente por todos querido, por lo que hay que hacer especial énfasis en la formación de la Seguridad y Salud Laboral.

Para ello, tales programas formativos tendrán una dotación complementaria de:

✓ Año 2001: 30.000.000 pts.

✓ Año 2002: 30.000.000 pts.

✓ Año 2003: 30.000.000 pts.

6º. En el área del Empleo, hubo que potenciar las medidas en las que participaron las Entidades Locales, con el fin de fomentar la contratación de desempleados de la localidad y realizar obras de interés público y utilidad social.

Como consecuencia, la Junta de Castilla y León comprometió financiación complementaria, que se acumuló sobre el crédito asignado en cada ejercicio anterior, y en los siguientes términos:

✓ Año 2001: 150.000.000 pts.

✓ Año 2002: 300.000.000 pts.

✓ Año 2003: 355.000.000 pts.

7º. Asimismo por medio de las Entidades Locales, y en el Programa de Nuevos Yacimientos de Empleo, se pretende comprometer créditos con el siguiente alcance complementario, que se acumulará sobre el crédito asignado en cada ejercicio anterior:

✓ Año 2001: 173.000.000 pts.

✓ Año 2002: 300.000.000 pts.

✓ Año 2003: 400.000.000 pts.

8º. Se ha diagnosticado la posibilidad de una sensible mejora en los niveles de seguridad y salud de los trabajadores afectos a los servicios de limpieza viaria, especialmente en relación con determinadas cotas de edad y, existiendo el previo acuerdo en el sector entre las Centrales Sindicales y las empresas, se puso en marcha un Plan que, con carácter experimental y transitorio, permitió el rejuvenecimiento de la población del sector. La Junta de Castilla y León comprometió créditos por importe de 540.000.000 pts., que se distribuyeron en los años 2003, 2004 y 2005, a razón de 180.000.000 pts., cada año.

9º. A fin de obtener conclusiones del Plan Regional de Empleo 1998-2000, y que las mismas pudieran servir de pautas futuras, se efectuó una evaluación del mencionado Plan, que tuvo una dotación económica de 20.000.000 pts., para el año 2001.

10º. Teniendo en cuenta que la difusión del Plan Regional de Empleo 2001-2003 es una premisa necesaria para su aplicabilidad y éxito, la Junta de Castilla y León destinará, créditos al efecto, por los siguientes importes:

✓ Año 2001: 25.000.000 pts.

✓ Año 2002: 25.000.000 pts.

✓ Año 2003: 25.000.000 pts.

11º. La Junta de Castilla y León apostó firmemente por el óptimo funcionamiento del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA), como herramienta de diálogo y paz social.

Como resultado, el Plan dice, que se destinarían fondos complementarios, que se acumularían sobre el crédito asignado en cada ejercicio anterior, en los siguientes términos, y en los conceptos que el propio SERLA establezca:

- ✓ Año 2001: 40.000.000 pts.
- ✓ Año 2002: 50.000.000 pts.
- ✓ Año 2003: 8.000.000 pts.

En resumen, la Junta de Castilla y León destinó para el presente Plan Regional de Empleo las siguientes cantidades:

- ✓ Año 2001: 488.000.000 pts.
- ✓ Año 2002: 1.298.000.000 pts.
- ✓ Año 2003: 2.271.000.000 pts.

**Total trienio: 4.057.000.000 pts.**

Finalmente, se acordó, que el contenido del II Plan Regional de Empleo, así como sus medidas tendrían el correspondiente seguimiento de la Comisión Regional de Empleo y Formación.

#### **5.1.2.1.6. Medidas dedicadas a la Mujer**

En relación a las medidas que se toman para mejorar el empleo de las mujeres, podemos observar que el II Plan Regional de empleo 2001-2003 de Castilla y León propone facilitar la *empleabilidad de las mujeres*; apoyar también a través de recursos financieros, apoyos fiscales y ayudas técnicas, a las empresas que implanten programas efectivos de acción positiva que tengan en cuenta todo el proceso de inserción de la mujer en el mundo laboral, desde procesos formativos hasta contratación estable.

El Consejo Económico y Social (CES), valorando el avance que suponen el Decreto 292/01, por el que se establecen líneas de apoyo a la familia y a la conciliación con la vida laboral en Castilla y León, y valorando también, las diversas medidas de tratamiento fiscal que se han ido introduciendo en las Leyes de Acompañamiento a los Presupuestos

de Castilla y León, considera, no obstante, que éstas ayudas deben mantenerse en su cuantía y en el tiempo, al objeto de garantizar a los solicitantes de las mismas la suficiencia presupuestaria, la continuidad y la posibilidad de acceso a las mismas, durante todo el año.

En relación con el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral, tal y como este Consejo señaló en su Informe 10/01, debe en los casos de excedencia por motivo del nacimiento de hijos o cuidados de familiares, compensarse hasta la cuantía económica del ingreso más elevado, para favorecer que las mismas sean solicitadas por el padre, respetando la libertad de elección.

Con ello, se contribuiría a evitar, los continuados cortes en la actividad laboral motivados por el cuidado de familiar que afectan mayoritariamente a las mujeres, ya que siguen siendo ellas las que en mayor número se acogen a estas excedencias, por lo que son las principales afectadas por las consecuencias negativas de estos paréntesis en la carrera profesional. Esta situación viene a agravar los problemas de desigualdad que caracterizan la presencia de las mujeres en el mercado laboral. Así la conciliación entre la vida familiar y laboral está también condicionada por las diferencias sociales, la estabilidad, permanencia en el empleo y la tradición, que constituyen el factor principal que motiva la decisión de que sea uno u otra el que se acoja a esta medida para paliar la necesidad familiar. Para mitigar estos efectos negativos es necesario también potenciar las redes asistenciales en sus diversas modalidades: centros de día, residencias, etc., cuyos servicios van dirigidos al cuidado de ancianos, minusválidos o personas dependientes de forma permanente o transitoria, además de los servicios de guardería en el caso de hijos a cargo.

Asimismo se deben adoptar todas las medidas necesarias encaminadas a evitar la salida de la mujer del mercado de trabajo o en su caso, reducir el impacto de esa ausencia de forma que el retorno no se vea obstaculizado. Debe, por tanto, incidirse en el tratamiento de la temporalidad femenina, muy especialmente en el sector público regional<sup>210</sup>.

---

<sup>210</sup> CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN. *Informe situación económica y social de Castilla y León 2001*. Junta de Castilla y León 2002, pp. 311-312.



En este Plan regional del empleo ya están transferidas todas las competencias del INEM y deben resolverse los problemas del mercado laboral, teniendo en cuenta a las personas más desfavorecidas que siguen siendo las mujeres y los jóvenes. Las paradas y los parados de larga duración, las y los demandantes de primer empleo y las personas mayores de 45 años tienen dificultades específicas dentro de la población en paro.

#### **5.1.2.2. Resultados del II Plan Regional de Empleo**

A continuación se presentarán los resultados de este II Plan Regional de Empleo con los principales indicadores del empleo:

- Población activa: se ha producido un aumento de más de 28.000 personas al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 8.975 varones y 19.125 mujeres.
- Población ocupada: se ha producido un aumento de 52.400 personas al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción 16.525 varones y 35.875 mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 1.575 jóvenes en el mercado laboral.
- Población parada: se ha producido un descenso de más de 24.000 personas paradas en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 7.550 varones y 16.750 mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 8.775 jóvenes parados.
- Tasa de actividad: se ha producido un aumento de la Tasa de Actividad de 0,91 puntos al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 0,28 puntos en varones y 1,50 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 1,28 puntos en jóvenes.
- Tasa de ocupación: se ha producido un aumento de la Tasa de Ocupación de 2,11 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 1,05 puntos en varones y 3,11 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 3,35 puntos en jóvenes.

- Tasa de paro: se ha producido un descenso de la Tasa de Paro de 2,67 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 1,28 puntos en varones y 5,20 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 6,05 puntos en jóvenes parados.

Con este II Plan Regional de Empleo se ha conseguido incrementar la tasa de empleo femenina. En el período 2000-2003, en Castilla y León se ha producido un aumento de la tasa de ocupación de 2,11 puntos, de los cuales un 1,05 puntos es de varones y 3,11 puntos es de mujeres. En éste último dato se debe tener en cuenta que, aunque se haya producido un aumento significativo, las mujeres que están en desempleo son más que los hombres.

Con respecto a la tasa de paro, en el período 2000-2003, se produjo un descenso de 2,67 puntos en el mercado laboral de Castilla y León, siendo 1,28 puntos para los varones y 5,20 puntos para las mujeres.

### **5.1.3. III Plan Regional de Empleo 2004-2006**

El III Plan Regional de Empleo (2004-2006), está directamente vinculado con la Estrategia Europea de Empleo para ese período, la cual señala que Castilla y León es una de las primeras Comunidades Autónomas en las que se aplicará dicha Estrategia. Por lo tanto, a nivel estatal, se crea el Plan Nacional de Acción para el Empleo, en el que se incluye este III Plan Regional de Empleo.

Es importante señalar que el III Plan Regional de Empleo, vino marcado por la creación, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL), que se aprueba con la Ley 10/2003, de 8 de abril. El ECYL, fue configurado como un Organismo Autónomo adscrito a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia laboral, que en la actualidad es la Consejería de Economía y Empleo, cuyo fin primordial es el logro del pleno empleo de Castilla y León. Se plantea, tres objetivos básicos: El pleno empleo. La mejora de la calidad y de la productividad del trabajo. El reforzamiento de la cohesión y la inclusión social.

En resumen, las líneas maestras en torno a las que se estructuraron las políticas activas en el III Plan de Empleo de Castilla y León fueron cuatro:

- En primer lugar, los jóvenes se consideraron como un objetivo prioritario en la lucha contra el desempleo, debiendo adoptarse medidas preventivas que facilitasen su mayor capacidad de inserción y adaptación al mercado de trabajo.
- En segundo lugar, la Junta de Castilla y León persiguió incentivar el empleo desarrollando y fomentando una cultura empresarial en cualquiera de las formas en que se constituya: PYMES, autoempleo, economía social y empleo local.
- En tercer lugar, el Gobierno Regional estableció medidas pioneras que tuvieron como horizonte que toda posibilidad de contratación se convirtiera en real. Así, se disponen acciones dirigidas a la sustitución de horas extraordinarias a través de nuevos contratos, la cobertura de ausencias de la empresa, la reordenación de la jornada, el fomento de los nuevos yacimientos de empleo y la contratación del primer trabajador por parte de autónomos.
- Finalmente, la Junta de Castilla y León, tuvo por objetivo combatir de forma activa la *sub-representación de la mujer* en determinados sectores y actividades, y pretendió favorecer la inserción de los discapacitados en el mercado laboral.

Es importante hacer hincapié en que el cumplimiento y desarrollo de las actuaciones del Servicio de Promoción del Empleo e Inserción Laboral durante el año 2004 del III Plan Regional de Empleo, han estado dirigidas a la incentivación de la creación y mantenimiento del empleo en nuestra Comunidad, y ello a través de medidas dirigidas a una triple finalidad:

- El fomento del empleo por cuenta ajena.
- La promoción del autoempleo y el espíritu de empresa.
- La conciliación de la vida familiar y laboral<sup>211</sup>.

En general, las medidas del III Plan Regional de Empleo, se centraron en la formación, orientación, fomento del empleo e intermediación laboral, y el objetivo principal fue

---

<sup>211</sup> CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN. *Informe situación económica y social de Castilla y León 2004*. Junta de Castilla y León 2005, pp. 293-295.

poder evaluar el resultado de las mismas, a lo largo de la vigencia del Plan y reorientando aquellas que no responden a las expectativas previstas.

### 5.1.3.1. Estructura y áreas de intervención

A continuación se va a presentar el resumen de todas las áreas y medidas incluidas en este Plan, además de profundizar en las líneas de actuación de cada uno de los programas propuestos.

## LÍNEAS DE ACTUACIÓN DEL III PLAN REGIONAL DE EMPLEO

<i>1. Gestionadas por la Consejería de Economía y Empleo</i>		
<b>1.a) A través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León</b>		
<b>Formación</b>	<i>Formación Profesional ocupacional (FOP)</i>	Programa I: Curso de FP Ocupacional. Programa II: Formación en alternancia. Programa III. Prácticas en empresas para titulados universitarios. Programa IV. Medidas complementarias de acompañamiento y mejora de la FP ocupacional. Programa V. Experimental: Orientación, formación e inserción profesional.
	Formación e inserción profesional (FIP)	Cursos de formación e inserción profesional. Prácticas no laborales en empresa.
	<i>Programas mixtos de formación y empleo</i>	Escuelas taller y casas de oficio Unidades de promoción y desarrollo Talleres de Empleo
<b>Orientación e Intermediación laboral</b>		OPEAS Modernización del Servicio Público de Empleo
<b>Entidades Locales</b>		Plan Regional de Empleo Entidades Locales (ELOR) Colaboración con las Corporaciones locales (ELCO) Entidades Locales: Nuevos Yacimientos de Empleo (ELNYYE) Entidades Locales: Discapacitados y exclusión social (ELEX) Plan de empleo agrario para zonas deprimidas
	<i>Fomento del desarrollo local e impulso de proyectos de empresas calificadas como I+E</i>	Estudios de mercado Contratación de agentes de empleo y desarrollo local Subvenciones a empresas calificadas como I+E
<b>Programas de apoyo al empleo en empresas y</b>		Fomento de la contratación indefinida de técnicos de prevención en riesgos laborales
		Contratación de trabajadores que hayan perdido su empleo por reestructuración o crisis de empresas
		Contratación de desempleados por órganos de otras administraciones, universidades e instituciones sin ánimo de lucro

<b>Otras entidades y autoempleo</b>	<i>Fomento del empleo dirigido a facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar</i>	Contratación indefinida de personas con discapacidad
		Fomento de autoempleo en sectores de nuevos yacimientos de empleo, fomento del autoempleo de mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino y de la contratación de hasta los tres primeros trabajadores por parte de autónomos y profesionales que carezcan de trabajadores por cuenta ajena
		Fomento de empleo estable para jóvenes, mujeres y colectivos que presentan especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo (incluye nuevas contrataciones y transformaciones)
		Fomento a la realización de contratos formativos
		Programa I: Fomento de la contratación en régimen de interinidad para sustituir a trabajadores en los supuestos de riesgo durante el embarazo y durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, excedencia por cuidado de hijos o familiares y reducción de jornada
		Programa II: Fomento de la reducción de la jornada para conciliar la vida laboral con la familiar de los trabajadores o para el desarrollo de estudios que mejoren su formación profesional
		Programa III: Conciliación de la vida familiar con la laboral de las trabajadoras que se establezcan por cuenta propia
	<i>Fomento del empleo relativo a nuevas contrataciones por reordenación del tiempo de trabajo</i>	Programa I: Fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias
		Programa II: Fomento de la contratación por reordenación de la jornada
		Fomento del autoempleo
<b>Otras acciones</b>		Difusión del Plan Regional de Empleo
<b>1.b) A través de la Dirección General de economía Social</b>		
<b>Economía Social</b>	<i>Promoción del empleo en cooperativas y sociedades laborales</i>	Ayuda por la incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales
		Ayudas para financiar proyectos de inversión
		Asistencia técnica
	<i>Ayudas dirigidas al apoyo y difusión de la economía social</i>	Mantenimiento de préstamos por las cooperativas de enseñanzas para adaptarse a las exigencias impuestas por la legislación educativa
		Actividades de formación, difusión y fomento de la economía social
		Actividades de las entidades asociativas de cooperativas y sociedades laborales
		Pago de cuotas de la Seguridad Social a los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único
<i>Integración laboral de personas con discapacidad</i>	Programa I: Proyectos generadores de empleo estable para trabajadores discapacitados en centros especiales de empleo	
	Programa II: Mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo	

		Programa III: Promoción del empleo autónomo para trabajadores discapacitados
		Programa IV: Fomento e integración de trabajadores con discapacidad en las empresas ordinarias
		Programa V: Fomento del teletrabajo para trabajadores con discapacidad mediante el incentivo del contrato a domicilio
	<i>Subvenciones destinadas a la creación de empleo con apoyo para personas con discapacidad</i>	Fomento de la contratación con apoyo en el puesto de trabajo
		Fomento de la contratación de personas que se dediquen al apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas
<i>2.- Gestionadas por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades</i>		
<b>Acciones específicas de mujer y de igualdad de oportunidades</b>		Programa Óptima
		Subvenciones a Universidades para actuaciones sobre igualdad de oportunidades
		Ascenso profesional en PYMES
		Plan Dike
		Formación Profesional dirigida a mujeres y actuaciones de igualdad de oportunidades en corporaciones locales
		Formación Profesional dirigida a mujeres en entidades sin ánimo de lucro

#### **5.1.3.1.1. Programas generales de incentivo a la contratación en empresas y otras entidades.**

El presente apartado se resume en incentivos a la contratación en empresas y otras entidades. Los mismos, se reorientan para promover el empleo de calidad y la contratación de los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo, así como el incremento de las cuantías mínimas de subvención tanto para la contratación indefinida como para la transformación de contratos temporales en indefinidos.

Para potenciar la creación de empleo, se acuerda un incremento del presupuesto, que en el año 2006 alcanzó los 24.684.061,63 €. Los contratos subvencionados estarán destinados a los siguientes colectivos: Menores de 25 años, mujeres, personas con discapacidad, parados de larga duración, varones mayores de 45 años con más de un año de desempleo, y colectivos especiales (ex-toxicómanos, ex-presidarios, etc.)

Las empresas que realicen contrataciones en centros de trabajos ubicados en los municipios que se incluyen en el Decreto 174/2000, de 24 de julio por el que se declaran territorios menos desarrollados a efectos de la ley Reguladora del Fondo de

Compensación Regional<sup>212</sup> y los municipios incluidos en el Plan Especial de Actuación en las Áreas periféricas de la Comunidad aprobado por la Junta de Castilla y León por Acuerdo de 3 de octubre de 2002, recibirán un importe adicional a la subvención base establecida.

Por otro lado, cuando se trate de la contratación de mujeres o jóvenes, las cuantías mínimas de subvención se incrementarán.

Por otra parte, es requisito fundamental, para acceder a las ayudas, que el índice de temporalidad<sup>213</sup> de la plantilla de las empresas sea inferior al 25% y de no ser así, la empresa se compromete a alcanzar dicha cifra en un plazo máximo de tres años, mediante nuevas contrataciones indefinidas o transformaciones de contratos temporales en indefinidos.

En el presente Plan de empleo, las partes firmantes del mismo, se comprometen a negociar condiciones para la regulación de dos líneas de apoyo de carácter sectorial. Por un lado, las partes deberán garantizar los recursos mínimos de subsistencia a los trabajadores de las campañas a la molturación de remolacha. Y por otro lado, la segunda línea debe enfocarse a contribuir a la revitalización del medio rural y mejora de las condiciones del empleo, estableciendo una línea de apoyo a las empresas que aumenten la jornada de las trabajadoras/es.

Para llevar a cabo los programas mencionados, se presupuestaron 3.245.465,36 €, para toda la vigencia del Plan en Castilla y León.

#### **5.1.3.1.2. Programas de incentivo a la contratación en entidades locales**

Los programas incluidos en este apartado, se centran en incentivos a la contratación en Entidades Locales y se potencian las medidas de fomento de la contratación en el ámbito rural, para paliar de forma efectiva la pérdida de población activa y la despoblación.

---

<sup>212</sup> B.O.C y L nº 144, de 26 de julio

<sup>213</sup> Porcentaje de trabajadores con contrato indefinido respecto al total de trabajadores de la empresa.

En primer lugar, para contrarrestar la pérdida de población en la Comunidad, se propone reforzar los presupuestos destinados a financiar programas de empleo locales y aquellos financiados con fondos de la comunidad. Se definen así, tres programas:

- a) Entidades locales: programas para la realización de obras y de servicios de interés público (ELOR), cuyo presupuesto fue de 12.000.000 €
- b) Programas de nuevos yacimientos de empleo a través de la contratación por entidades locales (ELNYYE), en los que se invirtieron 9.000.000 €.
- c) Programas de contratación de personas con discapacidad y personas en riesgo o situación de exclusión social por entidades locales (ELEX), a los que se destinaron 4.000.000 €.

En función de los resultados de cada uno de los programas, las cuantías presupuestadas, pudieron ser redistribuidas.

Para las contrataciones locales, también se señala establecer como prioritarios los municipios de menos de 20.000 habitantes y dentro de ellos, los declarados territorios menos desarrollados y por otro lado, el resto de municipios, podrán acceder a dichas subvenciones en relación a su índice de desempleo.

Por otra parte, la Junta de Castilla y León se pondrá de acuerdo con las Diputaciones Provinciales para financiar el coste de los materiales de las obras y servicios de interés público a realizar dentro de este Plan de empleo, cuando se trate de municipio de menos de 20.000 habitantes, declarados territorios menos desarrollados.

Para consolidar los nuevos yacimientos de empleo, se propone que el acceso a las ayudas esté sujeto al compromiso de las entidades locales de que concreten con los emprendedores las nuevas actividades económicas y promocionen las mismas durante un tiempo, para garantizar su viabilidad.

Por último, con el fin de mejorar el Plan de empleo agrario en zonas deprimidas, en las provincias de Ávila, Salamanca, Valladolid y Zamora, la Junta de Castilla y León se compromete a complementar la financiación de dichas acciones que destina la



Administración General del Estado a través del Servicio Público de Empleo Estatal, incrementándose en 1.502.531 € el presupuesto del Plan.

#### **5.1.3.1.3. Programas que contienen medidas específicas dirigidas a las Mujeres desempleadas y destinadas a conciliar la vida laboral y familiar**

Las medidas generales tomadas en los programas de este apartado, están destinadas a *mujeres desempleadas* y a la conciliación de la vida familiar y laboral. Se considera a la mujer como demandante de empleo preferente para la contratación o la transformación de datos temporales en indefinidos, incluso aumentando el importe de la subvención concedida. También se pretende reforzar las medidas destinadas a la formación, orientación profesional, autoempleo y contratación en sectores de escasa participación de la mujer. Por lo tanto, el fin de las medidas es alcanzar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en el desarrollo de la actividad profesional.

Por otra parte, se pretenden reforzar aquellas medidas que permitan conciliar la vida familiar y laboral y contribuir al reparto equitativo de las cargas familiares. Para ello, las medidas estarían orientadas a facilitar la flexibilidad horaria y la reducción de la jornada adaptándose a las necesidades del trabajador. Para conseguir los objetivos de dichas medidas, se establece reforzar las líneas de financiación destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, con un importe de 2.000.000 € y dicho importe sería acordado en función de los resultados en la implementación de las medidas. En el proceso de evaluación de resultados y reorientación de medidas específicas, participó la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

#### **5.1.3.1.4. Medidas de formación, orientación e intermediación laboral**

Este apartado está dedicado a las medidas de formación, orientación e intermediación. En el momento de la puesta en marcha de este III Plan Regional de Empleo, las medidas fueron orientadas a que las empresas y los trabajadores se adaptasen a los avances tecnológicos, para ser competitivos en el mercado.

Se señala en este Plan, que la formación es importante, de cara a obtener un puesto de trabajo y mantenerse en el mismo. La ausencia de formación es relacionada directamente con el incremento de la población en desempleo. Por lo tanto, las medidas se centraron en la formación de trabajadores ocupados, profesionales autónomos, y la formación profesional de carácter ocupacional a desempleados y ocupados que están en riesgo de exclusión del mercado de trabajo por falta de reciclaje y/o conocimientos adecuados.

De igual manera, otra de las líneas de actuación a las que van dirigidas las medidas, es la de mejorar la empleabilidad de los trabajadores que están en situación de desempleo, bien para ayudar a la búsqueda de empleo por cuenta ajena o para desarrollar una actividad económica por cuenta propia.

Para conseguir el buen desarrollo de las acciones de orientación, formación e inserción profesional, se estableció que las organizaciones sindicales y empresariales colaborasen con el ECYL para poner en marcha las medidas y las condiciones de su ejecución a través de una fórmula jurídica adecuada, como un contrato o convenio. La Junta de Castilla y León, también se comprometió a crear mecanismos para mejorar la agilidad y adaptabilidad de las acciones formativas.

Por otro lado, se acordó negociar cuatro nuevos programas que se ejecutarían en un plazo máximo de tres meses. El primer programa estuvo destinado a nuevas líneas de formación para empresas con necesidades formativas específicas, que hayan puesto en marcha nuevas iniciativas empresariales o la ampliación de la actividad y que lleve aparejado un compromiso de contratación. El segundo programa fue un programa experimental de formación y orientación profesional para trabajadores que alternan situaciones de ocupación y desempleo, es decir, que tienen contratos temporales. Para este segundo programa, se destinó anualmente, 1.500.000 €. Y además, los otros dos programas se destinaron a reforzar la presencia de la mujer en el mercado de trabajo y a establecer diferentes acciones positivas en materia de igualdad de oportunidades; de los cuales, uno de estos programas permitió valorar en las empresas los diferentes puestos de trabajo desde una perspectiva de género y analizar las situaciones de diferencia retributiva indirecta; y el otro programa pretendió incentivar la cualificación de las mujeres para su inserción en profesiones con demandas no cubiertas y su formación en nuevas tecnologías. Por ello, para poder alcanzar estos objetivos, se refuerza el presupuesto

destinado a la formación en los programas autonómicos, elevándose éste en 17.000.000 € para el año 2006, donde se incluyeron dichos nuevos programas.

#### **5.1.3.1.5. Comisión de seguimiento, medidas de difusión, de financiación, y de mejora de la gestión del Plan**

En cuanto a la evaluación de este Plan, lo que se propuso fue una revisión periódica de todas las líneas de actuación previstas, con el fin de alcanzar un acuerdo para su reformulación, si fuera necesario o repartir los fondos acordados y reforzar aquellas medidas que den mejores resultados en la creación de empleo, dentro del Consejo General de Empleo.

Por otro lado, la Administración Regional, se compromete a acortar los plazos medios de resolución de las solicitudes de subvenciones e informará anualmente sobre cada una de las líneas de ayuda que integran este Plan, con el fin de ver los avances de cada uno. Y por último se acuerda, la difusión del contenido del Plan con las partes firmantes, para lo cual se destinó 300.506 € para cada anualidad del plan.

En resumidas cuentas, la formación debió estar diseñada para mejorar la empleabilidad de los desempleados, adaptándose de forma ágil a las verdaderas necesidades de las empresas y empresarios. Se potenció la realización de acciones integradas de formación, orientación e inserción profesional<sup>214</sup>.

A continuación se presenta la tabla de financiación complementaria correspondiente al III Plan Regional de Empleo

---

<sup>214</sup> JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *Acuerdo-empleo Anejo*.  
[http://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/980/129/ANEJO\\_EMPLEO.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=CacheControl&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=Portal\\_TrabajoYPrevencion&blobnocache=true](http://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/980/129/ANEJO_EMPLEO.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=CacheControl&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=Portal_TrabajoYPrevencion&blobnocache=true).  
Obtenido 05/03/2012

## CUADRO DE FINANCIACIÓN COMPLEMENTARIA

ACTUACIÓN	2004	2005	2006
<b>Entidades Locales</b>	5.847.658,00	9.891.184,00	12.000.000,00
<b>Nuevos Yacimientos de empleo</b>	6.000.000,00	9.000.000,00	9.000.000,00
<b>Discapacitados y exclusión social</b>	3.258.282,00	3.258.282,00	4.000.000,00
<b>Mujeres y conciliación de la vida laboral y familiar</b>	1.713.541,00	1.936.301,00	3.500.000,00
<b>Formación ocupacional y orientación</b>	16.345.842,00	16.345.842,00	17.000.000,00
<b>Fomento del empleo en empresas y otras entidades</b>	19.331.241,00	19.973.105,30	24.684.061,63
<b>Nuevos programas de empleo (azucareras y ayuda a domicilio)</b>	1.081.821,79	1.081.821,79	1.081.821,79
<b>TOTALES</b>	<b>53.578.385,79</b>	<b>71.486.536,09</b>	<b>71.265.883,42</b>

Fuente: III Plan Regional de Empleo de Castilla y León

En la presente tabla de financiación complementaria, observamos que de los 53.578.385,79 €, para el año 2004, corresponde el 3,2% a mujeres y conciliación de la vida laboral y familiar, que es el gasto más pequeño, después del empleado en nuevos programas de empleo (azucareras y ayuda a domicilio), que es de un 2,01%. Donde más se invierte es en fomento del empleo en empresas y otras entidades que representa un 36% de la financiación total, seguido de la formación ocupacional y orientación, con un 30,5% de gasto.

En el año 2005, el total de la financiación complementaria fue de 61.486.536,09 €, de los cuales se dedicaron a mujeres y conciliación de la vida laboral y familiar un 3,14%, siendo la segunda partida más baja, después de nuevos programas de empleo (azucareras y ayuda a domicilio), que es un 1,75% y donde más se invierte es nuevamente en fomento del empleo en empresas y otras entidades que representa un 32,48%, disminuyendo respecto al año anterior en 3,52 puntos porcentuales, seguido de la formación ocupacional y orientación, con un 26,58% de gasto, también disminuyendo respecto al año anterior en 3,92 puntos porcentuales.

Finalmente en el año 2006, la financiación complementaria alcanza 71.265.883,42 €, que corresponden a mujeres y conciliación de la vida laboral y familiar un 4,19%, aumentado respecto al año anterior un 1,05 puntos porcentuales, siendo la segunda partida más baja, después de nuevos programas de empleo (azucareras y ayuda a domicilio), que representa

un 1,51%. Donde más se sigue invirtiendo es nuevamente en fomento del empleo en empresas y otras entidades que representa una 34,63% seguido de la formación ocupacional y orientación que representa un 23,85%, disminuyendo respecto al año anterior en 2,72 puntos porcentuales.

En los tres años de vigencia del Plan, en financiación complementaria, se gastaron 186.330805,3 €, de los cuales, 7.149.842 € fueron destinados a mujeres y conciliación de la vida laboral y familiar, que representó un 3,83% del total. En nuevos programas de empleo (azucareras y ayuda a domicilio), se gastaron 3.245.465,37 €, que representa el 1,74% del gasto total. En fomento del empleo en empresas y otras entidades se gastaron 63.988.407,9 € que representa 34,3% del gasto total. Y por último en formación ocupacional y orientación, se gastaron 49.691.684 € que representa un 26,6% del total.

En definitiva, en el presente Plan de empleo lo más destacable es el fomento de la iniciativa emprendedora para mujeres, la reducción del desempleo, la toma de medidas con relación a la conciliación de la vida familiar y laboral y como novedad combatir de forma activa la sub-representación de la mujer en determinados sectores y actividades.

En general, con respecto a los DDHH los Planes Regionales de Empleo se van actualizando en relación a la agenda internacional que tienen que ver con las demandas sociales de las mujeres. En particular, Castilla y León está directamente influenciada por las decisiones e imposiciones a nivel europeo.

#### **5.1.3.1.6. Medidas dedicadas a la Mujer**

En relación a la igualdad de oportunidades, las medidas focalizadas para el sector femenino en el III Plan Regional de empleo 2004-2006, se inspiraron en las Directrices de la Cumbre de Luxemburgo asumiendo el contenido del Plan del Gobierno Central y aportando medidas adicionales al mismo. Los ejes fundamentales sobre los que descansan las 19 directrices en favor del Empleo son cuatro:

- Mejorar la capacidad de inserción.
- Desarrollar el espíritu de empresa.
- Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas.

- Reforzar la *política de igualdad de oportunidades*.

Las actuaciones que se desarrollan en el III Plan Regional de Empleo, están gestionadas por la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, y en concreto los programas generales de incentivo a la contratación en empresas y otras entidades locales, están gestionados a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Dichos programas, tuvieron como uno de los objetivos prioritarios a las mujeres y entre sus medidas se propusieron el fomento de empleo estable para jóvenes, mujeres y colectivos que presentan dificultades de acceso al mercado de trabajo (incluyendo nuevas contrataciones y transformaciones). También se estableció en el sector de nuevos yacimientos de empleo el fomento del autoempleo de mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino y de la contratación de hasta los tres primeros trabajadores por parte de autónomos y profesionales que carezcan de trabajadores por cuenta ajena.

Por otro lado, dentro de los programas de apoyo al empleo se estableció el fomento del empleo dirigido a facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar. Para ello, se diseñan tres programas: Programa 1: Fomento de la contratación en régimen de interinidad para sustituir a trabajadoras en los supuestos de riesgo durante el embarazo y durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, excedencia, por cuidado de hijos o familiares y reducción de jornada. Programa 2: Fomento de la reducción de la jornada para conciliar la vida familiar con la vida laboral de los trabajadores o para el desarrollo de estudios que mejoren su formación profesional. Programa 3: Conciliación de la vida familiar con la laboral de las trabajadoras que se establezcan por cuenta propia.

Cabe señalar que dichos programas, en los supuestos de contratación indefinida, como en los supuestos de transformación de contratos temporales en indefinidos, se incrementarán las cuantías mínimas de subvención cuando el contrato afecte a mujeres y también, las Partes firmantes se comprometen a mejorar las condiciones del empleo femenino mediante el establecimiento de líneas de apoyo a las empresas que incrementen la jornada a sus trabajadores/as, siendo éstas mayoritarias en el sector de ayuda a domicilio.

Por otra parte, el III Plan Regional de Empleo, desarrolla programas que contienen medidas específicas dirigidas a las mujeres desempleadas y las destinadas a conciliar la

vida familiar y laboral, que se describieron anteriormente (programas de conciliación). Las medidas específicas para las mujeres y la igualdad de oportunidades fueron gestionadas por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, dentro de las que se incluyeron: Programa Óptima. Subvenciones a Universidades par actuaciones sobre igualdad de oportunidades. Ascenso profesional en PYMES. Plan DYKE. Formación Profesional dirigida a mujeres y actuaciones de igualdad de oportunidades en corporaciones locales. Formación profesional dirigida a mujeres en entidades sin ánimo de lucro. El objetivo de estos programas y/o medidas fue para afrontar la desigualdad que viven las mujeres en la Comunidad Autónoma y así poder alcanzar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en el desarrollo de la actividad profesional.

Es importante señalar, con respecto a las medidas específicas dirigidas a mujeres, que el Plan, pretendió reforzar su financiación, aportando 2000.000 de euros más a la finalización del mismo, siempre y cuando, se hayan revisado los resultados obtenidos de las medidas específicas.

#### **5.1.3.2. Resultados del III Plan Regional de Empleo 2004-2006**

En este apartado, se van a presentar los resultados, a nivel autonómico sobre la creación de empleo, exponiendo los principales indicadores de empleo: tasa de actividad, tasa de ocupación y tasa de desempleo, y por otro lado, se presentarán los resultados de las ayudas concedidas establecidas en este Plan para la provincia de Zamora.

##### **5.1.3.2.1. Indicadores de empleo en Castilla y León 2004-2006**

A continuación se presentarán los resultados de los principales indicadores del empleo de este III Plan Regional de Empleo:

- Población activa: (hasta el 3º trimestre de 2006) se ha producido un aumento de más de 80.000 personas al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 29.950 varones y 51.425 mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 2.958 jóvenes en el mercado laboral.
- Población ocupada: (hasta el 3º trimestre de 2006) se ha producido un aumento de 103.483 personas al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente

proporción: 35.908 varones y 67.575 mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 10.208 jóvenes en el mercado laboral.

- Población parada: (hasta el 3º trimestre de 2006) se ha producido un descenso de más de 22.000 personas paradas en Castilla y León distribuido en la siguiente proporción: 5.958 varones y 16.150 mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 7.250 jóvenes parados.
- Tasa de actividad: (hasta el 3º trimestre de 2006) se ha producido un aumento de la Tasa de Actividad de 3,26 puntos al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 2,09 puntos en varones y 4,37 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 5,29 puntos en jóvenes.
- Tasa de ocupación: (hasta el 3º trimestre de 2006) se ha producido un aumento de la Tasa de Ocupación de 4,36 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 2,70 puntos en varones y 5,92 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 7,24 puntos en jóvenes.
- Tasa de paro: (hasta el 3º trimestre de 2006) se ha producido un descenso de la Tasa de Paro de 2,74 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 1,17 puntos en varones y 5,53 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 7,10 puntos en jóvenes parados.

La tasa de ocupación en el período 2003 - (hasta el 3º trimestre de 2006), tuvo un aumento de 4,36 puntos de los cuales 2,70 puntos fue para los varones y 5,92 puntos para las mujeres, por lo que se puede observar, hay una diferencia significativa a favor de las mujeres, con lo que podríamos suponer, que las medidas específicas destinadas a mujeres desempleadas y a la conciliación de la vida familiar y laboral han dado buenos resultados.

Con el III Plan Regional de Empleo, la tasa de paro se redujo en 2,74 puntos, 1,17 puntos para los varones y 5,53 puntos para las mujeres. Aunque las cifras son significativas a



favor de las mujeres, siempre debemos tener en cuenta que hay más paradas mujeres que varones.

En relación a los resultados globales del período 1997 hasta el tercer trimestre de 2006 en el que se pusieron en marcha el I, II, y III Plan Regional de Empleo de Castilla y León destacamos:

- Tasa de actividad: Del I al III Plan de Empleo se ha producido un aumento de la Tasa de Actividad de 5,54 puntos al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción 2,48 puntos en varones y 8,48 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 8,04 puntos en jóvenes.
- Tasa de ocupación: Del I al III Plan de Empleo se ha producido un aumento de la Tasa de Ocupación de 10,40 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, que se han distribuido de la siguiente manera: 7,13 puntos en varones y 13,51 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 16,26 puntos en jóvenes.
- Tasa de paro: Del I al III Plan de Empleo se ha producido un descenso de la Tasa de Paro de 11,20 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 7,78 puntos en varones y 18,04 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 25,41 puntos en jóvenes parados.

En los doce años de vigor de los tres primeros planes de empleo la Tasa de Ocupación ha sufrido un incremento de 10,40 puntos, 7,13 puntos para varones y 13,51 puntos para mujeres, es decir, ha aumentado 6,38 puntos más. En el mismo período, la tasa de paro ha sufrido un descenso de 11,20 puntos, que se distribuyen proporcionalmente en 7,78 puntos para los hombres y 18,04 puntos para las mujeres.

La principal evolución en estos tres Planes de Empleo Regionales es que inicialmente se buscaba paliar las altas tasas de desempleo y generar empleo. Se consiguió pleno empleo masculino con lo cual a partir de 2007 las medidas para fomentar el empleo se focalizaron

en colectivos específicos como los jóvenes, las mujeres o las personas discapacitadas, así como la cohesión territorial, promoviendo la generación de empleo en el ámbito rural.

#### **5.1.3.2.2. Ayudas económicas en Zamora 2004-2006**

En el presente apartado se expondrán los resultados de las ayudas concedidas propuestas en el III Plan Regional de Empleo para Zamora, cuyos datos han sido proporcionados por la Gerencia Provincial de Zamora, perteneciente al Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Según la Gerencia Provincial, la sistematización de los datos disponibles se realiza a partir de 2004. Para el presente Plan de empleo se van a presentar los resultados de la “Memoria 2005 Fomento del Empleo”, en la cual se detallan las ayudas, las solicitudes y las concesiones referentes a inserción laboral y empleo local para la provincia de Zamora.

Se comienza con la exposición de resultados con el III Plan Regional de Empleo, ya que, para los dos planes anteriores, no hay datos disponibles. Según la memoria “Fomento del Empleo” a lo largo del año 2004, se han presentado 1084 solicitudes, y se concedieron 655 solicitudes, que corresponden a las siguientes líneas de subvención:

- Empleo local: Se presentaron 182 solicitudes, y se han concedido 150 solicitudes.
- Excedencias cuidado de hijos: Se presentaron 131 solicitudes y se han aprobado 123 solicitudes.
- Inserción laboral: Se presentaron 771 solicitudes, de las cuales se han aprobado 382 solicitudes.

De las líneas subvencionadas, inserción laboral, empleo local y excedencia de cuidado de hijos, la que mayor número de solicitudes presenta es inserción laboral y dentro de ésta, contratación indefinida, jóvenes y mujeres (CIJM) con 156 solicitudes; transformación en indefinidos, jóvenes y mujeres (TRAJM) con 118 solicitudes y transformación de indefinidos, dificultades de acceso al mercado de trabajo (TRADA) con 92 solicitudes. El menor número de solicitudes se encuentra en contratación indefinida de técnicos de prevención (PRTP) con 1 solicitud; reducción de jornada (RJTCO y RJECON) con 3 solicitudes y autoempleo, asistencia técnica (AUTAT) con 5 solicitudes. En total se concedieron 382.

## SOLICITUDES INSERCIÓN LABORAL 2004: 771

LÍNEA	Nº EXPTEs.
Contratación Indefinida. Jóvenes y Mujeres ( <b>CIJM</b> )	156
Transformación en Indefinidos. Jóvenes y Mujeres ( <b>TRAJM</b> )	118
Contratación Indefinida. Dificultades de acceso al Mercado de Trabajo ( <b>CIDA</b> )	17
Transformación en Indefinidos. Dificultades de acceso al Mercado de Trabajo ( <b>TRADA</b> )	92
Contratación Temporal. Contratos Formativos ( <b>CTFOR</b> )	21
Transformación en Indefinidos de Contratos Formativos ( <b>TRAFOR</b> )	25
Contratación Temporal. Conciliación Vida Laboral y Familiar ( <b>CTCON</b> )	34
Autoempleo. Subvención Financiera ( <b>AUTSF</b> )	83
Autoempleo. Renta de Subsistencia ( <b>AUTRS</b> )	86
Autoempleo. Asistencia Técnica ( <b>AUTAT</b> )	5
Fomento Nuevos Yacimientos de Empleo a través de fórmulas de Autoempleo ( <b>PRAUNYE</b> )	60
Fomento Autoempleo Mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino ( <b>PRAUSUB</b> )	23
Fomento de la contratación del primer trabajador ( <b>PRPT</b> )	12
Ayuda por conciliación vida laboral y familiar ( <b>PRCON</b> )	19
Contratación Indefinida de trabajadores con discapacidad y adaptación puestos de trabajo ( <b>DICTI</b> )	16
Contratación Indefinida de Técnicos de Prevención ( <b>PRTP</b> )	1
Reducción de jornada ( <b>RJTCON</b> y <b>RJECON</b> )	3
<b>TOTAL SOLICITUDES</b>	<b>771</b>

En la siguiente tabla, observamos que, sólo se exponen los números de expedientes pagados en inserción laboral, que fueron 382 y empleo local que fueron 150 expedientes pagados. En cuanto a excedencia, cuidado de hijos, no se especifica si están pagados los 123 expedientes aprobados.

### EXPEDIENTES PAGADOS INSERCIÓN LABORAL 2004

LÍNEA	Nº EXP. PAGADOS	PUESTOS CREADOS	IMPORTE
PJCI	96	102	355.440,04
PMCI	36	40	109.243,00
PJTC	68	72	137.929,63
PMTC	41	54	110.631,00
PJAU	52	52	132.653,32
PMAU	4	4	7.849,27
<b>PRAUNYE</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>355.570,42</b>

<b>PRAUSUB</b>	18	18	242.453,38
<b>PRPT</b>	5	5	17.100,00
<b>PNSUS</b>	11	11	30.465,23
<b>PRCON</b>	7	7	12.621,00
<b>PRSA-PRRJJP</b>	3	3	5.402,00
<b>DICTI</b>	1	1	3.906,57
<b>CIJM</b>	1	1	2.000,00
<b>TRADA</b>	1	1	2.103,00
<b>TOTAL</b>	<b>382</b>	<b>409</b>	<b>1.525.367,86</b>

#### **EMPLEO LOCAL 2004**

<b>LÍNEA</b>	<b>Nº EXP. PAGADOS</b>	<b>PUESTOS CREADOS</b>	<b>IMPORTE</b>
ELCO	150	652	1.955.989,29
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>652</b>	<b>1.955.989,29</b>

La aprobación de los mencionados expedientes ha supuesto la inversión de 3.481.357,15 euros, que han creado 1060 puestos de trabajo, de los cuales 409 son trabajos estables.

Toda esta gestión corresponde a las siguientes líneas de ayudas:

- Subvenciones Plan de Empleo Estable para desempleados mayores de 30 años (Orden 5-Diciembre-2002 – BOCYL nº 240).
- Subvenciones Plan de Empleo Joven (Orden 5-Diciembre-2002 – BOCYL nº 240).
- Subvenciones para Fomento de Autoempleo en sectores de Nuevos Yacimientos de Empleo, Fomento del autoempleo de mujeres en profesiones Subrepresentadas (Orden 5-Diciembre-2002 – BOCYL nº 240).
- Subvenciones dirigidas a la Conciliación de la Vida Laboral con la Familiar (Orden 5-Diciembre-2002 – BOCYL nº 240).
- Subvenciones para la contratación de Trabajadores Desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social (Orden EYE/1694/2003 de 15 de Diciembre – BOCYL nº 247).

Para el año 2005, según la memoria 2005 “Fomento del Empleo”, publicada por el Servicio Público de Empleo, Gerencia Provincial de Zamora, las solicitudes presentadas

ante la Gerencia provincial de Zamora fueron 1125, de las cuales se aprobaron 857 solicitudes:

- Inserción laboral: Se presentaron 921 solicitudes, de las cuales se aprobaron 665 solicitudes.
- Empleo local: Se presentaron 204 solicitudes y se aprobaron 192 solicitudes.

#### **SOLICITUDES INSERCIÓN LABORAL 2005: 921 solicitudes**

<b>LÍNEA</b>	<b>Nº EXPTES.</b>
Contratación Indefinida. Jóvenes y Mujeres ( <b>CIJM</b> )	191
Transformación en Indefinidos. Jóvenes y Mujeres ( <b>TRAJM</b> )	162
Contratación Indefinida. Dificultades de acceso al Mercado de Trabajo ( <b>CIDA</b> )	25
Transformación en Indefinidos. Dificultades de acceso al Mercado de Trabajo ( <b>TRADA</b> )	104
Contratación Temporal. Contratos Formativos ( <b>CTFOR</b> )	30
Transformación en Indefinidos de Contratos Formativos ( <b>TRAFOR</b> )	31
Contratación Temporal. Conciliación Vida Laboral y Familiar ( <b>CTCON</b> )	42
Autoempleo. Subvención Financiera ( <b>AUTSF</b> ), Renta de Subsistencia ( <b>AUTRS</b> ), Asistencia Técnica ( <b>AUTAT</b> )	191
Fomento Nuevos Yacimientos de Empleo a través de fórmulas de Autoempleo ( <b>PRAUNYE</b> )	66
Fomento Autoempleo Mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino ( <b>PRAUSUB</b> )	26
Fomento de la contratación del primer trabajador ( <b>PRPT</b> )	17
Ayuda por conciliación vida laboral y familiar ( <b>PRCON</b> )	19
Contratación Indefinida de trabajadores con discapacidad y adaptación puestos de trabajo ( <b>DICTI</b> ), ( <b>DIADAP</b> )	15
Contratación Indefinida de Técnicos de Prevención ( <b>PRTP</b> )	1
Organización del tiempo de trabajo ( <b>PRRJJJ</b> )	1
<b>TOTAL SOLICITUDES</b>	<b>921</b>

En inserción laboral la línea de subvención más solicitada es contratación indefinida, jóvenes y mujeres (CIJM) con 191 solicitudes, transformación en indefinidos, jóvenes y mujeres (TRAJM) con 162 solicitudes y autoempleo, subvención financiera (AUTSF), renta de subsistencia (AUTRS), asistencia técnica (AUTAT), con 191 solicitudes y las que menos solicitudes presentan son contratación indefinida de técnicos de prevención (PRTP) con 1 solicitud, organización del tiempo de trabajo (PRRJJJ) con 1 solicitud y

contratación indefinida, dificultad de acceso al mercado de trabajo (CIDA) con 25 solicitudes.

### **SOLICITUDES EMPLEO LOCAL: 204 SOLICITUDES**

**LINEA:** Colaboración con las Corporaciones Locales. Contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social (**ELCO**).

SOLICITUDES PRESENTADAS	204
IMPORTE SOLICITADO	8.525.208 €
SOLICITUDES SUBVENCIONADAS	192
IMPORTE ADJUDICADO	2.428.350,73 €

### **INSERCIÓN LABORAL: EXPEDIENTES PAGADOS EN 2005**

	AÑO 2002	AÑO 2003	AÑO 2004	AÑO 2005	TOTAL EXPTS.	PUESTOS TRAB.	IMPORTE EJECUTADO
AUTAT			1		1		150,00
AUTRS			52	56	108	0	324.540,00
AUTSF			55	52	107	107	108.183,06
PMAUSF		1			1	1	1.339,33
PMAURS		1			1	1	3.606,00
CIDA			2		2	2	5.400,00
CIJM			89		89	112	426.800,00
PJCI	2	45			47	59	208.650,92
PMCI		24			24	29	81.301,50
CTCON			24	23	47	47	33.676,62
CTFOR			3	15	18	19	26.700,00
DICTI		4	3	6	13	13	48.835,78
DIADAP			1		1	1	901,52
PRAUNYE	1	2	44	8	55	55	409.603,11
PRAUSUB		4	9		13	13	165.008,82
RJECON			1		1	1	1.200,00
RJTCON			1		1	1	1.500,00
PRCON			10	8	18	18	32.454,00
PRPT			8	8	16	16	60.450,00
PRRJJJ				1	1	1	1.803,00
PRTP			1	1	2	2	12.000,00
TRADA			27		27	54	97.060,50
TRAJM			43		43	51	116.360,00
PJTC	1	10			11	14	26.476,49
PMTC	3	2			5	40	70.560,82
TRAFOR			13		13	14	49.800,00
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>93</b>	<b>387</b>	<b>178</b>	<b>665</b>	<b>671</b>	<b>2.314.361,47</b>

**EMPLEO LOCAL: EXPEDIENTES PAGADOS EN 2005**

LÍNEA	Nº EXP. PAGADOS	PUESTOS CREADOS	IMPORTE
ELCO	187	566	2.374.592,41
<b>TOTAL</b>	187*	566	2.374.592,41*

Para el año 2006 las solicitudes presentadas para las ayudas económicas contenidas en las Resoluciones de 1, 3, 9, 23 y 31 de marzo, 7 de abril y de 18 y 21 de julio de 2006, del ECYL de Castilla y León (BOCYL N°: 48,50, 63, y150), en La Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo en Zamora, fueron las siguientes:

**INSERCIÓN LABORAL: Solicitudes presentadas en 2006**

LÍNEA	Nº EXPTES.
Contratación Indefinida. Jóvenes y Mujeres ( <b>CIJM</b> )	143
Transformación en Indefinidos. Jóvenes y Mujeres ( <b>TRAJM</b> )	216
Contratación Indefinida. Dificultades de acceso al Mercado de Trabajo ( <b>CIDA</b> )	18
Transformación en Indefinidos. Dificultades de acceso al Mercado de Trabajo ( <b>TRADA</b> )	145
Contratación Temporal. Contratos Formativos ( <b>CTFOR</b> )	18
Transformación en Indefinidos de Contratos Formativos ( <b>TRAFOR</b> )	41
Contratación Temporal. Conciliación Vida Laboral y Familiar ( <b>CTCON</b> )	40
Ayuda por conciliación vida laboral y familiar ( <b>PRCON</b> )	7
Autoempleo. Subvención Financiera ( <b>AUTSF</b> ), Renta de Subsistencia ( <b>AUTRS</b> ), Asistencia Técnica ( <b>AUTAT</b> )	140
Fomento Nuevos Yacimientos de Empleo a través de fórmulas de Autoempleo ( <b>PRAUNYE</b> )	6
Fomento Nuevos Yacimientos de Empleo a través de fórmulas de Autoempleo ( <b>PRAUNYEF</b> )	48
Fomento Autoempleo Mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino ( <b>PRAUSUB</b> )	4
Fomento Autoempleo Mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino ( <b>PRAUSUBF</b> )	14
Fomento de la contratación del primer trabajador ( <b>PRPT</b> )	3
Fomento de la contratación del primer trabajador ( <b>PRPTF</b> )	8
Contratación Indefinida de trabajadores con discapacidad y adaptación puestos de trabajo ( <b>DICTI</b> ), ( <b>DIADAP</b> )	15

Jubilación parcial. Contratos de relevo ( PRRJJP)	4
<b>TOTAL SOLICITUDES</b>	<b>870</b>

En inserción laboral, se presentaron 870 expedientes, siendo el mayor número de solicitudes en transformación en indefinidos, jóvenes y mujeres (TRAJM) con 256 solicitudes, transformación en indefinidos, dificultades de acceso al mercado de trabajo (TRADA) con 145 solicitudes y contratación indefinida jóvenes y mujeres (CIJM) con 143 solicitudes. Las líneas que menos solicitudes presentan fueron: fomento de la contratación del primer trabajador (PRPT) con 3 solicitudes, jubilación parcial, contratos de relevo (PRRJJP) con 4 solicitudes y fomento del autoempleo de mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino (PRAUSUB) con 4 solicitudes.

No se puede especificar el número de concesiones, ya que los datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo de Zamora, presentan irregularidades en las sumas de los totales y su falta de correspondencia en la desagregación por sexo. Es en esta memoria del año 2006, que se presentan para el período 2004-2006, los datos desagregados por sexo.

#### **5.1.4. IV Plan Regional de Empleo 2007-2010**

El objetivo general del IV Plan Regional de Empleo es mejorar la estabilidad y calidad en el empleo, potenciar la inserción laboral de los desempleados, así como favorecer el fomento del espíritu empresarial en Castilla y León.

Los objetivos específicos son:

- Favorecer la creación de empleo de calidad.
- Mejorar la inserción laboral de los desempleados.
- Favorecer la creación y el mantenimiento de nuevas empresas, así como el progreso y la mejora de las existentes.
- *Discriminar positivamente* a los jóvenes y a las mujeres.
- Favorecer el empleo indefinido a tiempo parcial.
- Mejorar la formación, orientación e intermediación laboral.



- Potenciar los territorios menos desarrollados y fijar población.
- Mejorar las condiciones de vida de los colectivos más desfavorecidos.
- Contribuir a establecer condiciones de *igualdad entre hombres y mujeres*.
- *Conciliar la vida familiar y laboral*.

Dentro de las prioridades de este IV Plan Regional de Empleo se establece *la igualdad de género* y el equilibrio poblacional, teniendo en cuenta que las cifras de actividad y paro de los jóvenes y mujeres presentan diferencias significativas con respecto a los varones y la población total, por lo que el Plan no puede ignorar dicha diferencia desde la perspectiva y la finalidad última del pleno empleo. Es por ello que se deben mantener, e incluso incrementar, las políticas que conlleven acciones positivas en las medidas de apoyo al empleo y la formación de estos colectivos que aportan mayor dinamismo a la actividad económica y al restablecimiento de las estructuras poblacionales más dinámicas.

Se da un paso más adelante estableciendo una segunda discriminación positiva a la conjunción de los dos colectivos mencionados, es decir, mujeres jóvenes.

Con carácter complementario a las políticas de apoyo a la población, se pretende prestar especial atención a las medidas de promoción del empleo que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la familiar, entre las que se consideran la sustitución, la flexibilidad en la jornada laboral y la jornada reducida, estas últimas bien con carácter temporal, o con carácter definitivo<sup>215</sup>.

---

<sup>215</sup> JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *Acuerdo Plan Regional de Empleo 2007-2010*. JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. 2007, pp. 19-20.

### 5.1.4.1. Estructura y áreas de intervención

A continuación, se expone un desglose de las líneas de actuación del Plan, así como las áreas de intervención de dicho Plan.

#### Líneas de actuación integrantes del IV Plan Regional de Empleo

1.- FOMENTO DEL EMPLEO		Centro Directivo
<i>1.1 Fomento de la contratación por cuenta ajena</i>	Fomento de empleo estable para jóvenes, mujeres y colectivos que presentan especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo (incluye nuevas contrataciones y transformaciones)	Ecyl
	Fomento a la realización de contratos formativos	Ecyl
	Fomento de la reordenación del empleo en el sector de ayuda a domicilio	Ecyl
	Fomento de la contratación indefinida de trabajadores procedentes de crisis de empresas	Ecyl
	Fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias	Ecyl
	Fomento de la contratación por reordenación de la jornada	Ecyl
	Contratación de trabajadores desempleados por organismos para la realización de obras y servicios de interés general y social	Ecyl
	Subvenciones a empresas calificadas como I+E	Ecyl
<i>1.2. Fomento del autoempleo</i>	Contratación y formación del autoempleo de mujeres en los sectores en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino	Ecyl
	Fomento de autoempleo en sectores de nuevos yacimientos de empleo	Ecyl
	Contratación del primer trabajador por parte de autónomos y profesionales que carezcan de trabajadores por cuenta ajena	Ecyl
	Fomento del autoempleo	Ecyl
	Fomento del espíritu emprendedor y del asociacionismo de trabajadores autónomos	D.G. Economía Social
<i>1.3 Fomento de la Economía Social</i>	Ayuda a la incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales	D.G. Economía Social
	Ayudas para financiar proyectos de inversión	D.G. Economía Social
	Asistencia técnica	D.G. Economía Social
	Actividades de formación, difusión y fomento de la economía social	D.G. Economía Social
	Actividades de las entidades asociativas de cooperativas y sociedades laborales	D.G. Economía Social
	Pago de cuotas de la seguridad social a los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	D.G. Economía Social

	Financiación de inversiones realizadas en Centros Especiales de Empleo	D.G. Economía Social
<i>1.4 Conciliación</i>	Fomento de la contratación en régimen de interinidad para sustituir a trabajadores en los supuestos de riesgo durante el embarazo y durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, excedencia por cuidado de hijos o familiares y reducción de jornada	Ecyl
	Conciliación de la vida familiar con la laboral de las trabajadoras que se establezcan por cuenta propia	Ecyl
	Ascenso profesional en PYMES	Consejería de Familia
	Plan Dike	Consejería de Familia
<i>1.5 Discapacidad</i>	Contratación indefinida de personas con discapacidad	Ecyl
	Proyectos generadores de empleo estable para trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo	D.G. Economía Social
	Mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo	D.G. Economía Social
	Promoción del empleo autónomo para trabajadores con discapacidad	D.G. Economía Social
	Fomento e integración de trabajadores con discapacidad en las empresas ordinarias	D.G. Economía Social
	Fomento de la contratación de trabajadores para prestar apoyo al puesto de trabajo	D.G. Economía Social
	Fomento de la contratación de personas que se dediquen al apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas	D.G. Economía Social
<i>1.6 Fomento del empleo en Entidades Locales</i>	Plan Regional de Empleo Entidades Locales (ELOR-ELCO)	Ecyl
	Entidades Locales: Nuevos Yacimientos de Empleo (ELNYE)	Ecyl
	Entidades Locales: Personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social (ELEX)	Ecyl
	Plan de Empleo Agrario para zonas deprimidas	Ecyl
	Contratación de agentes de empleo y desarrollo local (AEDL)	Ecyl
<b>2.- FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>		<b>Centro Directivo</b>
	Cursos de F.P. Ocupacional	Ecyl
	Formación en alternancia	Ecyl
	Prácticas en empresas para titulados universitarios	Ecyl
	Medidas complementarias de acompañamiento y mejora de la F.P. ocupacional	Ecyl
	Formación de mujeres en actividades de alta demanda y en el ámbito de Nuevas Tecnologías	Ecyl
	Formación específica en empresas con compromiso de contratación	Ecyl
	Cursos de formación e inserción profesional	Ecyl

2.1 <i>Formación Ocupacional</i>	Prácticas no laborales en empresas como complemento de la formación	Ecyl
	Formación Profesional dirigida a mujeres y actuaciones de igualdad de oportunidades en Corporaciones Locales	Consejería de Familia
	Formación Profesional dirigida a mujeres en entidades sin ánimo de lucro	Consejería de Familia
2.2 <i>Formación Continua</i>	Formación para trabajadores ocupados	Ecyl
	Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación continua	Ecyl
2.3 <i>Programas Mixtos de Formación y Empleo</i>	Escuelas taller y casas de oficio	Ecyl
	Unidades de promoción y desarrollo	Ecyl
	Talleres de empleo	Ecyl
<b>3.- Medidas de ORIENTACIÓN, INFORMACIÓN INTERMEDIACIÓN Y COHESIÓN SOCIAL</b>		
	Acciones de orientación profesional para el empleo y el autoempleo (OPEAS)	Ecyl
	Acciones experimentales en materia de empleo	Ecyl
	Orientación, formación e inserción profesional	Ecyl
	Formación y orientación de personas que alternan situaciones de ocupación y desempleo	Ecyl
	Sensibilización empresarial respecto a las prácticas de discriminación indirecta a la mujer en el trabajo	Ecyl
	Programa Óptima	Consejería de Familia
	Modernización	Ecyl
	Estudios de mercado (EMER)	Ecyl
	Medidas de difusión del Plan Regional de Empleo	Ecyl
	Inmigración	Ecyl

#### 5.1.4.1.1. Fomento del empleo

En este apartado, podemos encontrar cinco subdivisiones, que a continuación se analizan.

- **Fomento del empleo estable por cuenta ajena**

Las primeras medidas que se toman, se refieren al fomento del empleo por cuenta ajena. Para la consecución de los objetivos, la cuestión primordial fue crear empleo de calidad. Las convocatorias de ayudas siguieron seis criterios: En primer lugar, fueron subvencionados los contratos de trabajo suscritos con los demandantes de empleo que estaban inscritos en el Servicio Público de Empleo, pertenecientes a los siguientes colectivos: menores de 25 años; mayores de 25 y menores de 30 años con 6 meses de desempleo; mujeres; personas con discapacidad; parados de larga duración; varones mayores de 45 años con 6 meses de desempleo; colectivos especiales (víctimas de violencia de género, etc.); emigrantes de nacionalidad española que hayan retornado para

fijar su residencia en Castilla y León. En segundo lugar, se dan ayudas para la realización de contratos para la formación y contratos en prácticas para jóvenes. En tercer lugar, las empresas que realicen contrataciones en centros en territorios menos desarrollados o en municipios catalogados áreas periféricas de la Comunidad recibirán un importe adicional a la subvención base establecida, así como cuando se trate de contratos que afecten a mujeres o jóvenes y especialmente a mujeres jóvenes. En cuarto lugar, para poder tener acceso a las ayudas destinadas a transformar los contratos temporales en indefinidos, fue necesario que el índice de temporalidad de la plantilla de la empresa (porcentaje de trabajadores con contrato temporal respecto al total de trabajadores de la empresa) durante el año 2007 sea inferior al 25%, durante el año 2008 inferior al 24%, en el 2009 inferior al 23%, y al 22% en el último año, o de no alcanzar estos porcentajes de temporalidad máxima, la empresa se deberá comprometer a cumplirlo en un plazo de 3 años, mediante nuevas contrataciones indefinidas o transformaciones.

En quinto lugar, se estableció que se mantendrían las ayudas para la transformación de contratos temporales en indefinidos, posteriormente a los nueve primeros meses de 2007 excepcionalmente, según bases de convocatoria, dando subvención solamente a aquellas empresas, que se adapten a las modalidades contractuales que se determinaron. En sexto lugar, se determinó que las partes firmantes del Plan se comprometían:

- a) Negociar líneas de ayuda para promover políticas activas, formación profesional, orientación laboral, así como medidas dirigidas a fomentar sectores que sufran procesos industriales recesivos que supongan la pérdida de empleo.
- b) Estabilidad y calidad del empleo de las mujeres, a través de ayudas a PYMES que implementen planes de igualdad.
- c) Dar apoyo a las empresas que realicen diagnósticos de viabilidad de implementación de medidas de teletrabajo, para las mujeres que tengan a cargo el cuidado de hijos menores o ascendientes y de igual manera, facilitar el acceso y el mantenimiento del empleo de las mujeres rurales.

- **Conciliación de la vida familiar y laboral**

La segunda línea de actuación en el área de fomento del empleo se basa en la conciliación de la vida familiar y laboral, ya que es fundamental para que las mujeres participen en el mercado laboral, por lo tanto, el Plan sostiene que las partes firmantes de este acuerdo, se deben comprometer a apoyar medidas para que se orienten a la flexibilización y a la reducción de la jornada horaria y se adapte así a las necesidades de las/os trabajadoras/es. Lo que se buscaba para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y el desarrollo profesional entre otras cosas, se propuso el incentivo a las empresas que realizaran diagnósticos sobre la viabilidad de medidas de flexibilidad y reordenación de la jornada laboral, así como estudios sobre discriminación indirecta de la mujer.

Una de las medidas que se pusieron en práctica fue fomentar la contratación en régimen de interinidad para sustituir a los trabajadores en determinados supuestos y de forma especial la referida a la reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar dependiente. También se incentiva de forma especial a aquellas empresas que faciliten la transformación de un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial, para atender las responsabilidades personales y familiares y que se realice una sustitución de la jornada restante, indefinidamente. Según el incentivo de las medidas descritas anteriormente, desde el Plan se entendió que servirían para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, el fomento del empleo y la estabilidad del mismo. Teniendo en cuenta que la tasa de empleo temporal es mayor para las mujeres, con este tipo de medidas se fomentó esa tasa temporal femenina, que se entiende que no es la mejor solución para conciliar la vida familiar y laboral.

Se ha comprobado en el capítulo V “Situación de la mujer en el mercado laboral”, que en el año 2010, a nivel nacional, en el total de la población estudiada, entre los 16 y 64 años, de las razones del trabajo a tiempo parcial por parte de las mujeres, hay una especial diferencia con respecto a los hombres en la razón del cuidado de los niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, que en las mujeres es un 16,1% y en los hombres un 1,7%. Concretamente en Castilla y León, según el Informe sobre la Situación económica y social de la mujer en Castilla y León 2009, cuando se les pregunta a las mujeres cual es el motivo del ámbito laboral o reducción de la jornada laboral, el 59,4% expone que el motivo del cambio es por el cuidado de los hijos, el 11,1% es por el cuidado de personas

mayores y el 1,9 % es por el cuidado de personas con discapacidad. Por lo tanto, se entiende que se deberían incrementar las medidas que favorezcan los servicios públicos de guarderías y ayudas a la dependencia, sin excluir la posibilidad del cambio en la jornada laboral, es decir, que las mujeres, tengan la posibilidad de elegir entre diferentes opciones, ya que son ellas las que en su mayoría se dedican al cuidado.

- **Fomento del empleo autónomo**

En relación al empleo autónomo, lo que propone el Plan es fomentar el autoempleo tanto individual como colectivo. Además, se reforzó la sensibilización, el acceso a la información, orientación y formación, apoyo a la inversión y mejora de la calidad y del nivel de competitividad, y el asociacionismo. También se propuso fomentar el autoempleo de las mujeres en los sectores que se encontraban subrepresentadas, así como el fomento de autoempleo en los sectores de Nuevos Yacimientos de Empleo. Por otra parte, se promovió la contratación indefinida del primer trabajador por parte de autónomos y profesionales que carezcan de trabajadores por cuenta ajena. También se propuso establecer mecanismos de anticipo del importe de estas ayudas para que el emprendedor ponga en marcha la actividad.

- **Fomento empleo protegido para personas con discapacidad**

El Plan propone, que se facilite a las personas con discapacidad la inserción laboral, garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo de su actividad profesional. Para ello se propone que la mejor solución es el empleo protegido en el ámbito de los Centros Especiales de Empleo. Estos Centros deben incluir los que se llama Unidades de Apoyo de la Actividad Profesional, las cuales deben cumplir unos requisitos y para ello se proporcionan ayudas, a los mismos.

- **Fomento del empleo en el ámbito local**

El gobierno autonómico, tiene como objetivo, crear empleo. Por otro lado, La Unión Europea aconseja crear empleo en las zonas rurales para fijar población, y evitar el éxodo rural, dinamizando la economía en las zonas rurales. Sobre todo, debido a las características demográficas de la Comunidad Autónoma, se busca evitar la pérdida de población activa, por lo que se acuerda mantener y reforzar las ayudas destinadas a

entidades locales, subvencionando los proyectos que promuevan el empleo: a) mediante la realización de obras o servicios de interés público o social y b) mediante iniciativas novedosas, que puedan hacer emerger empleos estables en el marco de nuevas actividades económicas. Así mismo, se pretendió reforzar las ayudas destinadas a las entidades locales que contraten a personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social. Para que el IV Plan Regional de Empleo se constituya en el Plan del empleo Estable y de Calidad, las partes consideran necesaria la estabilidad de las plantillas como elemento diferenciador y el reconocimiento de la discriminación positiva a favor de las mujeres.

Finalmente, también se considera necesario reforzar las ayudas a zonas geográficas en las que los desempleados tienen mayor dificultad de inserción, por lo que serán beneficiarios preferentes los municipios de menos de 20.000 habitantes y dentro de ellos, los territorios declarados menos desarrollados y los municipios en el Plan Especial de Actuación en las Áreas Periféricas de la Comunidad.

#### **5.1.4.1.2. Formación para el empleo**

Los procesos productivos en el mundo laboral se ven afectados por las nuevas tecnologías, por ello, la sociedad actual es una sociedad cambiante, las empresas tienen que ser competitivas, innovadoras, sobre todo cuando se han reducido los fondos europeos y Castilla y León ha perdido la condición de “Región objetivo 1”. Ahora es necesario tener personal con alta cualificación profesional, que esté adaptado a los cambios tecnológicos y a la innovación, en relación con las peticiones de las empresas., ya que la falta de formación implica el incremento del desempleo y esto afecta tanto a parados como a trabajadores que no estén actualizados en sus correspondientes empleos. Esto se configura como una de las políticas activas de empleo a la formación para el empleo, tanto para trabajadores ocupados y profesionales autónomos, como para desempleados y ocupados en situación de riesgos de exclusión del mercado laboral, ya que sus capacidades y conocimientos se han quedado atrasados.

La formación para el empleo tiene que ser coordinada con la formación profesional reglada, a través del Plan de Formación Profesional de Castilla y León, en el marco de las políticas de apoyo y fomento de la actividad económica, que deberán ser un referente, para las empresas en la formación para el empleo. La prioridad fundamental del Plan de Formación Profesional, es la de orientar la formación hacia el empleo y es un instrumento



de coordinación interdepartamental de las diversas acciones formativas. También evita solapamientos entre diferentes instituciones y optimiza los recursos disponibles para conseguir integrar en un programa único toda la formación profesional. Así, las partes se comprometen a establecer una planificación y coordinación entre la formación ocupacional y la continua, y además con la formación profesional inserta en el ámbito educativo (Reglada), ámbito en el que tendrán protagonismo los Centros Integrados de Formación Profesional. Además, se tuvo en cuenta, la situación territorial y empresarial de la Comunidad, por lo que las necesidades formativas, se fijaron en las necesidades del territorio y la atención de PYMES y autónomos.

Para el proceso de la orientación, formación o inserción profesional, las partes firmantes del Acuerdo deberían haber estudiado la fórmula jurídica más adecuada para establecer las condiciones de realización de dicho proceso, a través de un contrato programa o convenio. Así, la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León, pretendía convertirse en referente de la formación orientada a los trabajadores, actuando directamente en la difusión de este tipo de formación, contribuyendo con la reducción de procedimientos a la eficacia en la formación, y orientando a empresarios y trabajadores con el objetivo de ayudar a la estabilidad en el empleo.

Por otro lado, se pretendía que el Observatorio Regional del Empleo colaborara con las entidades encargadas de planificar la formación, identificando las necesidades formativas, y realizando los estudios pertinentes en colaboración con la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo. Este Observatorio Regional de Empleo se pretendió fortalecer para que se pudiera ofrecer una oferta formativa, para trabajadores y empresarios, adecuada a las necesidades del tejido productivo de Castilla y León. Se pretendía que el Observatorio Regional de Empleo se conformara como una herramienta para permitir disponer de la información necesaria que orientara los programas de formación y empleo apropiados a las exigencias del mercado laboral. Con el Observatorio Regional de Empleo, se pretendía que sirviera para orientar las políticas activas a desarrollar tanto a nivel sectorial como territorial, contando con la colaboración de los Agentes Económicos y Sociales.

Las partes firmantes del presente Plan estuvieron de acuerdo en mantener e incrementar las actuaciones en materia de formación, apoyando la Fundación Autonómica para la

Formación en el Empleo y el Observatorio Regional de Empleo. Finalmente, se pretendió que las acciones formativas del Servicio Público de Empleo incorporaran módulos de prevención de riesgos laborales respondiendo al Acuerdo para la prevención de riesgos laborales de Castilla y León.

#### **5.1.4.1.3. Información, orientación, intermediación y cohesión social**

El objetivo prioritario para las Partes, fue el empleo estable y de calidad y la mejora de la empleabilidad para todos los trabajadores desempleados, especialmente de los que presentan mayores dificultades de inserción. Fue fundamental en las actuaciones a llevar a cabo la atención personalizada de orientación laboral para el trabajo por cuenta ajena, o de asesoramiento para el autoempleo. Según el IV Plan Regional de Empleo, la empleabilidad debía suponer una gestión eficaz, ágil y profesional de la colocación a través de la intermediación entre la demanda y ofertas de trabajo, que llegaran al Servicio Público de Empleo. Por otra parte, se pretendió una complementariedad de las políticas de formación y orientación, que contribuyera al desarrollo de sistemas integrados de orientación profesional, que tendrían que incluir la orientación para trabajadores ocupados, para facilitar su promoción laboral y alcanzar a los trabajadores ocupados demandantes de formación en general. Con respecto a las mujeres que hayan abandonado el mercado laboral durante un determinado periodo de tiempo para el cuidado de los hijos menores de seis años o ascendientes que necesiten especiales cuidados, se promovieron incentivos a la orientación e inserción personalizada.

Por tanto, las partes firmantes se comprometen, a mejorar la intermediación laboral y la Junta de Castilla y León a seguir impulsando el programa de modernización del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, con el objetivo de: a) Mejorar la gestión de las ofertas de empleo, mediante un procedimiento de mayor calidad que permita una mayor eficacia de la intermediación entre empleadores y demandantes de empleo y, a su vez, mejore los niveles de satisfacción de los usuarios de dichos servicios. b) Mejorar las expectativas de inserción de los desempleados, a través de una atención personalizada a los usuarios de las oficinas de empleo, para mejorar la satisfacción en el trato y la información recibida y c) Captación de ofertas de trabajo, a través de prospecciones institucionales en empresas y organismos empleadores.

Por otro lado, las partes firmantes, quisieron destacar que la inmigración además de un deber de solidaridad era una oportunidad de desarrollo para la sociedad castellana y leonesa. También quisieron destacar que por su relevancia y amplitud fueron objeto de compromisos específicos mediante La aprobación del Plan Integral de Inmigración de Castilla y León 2005-2009 que significó un compromiso de la Administración Autonómica en conseguir la plena integración social y laboral de los inmigrantes residentes en el territorio. El Plan Integral incluyó, dentro del Área de Empleo, “facilitar el acceso de los inmigrantes al empleo y la plena integración social y laboral”, y estableció la elaboración del Acuerdo para la integración social y laboral de la población inmigrante de Castilla y León para el periodo 2006-2009, que fue negociado con los agentes sociales y económicos. Finalmente, en mayo de 2006 se aprobó el Acuerdo sobre la Integración Social y Laboral y el acceso al empleo de la población inmigrante en Castilla y León, que fue firmado por la Junta de Castilla y León y los agentes económicos y sociales más representativos de la Comunidad Autónoma.

#### **5.1.4.1.4. Instrumentos de gestión, difusión, seguimiento y financiación del IV Plan Regional de Empleo**

Para garantizar la eficacia de las subvenciones para el fomento del empleo, la Administración Regional pretendió crear procedimientos que permitieran la simplificación y normalización administrativa para acortar los plazos de gestión de las subvenciones. Para conseguir dicho objetivo, la Junta de Castilla y León se comprometió a potenciar la dotación del Servicio Público de Empleo, al ser el órgano gestor de las políticas activas dentro de la Comunidad de Castilla y León. Por otro lado, la Administración debía informar anualmente sobre las líneas de ayudas integrantes del Plan, con el fin de valorar los avances que se han conseguido en ese ámbito. Por lo tanto, La Junta de Castilla y León se comprometió a continuar con el Acuerdo del Diálogo Social sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y mantener la interlocución en esta materia a través del Consejo Regional de Trabajo. También se acordó que el Plan debía tener una difusión adecuada para el debido conocimiento de los posibles beneficiarios de las ayudas propuestas en el mismo.

Con respecto a la evaluación del IV Plan Regional de Empleo, se propuso, que en los años de vigencia del Plan, además del seguimiento anual de las medidas llevadas a cabo, para

poder adaptarlas al desarrollo del mismo, también se propuso una evaluación intermedia de los resultados, que sería ejecutada por el Consejo General de Empleo.

Por otra parte, La Junta de Castilla y León se comprometió a desarrollar los nuevos programas de empleo recogidos en este Plan en un plazo de seis meses, desde la aprobación del mismo.

Por último, el Plan presenta los datos de financiación para los cuatro años de vigencia, en el que se señala, el importante esfuerzo por parte de la Junta de Castilla y León en minimizar el descenso del dinero procedente del Fondo Social Europeo, como consecuencia de que la Comunidad Autónoma de Castilla y León deja su condición de “Región Objetivo 1” y se incorpora progresivamente al “Objetivo de Competitividad Regional y Empleo”. Además la Junta de Castilla y León, se compromete, a incrementar los fondos con respecto al primer año en un 4% anual. En el cuadro de financiación se incluyen las partidas destinadas al fomento del empleo en empresas y otras entidades, entidades locales, formación información y orientación, sumas totales para cada año de vigencia del Plan y la partida destinada a otros compromisos, como la integración de la población inmigrante y el Plan de Empleo Agrario.

A continuación se analiza el presupuesto disponible para el IV Plan Regional de empleo con respecto a las partidas designadas para la mujer. De los 90.108.489 euros disponibles para el último año del Plan (2010), corresponden 4.212.615 euros para la mujer y acciones conducentes a la conciliación de la vida laboral y familiar, que supone el 4,67% del presupuesto total. Es la tercera área de menos presupuesto disponible, después de fomento del empleo en economía social y asociacionismo de autónomos (2.094.661 euros) y programas autonómicos para trabajadores con discapacidad y empleo protegido (1.914.508 euros) respectivamente.

Desde 1998 que se comenzó con los Planes Regionales de Empleo hasta 2010 se ha experimentado una evolución en las partidas presupuestarias destinadas a la mujer, inicialmente no se designaron partidas concretas para fomentar la igualdad de género, si no que estaba incluido en las partidas destinadas a reforzar la política de igualdad de oportunidades, en el que se incluyen todos los colectivos en riesgo de exclusión social.

En el cuadro anejo II Ejecución IV Plan de Empleo, se puede observar el dinero que se ejecutó en cada una de las áreas. Si se compara el cuadro de financiación del IV Plan Regional de Empleo con el cuadro de Ejecución de este mismo Plan, observamos que en algunos casos, como por ejemplo, en el fomento del empleo en empresas privadas y otras entidades, se ejecutó más dinero del que inicialmente se había presupuestado, en esta categoría, en el año 2010 se presupuestaron 30.973.630 € y comprobamos que en la ejecución se destinaron 35.999.848,75 €, por lo tanto, vemos que se ha gastado más de lo que se había presupuestado en este caso. Todo lo contrario ocurre en la categoría mujer y acciones conducentes a la conciliación de la vida laboral y familiar. En el año 2007, se presupuestó para esta área 3.745.000 € y se ejecutó 1.415.643,53 €, en el año 2008, se presupuestó 3.694.800 € y se ejecutaron 1.065.609,95 €, en el año 2009, se presupuestó 4.050.592 € y se gastó 1.853.623,14 € y en el año 2010 se presupuestó 4.212.615 € y se gastaron 2.870.025 €. Durante los cuatro años de vigencia del Plan, se presupuestaron 15.903.007 €, de los cuales se ejecutaron 7.204.901,62 €, por lo cual, quedaron sin ejecutar 8.698.105,38 €, según los datos proporcionados por el V Plan Regional de Empleo 2011. Según estos datos, se entiende que la diferencia no ejecutada fue destinada a otras acciones. Teniendo en cuenta que la cuantía destinada a mujer en este IV Plan Regional de Empleo es una de las menores, se debería haber respetado lo inicialmente presupuestado, ya que la inversión pública es fundamental para erradicar la desigualdad y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## PRESUPUESTO DEL IV PLAN REGIONAL DE EMPLEO 2007-2010

ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN	2007	2008	2009	2010
FOMENTO DE EMPLEO EN EMPRESAS Y OTRAS ENTIDADES	Fomento de empleo en empresas privadas y otras Entidades	27.535.445	28.636.862	29.782.337	30.973.630
	Fomento del empleo en economía social y asociacionismo de autónomos	1.862.146	1.936.631	2.014.097	2.094.661
	<b>Mujer y Acciones conducentes a la Conciliación de la vida laboral y familiar</b>	3.745.000	3.894.800	4.050.592	4.212.615
	Programas autonómicos para trabajadores con discapacidad y empleo protegido	1.701.991	1.770.070	1.840.873	1.914.508
ENTIDADES LOCALES	Contratación desempleados para la realización de obras o servicios de Interés general	12.840.000	13.353.600	13.887.744	14.443.253
	Fomento de la Contratación de desempleados y generación de empleo en Nuevos Yacimientos de Empleo	9.630.000	10.015.200	10.415.808	10.832.440
	Fomento de la Contratación de desempleados con discapacidad y en Riesgo de exclusión social	4.280.000	4.451.200	4.629.248	4.814.417
FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN	Acciones de Formación Profesional Ocupacional y Orientación dirigidas a desempleados y ocupados	18.190.000	18.917.600	19.674.304	20.461.276
	Difusión Plan Regional de Empleo.	321.541	334.402	347.778	361.689
SUMAS TOTALES IV Plan Regional de Empleo	<b>TOTAL ANUALIDAD IV Plan Regional de Empleo</b>	<b>80.106.123</b>	<b>83.310.365</b>	<b>86.642.781</b>	<b>90.108.489</b>
OTROS COMPROMISOS	INTEGRACIÓN DE LA POBLACION INMIGRANTE	2.033.000	Firmado 18 de mayo 2006 (vigencia 2006-2009) 2008: 2.095.000 € y 2009: 2.200.000		
	Plan de Empleo Agrario	1.607.708	1.607.708	1.607.708	1.607.708

**Fuente: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. Acuerdo Plan Regional de empleo 2007-2010**

## ANEJO II. EJECUCIÓN IV PLAN DE EMPLEO

ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN	2007	2008	2009	2010	TOTAL 2007 - 2010
En materia de potenciación del empleo, fomentando su creación y favoreciendo el mantenimiento del empleo existente	Fomento de empleo en empresas privadas y otras Entidades	27.189.078,79 €	34.680.872,41 €	32.285.837,20 €	35.999.948,75 €	130.155.737,15 €
	Fomento del empleo en economía social y asociacionismo de autónomos	802.651,83 €	848.302,79 €	560.030,07 €	536.416,19 €	2.747.400,88 €
	Mujer y Acciones conducentes a la conciliación de la vida laboral y familiar	1.415.643,53 €	1.065.609,95 €	1.853.623,14 €	2.870.025,00 €	7.204.901,62 €
	Programas autonómicos para trabajadores con discapacidad y empleo protegido	12.867.684,72 €	16.888.868,97 €	21.310.679,77 €	19.868.448,96 €	70.935.682,42 €
	Contratación desempleados para la realización de obras o servicios de interés general	13.097.550,19 €	13.357.904,28 €	18.027.137,89 €	18.000.000,00 €	62.482.592,36 €
	Fomento de la contratación de desempleados y generación de empleo en nuevos yacimientos de empleo	9.529.676,56 €	9.962.829,79 €	10.400.901,86 €	10.718.309,36 €	40.611.717,57 €
	Fomento de la contratación de desempleados con discapacidad y en riesgo de exclusión social	2.840.969,44 €	2.470.782,55 €	5.542.804,63 €	4.720.061,89 €	15.574.618,51 €
En materia de formación y cualificación de los trabajadores	Acciones de Formación Profesional Ocupacional y Orientación dirigidas a desempleados y ocupados	18.778.172,00 €	19.841.309,00 €	18.464.041,68 €	23.519.543,00 €	80.593.065,68 €
En materia de prestación de servicios a empresas y trabajadores, que comprenderá aquellas relativas a la información, intermediación y atención personalizada a empresas y trabajadores, con especial atención a los desempleados	Difusión Plan Regional de Empleo	421.228,25 €	331.702,52 €	346.039,79 €	361.689,00 €	1.460.659,56 €
	Plan Empleo Agrario	1.599.365,52 €	1.598.831,22 €	1.587.220,01 €	1.588.120,70 €	6.373.537,45 €
	IAE	0,00 €	0,00 €	11.736.159,52 €	6.490.931,77 €	18.227.091,29 €
	Ayudas a trabajadores afectados por ERE's, de suspensión de contratos de trabajo	0,00 €	0,00 €	1.857.002,35 €	1.781.449,84 €	3.638.452,19 €
	Ayudas a trabajadores mayores de 55 o más años de edad por extinción de sus contratos de trabajo, por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal.	0,00 €	0,00 €	41.460,00 €	87.360,00 €	128.820,00 €
	Ayudas a trabajadores del sector azucarero	47.962,02 €	0,00 €	237.708,72 €	300.286,70 €	585.957,44 €
	Ayudas a trabajadores del sector textil-confección	78.583,10 €	4.868,02 €	47.244,18 €	0,00 €	130.695,30 €
<b>TOTAL AÑOS 2007-2010</b>		<b>88.668.565,95</b>	<b>101.051.881,50</b>	<b>124.287.890,81</b>	<b>126.842.591,16</b>	<b>440.850.929,42</b>

#### **5.1.4.1.5. Medidas dedicadas a la Mujer**

En el IV Plan Regional de empleo 2007-2010, las principales medidas dedicadas al colectivo femenino se concentran principalmente en el área de fomento del empleo. Con respecto al fomento de la contratación por cuenta ajena se busca impulsar el empleo estable para jóvenes, mujeres y colectivos que presenten especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo (se incluyen nuevas contrataciones y transformaciones).

En cuanto al fomento del autoempleo se busca la contratación y el incentivo del autoempleo de mujeres en los sectores en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

En relación al fomento de la Economía social, se proponen medidas principalmente para las personas que están en desempleo tanto para su formación como para su reinserción en el mercado laboral. Además se proponen ayudas para la creación de nuevas empresas y financiación de Centros especiales de empleo. Cabe señalar que el volumen de mujeres desempleadas en la Comunidad Autónoma de Castilla y León es mayor que el de varones, con lo cual las medidas deberían estar más enfocadas al sector femenino.

En relación a la conciliación se incluye el fomento de la contratación en régimen de interinidad para sustituir a trabajadoras en los supuestos de riesgo durante el embarazo y durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, excedencia por cuidado de hijos o familiares y reducción de jornada. También se propone tomar medidas en relación a la conciliación de la vida familiar con la laboral de las trabajadoras que se establezcan por cuenta propia, así como ascenso profesional en PYMES y la creación del Plan DIKE, que consiste en un programa de la Junta de Castilla y León encaminado a la incorporación de las mujeres víctimas de violencia de género a un puesto de trabajo, e integra las siguientes actuaciones: La sensibilización y la colaboración empresarial y el apoyo a las mujeres en su proceso de incorporación al mundo laboral.

Con respecto al Plan DIKE, después de tres Planes regionales de empleo, es la primera medida que hace alusión a la incorporación al mercado de trabajo y a la mejora de las posibilidades laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

En el área de discapacidad, se proponen de manera general medidas para la incorporación de personas discapacitadas en el mercado laboral y el mantenimiento de esos puestos de



trabajo, pero no se señalan medidas concretas para mujeres discapacitadas que se encuentran en una situación de doble discriminación.

En el área de fomento del empleo en entidades locales principalmente se proponen Planes relacionados con el empleo dirigido a las entidades locales de la Comunidad autónoma: Plan Regional de Empleo Entidades Locales (ELOR-ELCO), Entidades Locales: Nuevos Yacimientos de Empleo (ELNYE)<sup>216</sup>, Entidades Locales: Personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social (ELEX)), Plan de Empleo Agrario para zonas deprimidas, Contratación de agentes de empleo y desarrollo local (AEDL).

El segundo bloque de medidas más importante dedicado a la mujer se concentra en el área de formación para el empleo, concretamente en la formación ocupacional, entre las cuales se establece la formación de mujeres en actividades de alta demanda y en el ámbito de nuevas tecnologías. Se propone también la Formación profesional dirigida a mujeres y actuaciones de igualdad de oportunidades en corporaciones locales y la formación profesional dirigida a mujeres en entidades sin ánimo de lucro.

---

<sup>216</sup> Los nuevos yacimientos de empleo (NYE), se refiere a la aparición de las nuevas profesiones y empleos que surgen como consecuencia de los avances tecnológicos, económicos y sociales, que influyen directamente en la configuración de los puestos de trabajo y en la cualificación profesional necesaria para adaptarse a ellos.

Los principales ámbitos de los nuevos yacimientos de empleo son:

*Vida cotidiana.* Cada vez crece más la demanda de atención a personas dependientes y los servicios a domicilio y cuidados del hogar, el cuidado de los niños cuyos padres trabajan fuera de casa, la ayuda a jóvenes con dificultades en la educación, y todos los servicios de mediación y asesoría en la resolución de conflictos familiares, escolares, laborales o con la justicia.

*Nuevas tecnologías.* Los nuevos medios de comunicación y de transmisión de la información, comercio electrónico e internet generan numerosos empleos, además de transformar los ya existentes.

*Calidad de vida.* Cada vez hay una mayor demanda de empleos relacionados con las reformas para la mejora y mantenimiento de la vivienda, la seguridad ciudadana, los transportes colectivos, la mejora de los espacios públicos urbanos y los comercios de proximidad. A estos ámbitos se añaden otros como la agricultura ecológica y la industria agroalimentaria de carácter artesanal.

*Cultura y ocio.* Crecen las necesidades vinculadas con el tiempo libre. El turismo rural, cultural, de aventura o especializado por temáticas es ya una importante industria nacional. El sector audiovisual, la rehabilitación del patrimonio, el desarrollo cultural local (creación y gestión de centros de ocio y cultura) y la práctica de deportes están generando interesantes oportunidades de empleo para gestores y profesionales.

*Medio ambiente y desarrollo sostenible.* La mayor sensibilidad social y política por los problemas medioambientales hace crecer las inversiones y los empleos relacionados con la gestión integral de las aguas y de los residuos sólidos urbanos, la protección y el mantenimiento de las zonas naturales, así como el control de la contaminación, la prevención y solución de catástrofes ambientales, energías alternativas, etc. CABRERA BAUTISTA, A. *Economía I*. Grupo SM. Madrid, 2015, pp. 131.

En la tercera área de actuación se incorporan medidas de orientación, información, intermediación y cohesión social, en las que se puede destacar fundamentalmente la propuesta de sensibilización empresarial respecto a las prácticas de discriminación indirecta a la mujer en el trabajo.

#### **5.1.4.2. Resultados IV Plan Regional de Empleo 2007-2010**

Una vez finalizada la vigencia del IV Plan Regional de Empleo, se hizo un balance sobre los resultados obtenidos. Dicho balance, se incorporó en el V Plan Regional de Empleo, con el fin de evaluar las dificultades que se presentaron de cara al diseño del V Plan regional de Empleo.

En el balance, se llegó a la conclusión, que para la ejecución del IV Plan Regional de Empleo, se invirtieron cerca de 353 millones de euros. Por otro lado, por el progresivo crecimiento de la tasa de desempleo, los créditos autonómicos supusieron un desembolso superior a los 383 millones de euros. A dichos créditos, deben sumarse los gestionados por las Direcciones Generales de Economía Social, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, y los ejecutados por la Dirección General de la Mujer, sumando un total de 399 millones de euros. Con respecto al apoyo a la contratación de trabajadores por empresas privadas, según este balance, se impulsaron 36.428 puestos de trabajo con un coste superior a los 130 millones de euros. Teniendo en cuenta la reducción en la creación de empleo por parte de las empresas privadas, se dio más apoyo a las ayudas para el autoempleo, sobre todo incrementando el apoyo a la creación de microempresas. Y en lo que refiere al apoyo del empleo a través de entidades locales, según el balance, se promocionaron 19093 contratos con un presupuesto que superó los 124 millones de euros, tanto para obras de interés general y social como para la participación en talleres de empleo. Y por último, el número de personas beneficiarias en materia de economía social, según este balance, fueron casi 37.000 personas.

##### **5.1.4.2.1. Ayudas económicas en Zamora 2007-2010**

A continuación se presentan los datos de la memoria 2007-2010 proporcionada por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, Gerencia Provincial de Zamora, en la que se exponen los valores absolutos de las solicitudes presentadas para las diferentes líneas de subvención para el fomento del empleo en Zamora para el período 2007-2010. Los

datos relativos a número de solicitudes del año 2010 son referidos a fecha 14 de diciembre de 2.010.

### SOLICITUDES POR LÍNEA

LÍNEA	2007	2008	2009	2010
Contratación indefinida de jóvenes y mujeres (CIJM).	343	0	0	0
Contratación indefinida. Dificultades de acceso al mercado de trabajo (CIDA).	40	0	0	0
Fomento de la contratación indefinida (PRCI).	0	265	283	196
Fomento de la contratación de Técnicos de prevención (PRTP)	1	0	0	0
Contratación temporal contrato formativo (CTFOR).	21	17	18	16
Transformación en indefinidos. Jóvenes y mujeres (TRAJM).	394	0	0	0
Transformación en indefinidos. Dificultades de acceso (TRADA).	311	0	0	0
Transformación en indefinidos. Contratos formativos (TRAFOR).	46	0	0	0
Transformación en indefinidos (PRTC).	0	77	65	42
Conciliación Vida Laboral y Familiar. Contratación temporal. (CTCON).	48	55	88	45
Conciliación vida laboral y familiar. Mujeres por cuenta propia (PRCON).	10	22	37	29
Fomento Autoempleo. Renta subsistencia (AUTRS).	36	0	0	0
Fomento Autoempleo. Subvención financiera (AUTSF y AUTSF2).	29	55	26	19
Fomento Autoempleo. Establecimiento (AUTES y AUTES2).	0	193	243	199
Fomento Autoempleo. Asistencia técnica (AUTAT y AUTAT2).	2	11	2	7
Fomento Autoempleo. Formación (AUTFOR y AUTFOR2).	0	2	0	2
Fomento Autoempleo. Nuevos Yacimientos de Empleo a través de fórmulas de Autoempleo (PRAUNYEF).	59	49	0	0
Fomento Autoempleo Mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino (PRAUSUBF).	19	15	0	0
Fomento de la contratación del primer trabajador por autónomos (PRPT y PRPTEF).	19	25	25	0
Fomento de la contratación del primer, segundo y tercer trabajador por autónomos (PRTT).	0	0	0	22
Contratación por reordenación de jornada. Jubilación anticipada (PRRJA)	1	0	0	0
Contratación por reordenación de jornada. Jubilación parcial (PRRJP).	9	8	7	3
Contratación por reordenación de jornada. Jubilación parcial de trabajadores (PRRJTT).	21	28	0	0
Reordenación de la jornada. Nueva ordenación tiempo trabajo (PRRJNO).	0	1	0	0
Contratación indefinida discapacitados (DICTI).	17	0	0	0

<b>LÍNEA</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Contratación de trabajadores menores de 30 años (AJCI). Sólo 2010.	0	0	0	12
Transformación de contratos de menores de 30 años (AJTC). Sólo 2010.	0	0	0	4
Establecimiento como colaboradores de familiares de autónomos (AJAC). Sólo 2010.	0	0	0	2
Contratación de desempleados para obras y servicios de interés general y social (ELCO)	251	272	266	273
Agentes de empleo y desarrollo local. Inicial (AEDL-I).	9	14	14	13
Agentes de empleo y desarrollo local. Prórroga (AEDL-P).	15	19	18	23
Estudios de mercado (EMER).	3	8	12	16
Nuevos yacimientos de empleo (ELNYE)	0	117	114	126
Contratación de personas en riesgo de exclusión (ELEX)	0	74	91	88
Contratación trabajadores agrarios comarca Toro (PEA)	11	11	11	14
<b>TOTAL</b>	<b>1.715</b>	<b>1.338</b>	<b>1.320</b>	<b>1.151</b>

En el año 2007 se presentaron 1715 solicitudes, correspondiendo el mayor número de ellas a transformación en indefinidos, jóvenes y mujeres (TRAJM), con 394 solicitudes, seguido de contratación indefinida de jóvenes y mujeres (CIJM) con 343 solicitudes y transformación en indefinidos, dificultades de acceso (TRADA) con 311 solicitudes.

En el año 2008 se presentaron 1338 solicitudes, correspondiendo el mayor número de ellas a la contratación de desempleados por obra y servicios de interés general y social (ELCO) con 272 solicitudes, seguido de fomento de la contratación indefinida (PRCI) con 265 solicitudes y fomento del autoempleo, establecimiento (AUTES y AUTES2) con 193 solicitudes.

En el año 2009 se presentaron 1320 solicitudes, correspondiendo el mayor número de ellas a fomento de la contratación indefinida (PRCI) con 283 solicitudes, seguido de contratación de desempleados para obra y servicios de interés general y social (ELCO) con 266 solicitudes y fomento autoempleo, establecimiento (AUTES y AUTES2) con 243 solicitudes.

En el año 2010 se presentaron 1151 solicitudes, correspondiendo el mayor número de ellas a contratación de desempleados para obra y servicios de interés general y social (ELCO) con 273 solicitudes, seguido de fomento autoempleo, establecimiento (AUTES y AUTES2) con 199 solicitudes y fomento de la contratación indefinida (PRCI) con 196 solicitudes.

## EXPEDIENTES TRAMITADOS ENTRE 2007 Y 2010. CANTIDADES Y TRABAJADORES AFECTADOS

En la siguiente tabla, se detectan irregularidades de confección para la interpretación de los datos, la desagregación por sexo no cumple su funcionalidad, ya que no se aportan los totales de ambos sexos y se anexan a una columna de expedientes que dificultan la interpretación. Por otro lado, se debería poder establecer una correspondencia numérica entre el número de solicitudes que se han presentado por línea de subvención y lo que se ha concedido finalmente para cada línea de subvención y su año correspondiente.

En el año 2007, se detecta que en la línea de subvención transformación en indefinidos, contratos formativos (TRAFOR), se realizaron 46 solicitudes, sin embargo se concedieron 54 expedientes, con el valor de 191.896,50 euros. En el año 2008 detectamos que por ejemplo, en la línea de contratación indefinida de jóvenes y mujeres (CIJM) se dice que se han pedido cero solicitudes y sin embargo, en la tabla de expedientes tramitados se puede observar que en 2008 se han concedido 132 expedientes, con el valor de 677.565,20 euros, es decir, no se sabe si hay un error en las tablas o se está ejecutando un importe que nadie ha solicitado y lo mismo pasa en 2009 que no se habrían solicitado contratación de indefinida de jóvenes y mujeres (CIJM) y sin embargo, se han aprobado 19 expedientes con el valor de 114.350 euros. En el año 2010, por ejemplo, en la línea de subvención conciliación vida laboral y familiar, contratación temporal (CTCON) se habrían realizado 45 solicitudes y sin embargo los expedientes aprobados fueron 79, con un valor de 138.726,67 euros.

### EXPEDIENTES TRAMITADOS ENTRE 2007 Y 2010. CANTIDADES Y TRABAJADORES AFECTADOS

	2007				2008			
	<i>Exptes.</i>	<i>Homb</i>	<i>Muj</i>	<i>Importe ejecutado</i>	<i>Exptes.</i>	<i>Homb</i>	<i>Muj</i>	<i>Importe ejecutado</i>
CIJM	158	26	192	831.707,50	132	32	163	677.565,20
CIDA	6	6	0	16.200	11	11	0	27.150,00
PRCI	0	0	0	0	0	0	0	0,00
CTFOR	8	6	2	9.000	6	4	2	7.331,00
TRAJM	161	41	169	483.276,79	199	75	177	575.696,56
TRADA	222	376	0	756.821,62	76	118	0	249.833,00
PRTC	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
TRAFOR	54	33	22	191.896,50	0	0	0	0,00
CTCON	41	0	41	32.373,84	13	0	14	10.014,00
PRCON	8	0	8	14.424	1	0	1	1.803,00
AUTSF, AUTRS, AUTAT, AUTES,	92	42	47	167.981,58	112	46	51	653.549,99
PRAUNYEF	60	45	15	361.200	31	27	4	217.800,00
PRAUSUBF	12	0	12	120.900	9	0	18	90.000,00

PRPT, PRPTEF	18	12	6	48150	18	11	7	65.650,81
PRTT	0	0	0	0	0	0	0	0,00
DICTI, DIADAP	19	11	8	63.344,17	0	0	0	0,00
PRRJJP	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PRRJJT	0	0	0	0	15	10	5	22.950,00
PRRJNO	0	0	0	0	0	0	0	0,00
PRTP	1	2	0	12.000	0	0	0	0,00
AJCI (2010)	0	0	0	0	0	0	0	0,00
AJTC (2010)	0	0	0	0	0	0	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>860</b>	<b>600</b>	<b>522</b>	<b>3.109.276</b>	<b>623</b>	<b>334</b>	<b>442</b>	<b>2.599.343,56</b>
	<b>2009</b>				<b>2010</b>			
	<i>Exptes.</i>	<i>Homb</i>	<i>Muj</i>	<i>Importe ejecutado</i>	<i>Exptes.</i>	<i>Homb</i>	<i>Muj</i>	<i>Importe ejecutado</i>
CIJM	19	5	24	114.350,00	0	0	0	0,00
CIDA	3	3	0	8.400,00	0	0	0	0,00
PRCI	245	52	227	1.246.048,77	163	76	130	906.782,35
CTFOR	17	13	4	21.650,00	10	7	3	17.900,00
TRAJM	49	23	56	207.009,14	0	0	0	0,00
TRADA	48	124	1	235.758,33	0	0	0	0,00
PRTC	50	32	18	225.037,50	33	17	16	139.625,00
TRAFOR	0	0	0	-	0	0	0	0,00
CTCON	53	0	55	54.281,25	79	0	86	138.726,67
PRCON	30	4	26	66.000,00	32	9	23	70.400,00
AUTSF, AUTRS, AUTAT, AUTES,	175	87	71	1.206.038,66	153	74	73	1.044.517,59
PRAUNYEF	9	9	0	42.793,41	0	0	0	0,00
PRAUSUBF	6	0	6	31.756,68	0	0	0	0,00
PRPT, PRPTEF	8	4	4	39.140,40	12	4	8	51.120,00
PRTT	0	0	0	-	3	4	1	17.960,00
DICTI, DIADAP	0	0	0	-	0	0	0	0,00
PRRJJP	9	13	5	40.500,00	5	5	0	12.000,00
PRRJJT	18	0	0	25.650,00	0	0	0	0,00
PRRJNO	1	1	0	5.000,00	0	0	0	0,00
PRTP	0	0	0	-	0	0	0	0,00
AJCI (2010)	0	0	0	-	9	2	8	82.698,20
AJTC (2010)	0	0	0	-	2	0	2	16.599,60
<b>TOTAL</b>	<b>740</b>	<b>370</b>	<b>497</b>	<b>3.569.414,14</b>	<b>501</b>	<b>198</b>	<b>350</b>	<b>2.498.329,41</b>

## SUBVENCIONES A CORPORACIONES LOCALES

### Empleo Local Zamora (2007 – 2010)

Línea	2007		2008		2009		2010	
	Cantidad	Tra.	Cantidad	Tra.	Cantidad	Tra.	Cantidad	Tra.
ADLI	115.397,91	6	170.820,00	6	149.974,48	6	135.227,70	5
ADLP	512.829,83	23	451.563,74	20	392.183,96	20	475.865,90	25
ELCO	3.946.686,57	755	3.833.785,50	732	2.095.260,46	446	3.005.166,98	603
ELEX	353.337,14	104	491.359,94	125	552.294,00	127	493.792,70	111
ELNYE	586.889,52	41	928.005,77	64	917.468,74	59	1.218.915,75	69
ELOR					1.619.912,25		1.288.800,00	
EMER	19.241,50	0	29.110,33		68.705,00		81.045,03	
PEA	193.331,96	82	195.698,64	74	192.013,00	88	191.370,60	99
<b>TOTAL</b>	<b>5.727.714,43</b>	<b>1.011</b>	<b>6.100.343,92</b>	<b>1.021</b>	<b>5.987.811,89</b>	<b>746</b>	<b>6.890.184,66</b>	<b>912</b>

Aclaraciones.

1. Las líneas ELEX, ELNYE, ELOR y PEA son gestionadas y pagadas por el Servicio de Empleo Local (Servicios centrales).
2. Si bien la línea ELOR tiene por objeto, entre otros, la contratación de trabajadores, no se disponen de datos grabados.

A nivel local, la línea de subvención que más puestos de trabajo genera es contratación de desempleados para obras y servicios de interés general y social (ELCO) con 755 trabajadores en el año 2007, 732 trabajadores en el año 2008, 446 trabajadores en el año 2009 y 603 trabajadores en el año 2010 y la que menos puestos de trabajo genera (ADLI) con 6 trabajadores en el año 2007, 6 trabajadores en el año 2008, 6 trabajadores en el año 2009 y 5 trabajadores en el año 2010.

#### 5.1.5. V Plan Regional de Empleo 2011

El presente Plan Regional de Empleo tiene como objetivo general la mejora del empleo, entendiendo por tal la creación de empleo y el mantenimiento del existente, procurando el avance de su estabilidad y calidad, potenciando la inserción laboral de los desempleados, mejorando la cualificación de las trabajadoras/es, favoreciendo la protección frente a las situaciones de desempleo y *la igualdad de oportunidades* ante el empleo, así como la de las personas ocupadas y favoreciendo el autoempleo y la creación de empresas.

El objetivo general se desarrolla en los siguientes objetivos específicos:

1º) Potenciar la generación de empleo estable y de calidad y el mantenimiento del empleo existente. El fomento del empleo se constituye en objetivo irrenunciable, con políticas selectivas que incentiven los sectores con posibilidades de crecimiento y generación de valor añadido y en colectivos con especiales dificultades de acceso de empleo, especialmente los jóvenes y los desempleados de larga duración.

2º) Situar la formación como eje de las políticas de empleo, potenciando la cualificación de las trabajadoras y trabajadores en un sistema integrado, como garantía de su empleabilidad, de productividad y competitividad en las empresas.

3º) *Potenciar la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades ante el empleo y la discriminación positiva para aquellos colectivos desfavorecidos en el mercado laboral, así como tener en cuenta las perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de empleo.*

4º) Mejorar el Servicio Público de Empleo (ECYL), la atención personalizada y los itinerarios de acompañamiento e inserción laboral, potenciando la intermediación entre la oferta y demanda de trabajo, protegiendo las situaciones de desempleo, teniendo en cuenta las realidades sectoriales y territoriales, así como la cohesión social y territorial de Castilla y León.

5º) Estimular la creación de empresas, dando valor al autoempleo, a los autónomos y a las diversas formas de economía social, estimulando a los emprendedores y creando las condiciones necesarias para el surgimiento de nuevas actividades.

6º) Implicar a toda la sociedad, especialmente a los agentes económicos y sociales, a empresas y trabajadores, en la consecución de los anteriores objetivos<sup>217</sup>.

Entre los colectivos destinatarios de preferencia en las actuaciones contempladas en este Plan se encuentran:

---

<sup>217</sup> JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *Acuerdo. Plan Regional de Empleo 2011*. Junta de Castilla y León. 2011, pp. 16-17.



- Los jóvenes menores de 30 años que se encuentren en situación de desempleo.
- Los desempleados de larga duración, entendiendo por tales, aquellos que lleven en situación de desempleo más de 12 meses, con especial atención a aquellos que hayan agotado las prestaciones y subsidios de desempleo.

Los principios que rigen el Acuerdo de este V Plan Regional de Empleo, que responden al objetivo general y a los específicos se concentran en la solidaridad territorial, manifestada a través de la priorización de municipios y zonas desfavorecidas como forma de actuación, así como a través del fomento de la contratación en el ámbito local, la igualdad de género, en consonancia con los objetivos establecidos por la Unión Europea, que se concretará en el apoyo a las mujeres en aquellas profesiones que se encuentran subrepresentadas o en aquellos supuestos en que exista discriminación salarial o laboral, o la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, de forma especial en los supuestos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Otros colectivos que se tendrán en cuenta son las víctimas de violencia de género y víctimas de acoso laboral o aquellos que por su larga permanencia en el desempleo encuentren especiales dificultades en su retorno al mercado de trabajo. Igualmente los trabajadores que pierden su empleo a través de ERES (Expedientes de Regulación de Empleo), asegurando que se realicen acciones de orientación e itinerarios formativos, aprovechando las competencias de los trabajadores afectados, así como aquellas demandadas por el mercado de trabajo.

#### **5.1.5.1. Estructura y áreas de intervención**

Para la consecución de los objetivos propuestos, el Plan establece una serie de medidas estructuradas en las siguientes actuaciones.

- 1.- Actuaciones en materia de potenciación del empleo, fomentando su creación y favoreciendo el mantenimiento del empleo existente.
- 2.- Actuaciones en materia de formación y cualificación de los trabajadores.

3.- Actuaciones en materia de prestación de servicios a trabajadores y empresas, que comprenderá aquellas relativas a la información, intermediación y atención personalizada a trabajadores y empresas, con especial atención a las personas desempleadas.

A continuación se presenta el resumen de las actuaciones diseñadas en este V Plan Regional de Empleo en cada uno de los ámbitos propuestos.

3.5.1.- Actuaciones en materia de potenciación del empleo, fomentando su creación y favoreciendo el mantenimiento del empleo existente		Centro Directivo
3.5.1.1. Fomento de la contratación por cuenta ajena	Fomento contratación indefinida para colectivos prioritarios (contratación y transformación)	ECYL
	Fomento a la realización de contratos formativos	ECYL
	Fomento de la contratación por reordenación de la jornada general y en sectores determinados, y sustitución horas extraordinarias	ECYL
	Contratación de trabajadores desempleados por organismos para la realización de obras y servicios de interés general y social	ECYL
	Subvenciones a empresas calificadas como I+E	ECYL
	Fomento de contratación indefinida en sectores del nuevo modelo productivo	ECYL
	Fomento de contratación indefinida de jóvenes tras la realización de prácticas no laborales o en alternancia	ECYL
	Fomento contratación indefinida para trabajadores que hayan cursado formación para el empleo	ECYL
	Contratación del primer, segundo y tercer trabajador por parte de autónomos y profesionales	ECYL
	Contratación temporal vinculada al programa personal de integración y empleo y a renta garantizada de ciudadanía	ECYL
3.5.1.2. Fomento del autoempleo	Fomento del autoempleo	ECYL
	Fomento de autoempleo con establecimiento	ECYL
	Subvención seguridad social trabajadores en el régimen especial autónomo agrario	D.G. Economía Social
	Pago de cuotas de la seguridad social a los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleado en su modalidad de pago único	D.G. Economía Social
3.5.1.3. Fomento del empleo en Entidades Locales	Fomento del autoempleo en proyectos prioritarios. Ayudas retornables	ECYL
	Plan Regional de Empleo Entidades Locales (ELOR-ELCO)	ECYL
	Entidades Locales: Nuevos Yacimientos de Empleo (ELNYE)	ECYL
	Entidades Locales: Discapacitados y exclusión social (ELEX)	ECYL
	Plan de Empleo Agrario para zonas deprimidas	ECYL
3.5.1.4. Conciliación	Contratación de agentes de empleo y desarrollo local (AEDL)	ECYL
	Fomento de la contratación en régimen de interinidad para sustituir a trabajadores en los supuestos de riesgo durante el embarazo y durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, excedencia por cuidado de hijos o familiares y reducción de jornada	ECYL
	Conciliación de la vida familiar con la laboral de las trabajadoras que se establezcan por cuenta propia	ECYL
	Ascenso profesional en PYMES	D.G. de Trabajo
	Planes de igualdad en empresas de menos de 50 trabajadores	ECYL
3.5.1.5. Discapacidad	Plan Dike	Consejería de Familia
	Contratación indefinida de personas con discapacidad.	D.G. Economía Social
	Financiación de inversiones realizadas en Centros Especiales de Empleo	D.G. Economía Social
	Proyectos generadores de empleo estable para trabajadores discapacitados en centros especiales de empleo	D.G. Economía Social
	Mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo	D.G. Economía Social

	Fomento de la contratación de trabajadores para prestar apoyo al puesto de trabajo	D.G. Economía Social
	Unidades de apoyo a la actividad profesional en centros especiales de empleo	D.G. Economía Social
3.5.1.6. Fomento de la Economía Social	Ayuda a la incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales	D.G. Economía Social
	Actividades de formación, difusión y fomento de la economía social	D.G. Economía Social
	Actividades de las entidades asociativas de cooperativas y sociedades laborales y de autónomos	D.G. Economía Social

3.5.2.- Actuaciones en materia de formación y cualificación de los trabajadores		Centro Directivo
Formación desocupados	Formación en alternancia	ECYL
	Prácticas en empresas para titulados universitarios	ECYL
	Formación específica en empresas con compromiso de contratación	ECYL
	Becas trabajadores desempleados para formación	ECYL
	Cursos de formación prioritariamente dirigida a desocupados	ECYL
	Formación mujeres en profesiones que se encuentren subrepresentadas	ECYL
	Orientación, formación e inserción profesional	ECYL
Prácticas no laborales en empresas como complemento de la formación	ECYL	
Formación ocupados	Formación para el empleo prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados	ECYL
	Cualificación de trabajadores en aquellas empresas o sectores que necesiten incrementar su productividad, reorientar su producción, incorporar nuevas tecnologías o nuevos procesos productivos	ECYL
	Formación sectorial	ECYL
	Incentivos a través de PIF	ECYL
Programas Mixtos de Formación y Empleo	Escuelas Taller y Casas de Oficio	ECYL
	Unidades de promoción y desarrollo	ECYL
	Talleres de Empleo	ECYL

3.5.3.- Actuaciones en materia de prestación de servicios a trabajadores y empresas, que comprenderá aquellas relativas a la información, intermediación y atención personalizada a trabajadores y empresas, con especial atención a las personas desempleadas		Centro Directivo
Acciones de orientación profesional para el empleo y el autoempleo (OPEAS)		ECYL
Acciones experimentales en materia de empleo		ECYL
Programa Óptima		Consejería de Familia
Modernización		ECYL
Estudios de Mercado (EMER)		ECYL
Orientación a ocupados		ECYL

3.5.4. Actuaciones extraordinarias dirigidas al mantenimiento del empleo mediante la concesión de ayudas a los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo suspensivos		Centro Directivo
Ayudas a trabajadores afectados por ERE's de suspensión de contratos de trabajo y a trabajadores mayores de 55 o más años de edad por extinción de sus contratos de trabajo, por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal.		D. G. de Trabajo
Ayudas a trabajadores del sector azucarero		D. G. de Trabajo

Ayudas a trabajadores del sector textil-confección	D. G. de Trabajo
--	------------------

3.5.5.- Actuaciones Extraordinarias dirigidas a aquellos trabajadores con especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo	Centro Directivo
Programa Personal de Integración y Empleo (PIE)	ECYL

Por otra parte, el V Plan Regional de Empleo 2011 es un Plan que a diferencia de los cuatro Planes anteriores profundiza en medidas para la inserción de la mujer en el ámbito laboral así como su mantenimiento, teniendo en cuenta también otros colectivos dentro del femenino, como son las víctimas de violencia de género.

A continuación se evaluarán las medidas adoptadas en las principales áreas de actuación propuestas por el V Plan Regional de Empleo:

**5.1.5.1.1. Actuaciones en materia de potenciación del empleo, fomentando su creación y favoreciendo el mantenimiento del empleo existente:**

A continuación se van a exponer las principales actuaciones propuestas por el V Plan Regional de Empleo de Castilla y León, relacionadas con esta materia.

- Fomento del empleo por cuenta ajena: En esta actuación, se puede destacar que se estableció un incentivo general de 3000 euros para la ejecución de contratos indefinidos para diferentes colectivos como: Jóvenes menores de 30 años inscritos como desempleados. Trabajadores desempleados de larga duración, entendiéndose por tales los que tengan un periodo de inscripción en el Servicio Público de Empleo (SPE) de al menos 12 meses ininterrumpidos en los últimos dieciocho meses anteriores a la contratación, que hayan agotado su prestación de desempleo o el subsidio de desempleo y con más de treinta años. Trabajadores de 30 o más años que no sean desempleados de larga duración. Víctimas de violencia de género. Extoxicómanos, rehabilitados, expresidarios, personas pertenecientes a minorías étnicas. Perceptores del Ingreso Mínimo de Inserción o de la Renta Garantizada de Ciudadanía, así como los participantes en el Programa Personal de Integración y Empleo. Personas que hayan sufrido un accidente o enfermedad profesional de la que se haya derivado una incapacidad permanente, o sus causahabientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Técnicos

de prevención de riesgos laborales con la debida titulación. Agentes de igualdad con la debida titulación.

En todos los casos anteriormente indicados, el incentivo se verá incrementado en los siguientes casos:

- En 500 euros, cuando la persona contratada sea mujer. Con esta medida tomada, identificamos, que es el primer Plan en el que se toma una medida directa para la contratación de mujeres con un incentivo económico que permitiría hacer más efectiva la incorporación de la mujer en el ámbito laboral.
- En 1500 euros, cuando el beneficiario participe en el programa personal de integración y empleo o se beneficie de la renta garantizada de ciudadanía.
- En 500 euros cuando los destinatarios de la ayuda se incorporan a centro de trabajo de territorios menos desarrollados o en municipios incluidos en el Plan Especial de Actuación en las áreas periféricas de la Comunidad.
- Para la contratación de jóvenes se estableció una subvención cualificada de 10.000 euros para las contrataciones de carácter indefinido para menores de 30 años así como para alumnos universitarios o de Formación Profesional de grado medio o superior. Dicha ayuda, será incompatible, si se ha percibido el incentivo general de 3000 euros.
- Para la transformación de contratos formativos en indefinidos, mayoritariamente para jóvenes menores de 30 años, se verá incentivada mediante una cuantía de 4.500 euros.
- Se incentivará la contratación indefinida en sectores de nuevas tecnologías y aplicación inmediata de los procesos de investigación y desarrollo definidos previamente por la Consejería de Economía y Empleo, con una cuantía de hasta 12.000 euros, la cual será incompatible con el incentivo general de 3.000 euros.
- Se estableció un programa para incentivar la contratación indefinida de desempleados que hayan cursado Formación Profesional para el empleo, con

más de 200 horas en una misma formación. Y cuyo contrato deberá realizarse en el período de 18 meses, contando a partir de la finalización de la formación profesional. La cuantía destinada a esta ayuda fue de 3.000 euros, para aquellos que recibieron formación vinculada a certificados de profesionalidad y 1.500 euros en el resto de los casos. La presente subvención fue incompatible con el incentivo general de 3.000 euros.

- Se subvencionaron contratos de duración determinada superior a 6 meses realizados por entidades sin ánimo de lucro y empresas de inserción, para aquellos trabajadores que estuvieran participando en el programa personal de integración y empleo o fueran beneficiarios de la renta garantizada de ciudadanía. La cuantía de la presente subvención es 1.250 euros para contratos entre 6 y 12 meses y 2.500 euros si la contratación fuera superior a 12 meses.
- Por último, se pretendió impulsar la estabilidad y la calidad del empleo de las mujeres, por lo que se establecieron ayudas a las PYMES que implementaran planes de igualdad en su sector. En este caso no se especifica la cuantía del incentivo antes descrito.
- Fomento del empleo autónomo y el autoempleo: Los programas establecidos para el fomento del empleo autónomo y el autoempleo, se basaron en lo ya establecido en el IV Plan Regional de Empleo, cuyas medidas se centraron en el fomento del autoempleo, en los nuevos yacimientos de empleo y en sectores en el que las mujeres estuvieran subrepresentadas. De esta manera, el V Plan Regional de Empleo, propone adaptaciones y nuevas iniciativas con respecto al Plan anterior en este tema.

Se puede señalar la importancia de los programas para subvencionar establecimientos por cuenta propia con 4.000 euros, independientemente del colectivo al que el desempleado pertenezca. Dicha cuantía se incrementará en 2.000 euros, cuando la persona que se establece por cuenta propia sea: Joven desempleado menor de 30 años, persona desempleada de 30 o más años, con un periodo de inscripción en el SPE de al menos 12 meses ininterrumpidos en los últimos dieciocho meses anteriores al establecimiento, que hayan agotado su prestación de desempleo o el subsidio de desempleo, *mujer*, persona con

discapacidad, *víctima de violencia de género*, ex-toxicómano rehabilitado, ex-presidiario, persona perteneciente a minorías étnicas, perceptor del Ingreso Mínimo de Inserción o de la Renta Garantizada de Ciudadanía, persona que haya sufrido un accidente o enfermedad profesional de la que se haya derivado una incapacidad permanente, o sus causahabientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Dicho incentivo general de 4.000 euros, se incrementará en 2.000 euros si el beneficiario cumple con más de una de las condiciones antes expuestas.

Con respecto a esta medida, que incentiva positivamente, el empleo autónomo y el autoempleo, cabe señalar que una vez más se incluye a la mujer en general y a las víctimas de violencia de género con colectivos en riesgo de exclusión social, lo que nos hace vislumbrar que todavía son necesarias medidas que eviten la exclusión social de la mujer, ya que se asume como una realidad.

Por otra parte, las cuantías anteriormente descritas, se incrementarán en 1.000 euros cuando el destinatario desarrolle su actividad en territorios menos desarrollados o en los municipios incluidos Plan Especial de Actuación en las Áreas Periféricas de la Comunidad. Así mismo, cuando el sector sea considerado nuevo yacimiento de empleo o si la actividad es realizada por una mujer, en un sector donde hay un menor índice de empleo femenino.

También se establece una ayuda de carácter general de 3.000 euros para desempleados, que inicien una actividad por cuenta propia, dándose de alta en el régimen especial de autónomos o en el sistema alternativo existente y manteniéndose durante 36 meses.

Las ayudas gestionadas por el Servicio Público de Empleo para la puesta en marcha de una nueva actividad, fueron reforzadas por un programa de apoyo financiero retornable, que supuso una ayuda económica retornable de hasta 50.000 euros, para los autónomos, que pusieron en marcha una nueva actividad económica, considerada como proyecto prioritario, según unas características especiales, como por ejemplo la ubicación territorial y su potencial generador de empleo entre otras.

- Fomento del empleo en el ámbito local: Principalmente se incentiva la lucha contra el desempleo y la creación de puestos de trabajos por los poderes públicos.

Las políticas y estrategias acordadas por la Unión Europea sugirieron centrarse en las economías locales, proponiendo programas y planes que permitieran facilitar la permanencia de la población en su propio entorno, desanimando nuevos movimientos migratorios en las zonas Rurales. Así, las partes firmante, pusieron especial interés en la lucha contra la despoblación, con el objetivo de fijar población dentro de los territorios menos desarrollados de Castilla y León. Esta es una de las razones por las que se fomentará la creación de empleo en las entidades locales; la otra razón es por la situación de recesión que atraviesa el país y la comunidad, de altas tasas de desempleo.

En el V Plan Regional de Empleo, se reforzó económicamente el Programa de Fomento del empleo, de contratación de trabajadores a través de entidades locales, ELOR. Con este programa y con los programas de empleo local se incentivaron contratos de trabajo con un mínimo de seis meses de duración y tuvieron prioridad los desempleados que habían agotado sus prestaciones y subsidios. En el proceso de contratación, la oferta de trabajadores desempleados se realizó por parte de las oficinas de empleo del Servicio Público de Empleo.

Con respecto a las medidas relacionadas con la mujer, en ningún caso, se hace referencia expresa a programas específicos para mujeres en el ámbito local.

- Conciliación de la vida familiar y laboral: Se profundiza en el objetivo de la conciliación, a través de medidas que permitan al mismo tiempo la flexibilización en las condiciones de trabajo y el mantenimiento de la competitividad. Se incentivan los Planes de Igualdad en los términos que se determinen durante la vigencia del Plan y se mantienen los incentivos a la reordenación del tiempo de trabajo, y aquellos destinados a facilitar la excedencia por cuidado de hijos, con respecto al IV Plan Regional de Empleo.

La principal novedad en el área de conciliación son los Planes de Igualdad en empresas de menos de 50 trabajadores para Castilla y León. Dicha medida es un elemento fundamental para garantizar la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del sector privado, ámbito de mayor discriminación de la mujer por razón de sexo.



- Fomento del empleo para personas con discapacidad: Con respecto a las medidas tomadas en este ámbito se continúan con las líneas de actuación diseñadas para el IV Plan Regional de Empleo, cuyo objetivo principal es considerar a estas personas como referencia de actuación prioritaria de los distintos programas, incentivando su incorporación al mundo laboral.

En este V Plan Regional de Empleo, en relación al colectivo discapacitado, se sigue sin hacer referencia a las mujeres discapacitadas en particular, aunque no se podría dictaminar que no se diseñen medidas directas para la mujer discapacitada, que estén en una situación de doble discriminación.

- Fomento de la Economía Social: Con respecto al IV Plan de Empleo, las líneas de actuación en esta área se siguen enfocando hacia la ayuda a la incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, actividades de formación, difusión y fomento de la economía social, y actividades de las entidades asociativas de cooperativas y sociedades laborales y de autónomos.

#### **5.1.5.1.2. Actuaciones en materia de formación y cualificación de los trabajadores**

Como en planes anteriores, la formación profesional es un elemento clave para aumentar la empleabilidad de los trabajadores e incrementar la productividad y la competitividad en las empresas. El V Plan Regional de Empleo, mantiene los programas de formación para trabajadores, desempleados y ocupados que estuvieron vigentes hasta el momento e incorporó nuevos programas y nuevas acciones, que se van a desarrollar a continuación.

- En primer lugar, se establecen actuaciones de carácter normativo. Con el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo se completa el nuevo sistema de formación profesional para el empleo iniciado con la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación profesional. Dicho sistema precisó de dos normas, una la correspondiente al Registro de Centros y Entidades de Formación y la otra que establece el procedimiento, expedición y registro de los certificados de profesionalidad.

- En segundo lugar, se establecieron actuaciones de carácter transversal. El V Plan Regional de Empleo, en este apartado propuso la elaboración de un mapa de necesidades formativas en el colaboraron empresas y agentes económicos y sociales bajo las directrices de la Consejería de Economía y Empleo, para que sirviera de orientación a las acciones formativas de formación para el empleo. En este mismo punto se estableció que, tanto el Observatorio Regional de Empleo, como la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo, los Centros Integrados de Formación Profesional y los Centros de referencia Nacional, deberían colaborar con las entidades responsables de la planificación de las acciones formativas identificando las necesidades de formación. Por otra parte, también se pretendió potenciar el Observatorio Regional de Empleo, para que el Servicio Público de Empleo de Castilla y León puede ofrecer una oferta formativa adecuada al tejido productivo de la Comunidad Autónoma. Así mismo, se pretendió potenciar el papel autonómico para la formación en el empleo de Castilla y León, especificando sus funciones en el nuevo sistema e incrementando la cooperación y coordinación con el Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Como resultado de estas acciones, las partes firmantes, se comprometieron a aumentar las acciones en materia de formación, apoyando a la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo y al Observatorio Regional de Empleo.

Por otro lado, se fomentaron las acciones formativas vinculadas al sistema nacional de cualificaciones, propiciando la inclusión de estos conocimientos en los planes y acciones formativas. Al mismo tiempo, la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo se ocuparía de la difusión y la mejora de la cualificación de los agentes que participan en los procesos formativos con respecto a los nuevos sistemas de formación.

Igualmente, se potenció la colaboración del Servicio Público de Empleo de Castilla y León con el Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de la participación institucional, en materia de formación. Y también se reforzó la coordinación del conjunto de la oferta formativa a través del Consejo General de Empleo y del Consejo General de Formación Profesional. Y por último, se ofertó formación durante todo el año.

- En tercer lugar, se establecieron actuaciones realizadas a través de programas. Concretamente se señala la necesidad de potenciar las prácticas no laborales, de universitarios y de ciclos formativos de grado medio y/o superior, sobre todo para el colectivo de jóvenes menores de 30 años. Dichas prácticas pudieron ser realizadas tanto en empresas como en centros tecnológicos e instituciones dedicadas a la producción de bienes y servicios, y a la investigación básica y aplicada a las producciones anteriores.

Por otra parte, el V Plan Regional de Empleo, señaló la necesidad de la recualificación de los trabajadores, respondiendo a un nuevo modelo productivo, y para ello, propuso un programa de formación sectorial, en el que tendrían preferencia los trabajadores que procedieran de sectores o empresas en crisis. Además de la recualificación, se propuso también el apoyo del sistema de formación de demanda, para la cualificación de trabajadores de empresas o sectores que necesiten incrementar su productividad, reorientar su producción, incorporar nuevas tecnologías o nuevos procesos productivos, que permitan mantener el puesto de trabajo. Por último, se estableció que los colectivos prioritarios, podrían obtener cualificación, a través de los talleres de mejora profesional, como medio de incorporación al mundo laboral, o de talleres de mejora de las capacidades personales y profesionales para mantener el puesto de trabajo.

#### **5.1.5.1.3. Actuaciones en materia de prestación de servicios a trabajadores y empresas, que comprenderá aquellas relativas a la información, intermediación y atención personalizada a trabajadores y empresas, con especial atención a las personas desempleadas**

Lo que se propone en este apartado es que se mejoren los Servicios Públicos de Empleo y Atención al ciudadano, es decir, hacer una reforma de las formas de hacer en intermediación laboral, con el objetivo de que sean útiles para los ciudadanos. La intermediación laboral, debería haber seguido criterios de gratuidad, universalidad y no discriminación, estableciendo prioridades y criterios de las actuaciones en relación a los demandantes de empleo.

Por otra parte, para mejorar la intermediación laboral, se pretendió establecer procedimientos sobre la base de un sistema de clasificación profesional y una determinación de itinerarios, con el fin de la recuperación del empleo en el menor tiempo posible. También se señaló la necesidad de captar y gestionar el mayor número de ofertas de trabajo al pudieran acceder los demandantes de empleo, que finalmente, se conformara en una actuación de diagnóstico para establecer un itinerario de actuación, recolocación e incremento de captación de las ofertas de empleo disponibles. Para esto, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León debía liderar la intermediación entre la oferta y la demanda de empleo de toda la Comunidad Autónoma. En relación a las mejoras, que se pretendieron llevar a cabo, se comenzó con el diseño y ejecución de un portal web, basado en sistemas de información y datos únicos, al servicio de orientadores, agentes económicos y sociales y resto de instituciones y ciudadanos.

Otra herramienta para mejorar la intermediación laboral es incrementar la relación entre el servicio Público de Empleo de Castilla y León y las empresas, a través de canales de comunicación y colaboración con los empresarios de cada zona, sobre todo, teniendo en cuenta las necesidades de las PYMES. La relación en sí misma, fue enfocada desde tres puntos principales: captar ofertas de empleo, dar a conocer programas de ayuda al empleo e identificar las necesidades formativas y difundir la formación. Y por último, se intentó impulsar una tramitación más ágil en la ejecución de los programas de orientación para desempleados.

#### **5.1.5.1.4. Actuaciones extraordinarias dirigidas al mantenimiento del empleo mediante la concesión de ayudas a los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo suspensivos**

Ésta es una nueva área que aparece en este V Plan Regional de Empleo 2011, como respuesta a la situación del mercado laboral, el cual ve afectado por la crisis económica, en la que se toman las siguientes medidas: Ayudas a trabajadores afectados por ERE's, de suspensión de contratos de trabajo y a trabajadores mayores de 55 o más años de edad por extinción de sus contratos de trabajo, por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal. Ayudas a trabajadores del sector azucarero. Y Ayudas a trabajadores del sector textil-confección.

#### **5.1.5.1.5. Actuaciones extraordinarias dirigidas a aquellos trabajadores con especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo.**

En esta área sólo se hace referencia al programa personal de integración y empleo (PIE), que consiste en una atención personalizada, fundamentalmente a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, con el apoyo de los agentes económicos y sociales, a aquellos desempleados de larga duración que hayan agotado las prestaciones y subsidios por desempleo y carezcan de ingresos, con los requisitos que se establezcan, no siendo susceptibles de ser beneficiarios de la renta garantizada de ciudadanía<sup>218</sup>.

La duración de este Plan es de diez meses, donde se combinó orientación y formación, percibiendo el trabajador, una cuantía, si participaba en los procesos de orientación y formación, a partir del tercer mes del programa y durante cinco meses.

Los trabajadores incluidos en este programa tuvieron prioridad en cuanto a la formación realizada por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, en los Talleres de Empleo y a la contratación prevista por parte de las entidades locales y de las entidades sin ánimo de lucro.

#### **5.1.5.1.6. Instrumentos de gestión. Ámbito temporal, seguimiento, evaluación y financiación**

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León, garantizó a la sociedad la calidad y eficacia de las políticas a favor del empleo, la formación y la inclusión laboral, potenciando su gestión eficiente, para que se consolide como autoridad y referencia para la ciudadanía y empresas en materia de información y accesibilidad a los programas de fomento de empleo, formación para el empleo junto con la Fundación Autónoma para la Formación en el Empleo de Castilla y León, e intermediación entre oferta y demanda de empleo.

La Dirección general de Economía Social se debió encargar de la garantía de la eficacia de políticas orientadas al colectivo de autónomos, cooperativas y sociedades laborales e

---

<sup>218</sup> JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *Acuerdo. Plan Regional de Empleo 2011*. Junta de Castilla y León. 2011, pp. 34-35.

inclusión de las personas con discapacidad, no obstante, otros centros directivos de la Administración regional, dirección general de trabajo, Consejería de educación y Consejería de Familia, colaboran en la ejecución del Plan.

En este Plan, también se reformó el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, fortaleciendo el perfil de prestador de servicios a trabajadores y empresas; para ello se debieron identificar los servicios prestados, así como sus criterios de prestación, mediante la definición de la “carta de servicios” de los usuarios. También el Plan dice que se fortaleció la colaboración con el servicio Público de Empleo Estatal.

Por otro lado, El Observatorio Regional de Empleo se potenció en cuanto a la tarea de prospección del mercado laboral y la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León, se potenció para convertirse en un referente de la formación orientada a los trabajadores, actuando en la difusión de esta formación, asesorando a empresarios y trabajadores y contribuyendo en la formación, simplificando sus procedimientos.

En relación a la difusión del V Plan Regional de Empleo, se hizo publicidad, para que se conocieran sus contenidos, sobre todo en el ámbito educativo, laboral y empresarial, lo cual supuso especial importancia en el caso de las pequeñas y medianas empresas y en los autónomos.

Las Partes firmantes, debieron realizar publicidad de esta estrategia y sus contenidos en los ámbitos laboral y empresarial para garantizar el conocimiento y el apoyo de empresarios y trabajadores a las medidas contenidas en el mismo.

La duración de este Plan será desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2011 y las Partes se comprometerán a iniciar las negociaciones de un Plan Estratégico, que durará cuatro años. También, las citadas Partes, se debieron comprometer a negociar posibles instrumentos de desarrollo que se derivaran del traspaso a Castilla y León de nuevas competencias en materia de empleo, y de las reformas estatales del mercado de trabajo y en materia de políticas activas de empleo.

Por otra parte, el Consejo General de Empleo fue el encargado de hacer el seguimiento del presente Plan. También intervinieron el Consejo del Diálogo Social de Castilla y

León, el Consejo General de Formación Profesional, el Consejo General de trabajo, el Consejo Regional de Economía Social y la Consejería de Familia.

En cuanto a la financiación, el Plan sostiene que, se debe destacar la limitación presupuestaria en los Presupuestos de las Administraciones Públicas, pero teniendo en cuenta, que el empleo es una prioridad para el Gobierno Regional, así como para los agentes económicos y sociales. A diferencia de planes anteriores, este V Plan Regional de Empleo, incluyó un anejo que incorporó un cuadro financiero del propio Plan y un cuadro de ejecución de los fondos del IV Plan Regional de Empleo que ha sido analizado en el correspondiente Plan. A continuación se expone el anejo I que corresponde al cuadro financiero del V Plan Regional de Empleo, que aquí nos ocupa.

Cabe señalar que se ha omitido el análisis de las cantidades expuestas en este cuadro financiero, ya que no se ha podido comprobar si las cantidades se corresponden a miles o millones de euros y en el V Plan Regional de Empleo, en el punto de financiación, tampoco aclara dichas cantidades.

## ANEJO I.- CUADRO FINANCIERO

	<b>ACTUACIONES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>2011</b>	<b>TOTAL</b>
<b>I</b>	En materia de potenciación del empleo, fomentando su creación y favoreciendo el mantenimiento del empleo existente	Fomento de empleo en empresas privadas y otras Entidades. Fomento del Autoempleo	50,25 €	<b>159,87 €</b>
		Fomento del empleo en economía social y asociacionismo de autónomos	1,37 €	
		Acciones conducentes a la conciliación de la vida laboral y familiar	3,90 €	
		Programas autonómicos para trabajadores con discapacidad y empleo protegido	19,60 €	
		Contratación desempleados Empleo Local	84,75 €	
<b>II</b>	En materia de formación y cualificación de los trabajadores	Acciones de Formación Profesional Ocupacional y Orientación dirigidas a desempleados y ocupados	110,69 €	<b>110,69 €</b>
<b>III</b>	En materia de prestación de servicios a empresas y trabajadores, que comprenderá aquellas relativas a la información, intermediación y atención personalizada a empresas y trabajadores, con especial atención a los desempleados	Orientación Profesional (OPEAS)	5,50 €	<b>16,90 €</b>
		Acciones experimentales en materia de empl	2,20 €	
		Otros programas: Intermediación, orientación, modernización.	9,20 €	
<b>IV</b>	Ayudas a trabajadores afectados por ERE's, de suspensión de contratos de trabajo. Ayudas a trabajadores mayores de 55 o más años de edad por extinción de sus contratos de trabajo, por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal.		4,00 €	<b>4,00 €</b>
<b>V</b>	Programa personal de integración y empleo		8,00 €	<b>8,00 €</b>
<b>VI</b>	Acuerdo socio laboral Inmigrantes		1,60 €	<b>1,60 €</b>
<b>TOTAL</b>				<b>301,06 €</b>

Nota: Este cuadro incluye la totalidad de los fondos a destinar a políticas activas de empleo en la Comunidad en 2011

### 5.1.5.1.7. Medidas dedicadas a la Mujer

Como se ha hecho en planes anteriores, en el presente apartado, se profundizará en las actuaciones en materia de mujer y fomento del empleo femenino.

El primer grupo de actuaciones en materia de potenciación del empleo, fomentando su creación y favoreciendo el mantenimiento del empleo existente, encontramos que, se propuso un incentivo general de 3.000 € a la contratación por cuenta ajena y entre los colectivos prioritarios se incluía a las mujeres víctimas de violencia de género. Dicho incentivo, también se había incrementado en 500 €, si la persona contratada era una mujer. Así mismo, en este conjunto de actuaciones, se impulsó la estabilidad y la calidad del empleo de las mujeres a través de las ayudas a las PYMES.



En este mismo bloque de acciones, se tomaron medidas para el fomento del autoempleo y las mujeres también siguen siendo un colectivo prioritario, no obstante, se sigue incluyendo a la mujer en grupos de riesgo de exclusión social, por lo que se entiende que es imprescindible el incremento de las medidas para el fomento del empleo femenino, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, también se incentiva la subvención de nuevos yacimientos de empleo si la actividad es desarrollada por una mujer, en aquellos sectores donde haya una subrepresentación femenina. Y por último, con respecto al autoempleo, se propone una subvención de seguridad social a trabajadoras en el régimen especial autónomo agrario.

Por otra parte, una de las cuestiones fundamentales, fueron las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral: a) Fomento de la contratación en régimen de interinidad para sustituir a trabajadoras en los supuestos de riesgo durante el embarazo y durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, excedencia por cuidado de hijos o familiares y reducción de jornada. b) Conciliación de la vida familiar con la laboral de las trabajadoras que se establezcan por cuenta propia. c) Ascenso profesional en PYMES. d) Planes de igualdad en empresas de menos de 50 trabajadores. e) Plan Dike. Dichas medidas, ya se propusieron en el IV Plan Regional de Empleo, sin embargo, encontramos una novedad muy importante, que es la creación de planes de igualdad en empresas de menos de 50 trabajadores. Por lo que se observa un avance, sobre para el sector privado, teniendo en cuenta que en Castilla y León predominan las PYMES.

El segundo bloque de medidas, estuvieron enfocadas a la formación y cualificación de los trabajadores. En el que respecta a la formación desocupados, la medida a destacar dentro de esta área es la propuesta de formación de mujeres en profesiones que se encuentren subrepresentadas, medida que no se había propuesto hasta el momento en ningún Plan Regional de Empleo de Castilla y León. Dicha medida, debería ir acompañada de otras medidas de acción positiva, para que después de la formación, se incorporen a los sectores en los que las mujeres representan una minoría.

En relación a la formación de ocupados, no se hizo ninguna mención para la formación de mujeres ocupadas, simplemente se propuso la formación para trabajadores ocupados en general. Las medidas propuestas fueron: Formación para el empleo prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados. Cualificación de trabajadores en aquellas empresas o

sectores que necesiten incrementar su productividad, reorientar su producción, incorporar nuevas tecnologías o nuevos procesos productivos. Formación sectorial. Incentivos a través de permisos individuales de formación (PIF).

Igualmente, se desarrollaron programas mixtos de formación y empleo, que no han sufrido cambios respecto al IV Plan Regional de Empleo. Se sigue sin hacer referencia de programas explícitos de formación para las mujeres.

El tercer bloque de actuaciones fue en materia de prestación de servicios a trabajadores y empresas, que comprendió aquellas relativas a la información, intermediación y atención personalizada a trabajadores y empresas, con especial atención a las personas desempleadas. Cabe señalar que en esta área de información, intermediación y atención personalizada, con respecto al IV Plan Regional de Empleo ha desaparecido la medida de sensibilización empresarial respecto a las prácticas de discriminación indirecta a la mujer en el trabajo. Así podemos concluir que se priorizan medidas para la generación de empleo sobre otras de carácter social en un marco de crisis económica, lo cual es negativo para el progreso de las medidas tomadas hasta el momento para el colectivo femenino, ya que la sensibilización empresarial es clave para evitar prácticas discriminatorias en lugar de trabajo, que hasta el día de hoy siguen vigentes.

El cuarto bloque de actuaciones extraordinarias estuvo dirigido al mantenimiento del empleo mediante la concesión de ayudas a los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo suspensivos. En este bloque, en relación a las medidas relacionadas con la mujer, aunque no se hace una mención específica de ayudas a trabajadoras afectadas por expedientes de regulación de empleo suspensivos, se ha tenido en cuenta el sector textil-confección, que estaría dominado fundamentalmente por mujeres.

El último bloque de actuaciones que presento el V Plan Regional de Empleo fueron las actuaciones extraordinarias dirigidas a aquellos trabajadores con especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo, dirigido, sobre todo a aquellos empleados de larga duración que hayan agotado todas las prestaciones, subsidios por desempleo, y carezcan de ingresos. Dichas ayudas se ejecutaron a través del programa de integración y empleo (PIE). Aunque no se hace referencia en concreto a las mujeres, se asume, que si una mujer cumple los requisitos, puede acceder a este programa.

### 5.1.5.2. Resultados de las ayudas económicas en Zamora 2011

Finalizados, a fecha 31 de diciembre, los plazos de presentación de solicitudes contenidos en las distintas convocatorias de ayudas económicas del año 2011, se han presentado ante la Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo en Zamora un total de 877 solicitudes, desglosadas por líneas de la siguiente forma:

INSERCIÓN LABORAL: Solicitudes presentadas

LÍNEA	Nº EXPTES.
Conciliación temporal contrato formativo (CTFOR)	8
Fomento de la contratación indefinida (PRCI)	56
Contratación Temporal. Conciliación Vida Laboral y Familiar (CTCON)	85
Autoempleo. Subvención Financiera (AUTSF), Autoempleo por cuenta propia (AUTES), Asistencia Técnica (AUTAT), Formación (AUTFOR).	262
Autoempleo. Inicio de actividad (AUTIA)	123
Fomento de la contratación del primer, segundo y tercer trabajador por autónomos (PRTT)	26
Fomento conversión contratos temporales indefinidos (PRTC)	13
Contratación por reordenación de jornada. Jubilación parcial. (PRRJJP)	1
Ayuda a domicilio (AYUDOMI)	2
<b>TOTAL SOLICITUDES</b>	<b>576</b>

FOMENTO DE EMPLEO LOCAL: Solicitudes presentadas

LÍNEA	Nº EXPTES.
Contratación de trabajadores en empresas de I+E.	2
Contratación inicial de Agentes de Empleo y Desarrollo Local (AEDLI)	16
Prórroga de contrataciones de Agentes de Empleo y Desarrollo Local (AEDLP)	20
Estudios de mercado y campañas de carácter técnico (EMER)	9
Obras y servicios de interés general y social (ELCO)	254
<b>TOTAL SOLICITUDES</b>	<b>301</b>

En inserción laboral se presentaron 576 solicitudes; el mayor número de solicitudes presentadas corresponde a Autoempleo. Subvención Financiera (AUTSF), Autoempleo por cuenta propia (AUTES), Asistencia Técnica (AUTAT), Formación (AUTFOR) con 262 solicitudes, seguido de Autoempleo. Inicio de actividad (AUTIA) con 123 solicitudes

y Contratación Temporal. Conciliación Vida Laboral y Familiar (**CTCON**) con 85 solicitudes.

En la línea de fomento de empleo local se presentaron 301 solicitudes; el mayor número de ellas corresponde a Obras y servicios de interés general y social (**ELCO**) con 254 solicitudes, seguido de Prórroga de contrataciones de Agentes de Empleo y Desarrollo Local (**AEDLP**) con 20 solicitudes y Contratación inicial de Agentes de Empleo y Desarrollo Local (**AEDLI**) con 16 solicitudes.

### **EXPEDIENTES DE INSERCIÓN LABORAL PAGADOS Y N° DE TRABAJADORES AFECTADOS**

LINEA	N° EXPEDIENTES	TRABAJADORES		Tramitados fase OK
		HOMBRES	MUJERES	
<b>AUTIA (0575)</b>	35	22	14	105.000,00
<b>AUTOEMPLEO (1400)</b>	6	3	2	38.761,67
<b>AUTOEMPLEO (1413)</b>	47	21	21	317.711,43
<b>AUTES (2528)</b>	160	83	76	1.067.075,00
<b>CTCON (3091)</b>	8	1	8	16.007,50
<b>CTCON (1415)</b>	64	6	60	109.858,75
<b>PRCON (1417)</b>	14	4	10	30.800,00
<b>PRCI (1380)</b>	18	7	14	85.000,00
<b>PRCI (1384)</b>	125	36	108	553.334,50
<b>PRCI (1386)</b>	4	1	3	18.050,00
<b>PRTC (1391)</b>	8	8	1	40.000,00
<b>PRTC (1393)</b>	1	0	1	4.500,00
<b>CTFOR (1395)</b>	9	4	5	17.000,00
<b>PRTT (1409)</b>	26	15	11	123.350,00
<b>TOTALES</b>	<b>525</b>	<b>211</b>	<b>334</b>	<b>2.526.448,85</b>

TOTAL EXPEDIENTES TRAMITADOS: 525 (pendientes de validar en fase OK 193 expedientes por valor de 788.812,50 €).

TRABAJADORES SUBVENCIONADOS<sup>219</sup>: 545 (211 H / 334 M)

---

<sup>219</sup> Los trabajadores a los que se hace referencia en los expedientes de autoempleo (AUTOEMPLEO y AUTIA) son por cuenta propia.

De los 525 expedientes pagados en inserción laboral, han afectado a 211 hombres y 334 mujeres. Lo que más se subvencionó fue el autoempleo por cuenta propia **AUTES (2528)** con 160 expedientes, seguido de fomento de contratación indefinida **PRCI (1384)** con 125 solicitudes y contratación temporal, conciliación vida laboral y familiar **CTCON (1415)** con 64 solicitudes.

### **REINTEGROS PRACTICADOS**

Se han emitido un total de 135 resoluciones de reintegro por un monto total de 360.728,80 €. De ellas 62 corresponden a expedientes de fomento de empleo local y 73 a expedientes de inserción laboral.

### **EXPEDIENTES PAGADOS Y N° DE TRABAJADORES AFECTADOS. EMPLEO LOCAL**

<b>LÍNEA</b>	<b>N° EXPEDIENTES CONCEDIDOS</b>	<b>N° DE TRABAJADORES</b>	<b>IMPORTE</b>
ELCO	224	374	2.258.167,96
ELEX	31	53	233.611,05
AEDLI	7	8	187.927,37
AEDLP	15	19	416.072,75
PEA	17	124	239.659,96
EMER	8	0	76.300
I+E (CITD 2011)	1	1	4808,10
<b>TOTALES</b>	<b>303</b>	<b>579</b>	<b>3.416.547,1</b>

En la línea de empleo local se pagaron 303 expedientes. La línea de plan de empleo agrario (PEA) para la que se han concedido 17 subvenciones, no figuran las solicitudes presentadas en la tabla de fomento de empleo local/solicitudes presentadas, al igual que el caso de contratación de desempleados para actuaciones en nuevos yacimientos de empleo (ELEX) que se han conseguido 31 subvenciones, pero no se especifica cuantas solicitudes se presentaron o si realmente se han presentado. Ambas líneas han sido tramitadas desde los servicios centrales del ECyL. Una vez aclarado lo anterior, la línea más subvencionada es contratación de desempleados para realizar obras de mejora municipal (ELCO), que de 254 solicitudes presentadas, se han concedido 224, afectando a 374 trabajadores. El número de trabajadores afectados, no han sido desagregados por sexo.

### 5.1.6. Estrategia Integrada de Empleo Castilla y León 2012-2015<sup>220</sup>

Actualmente, está en vigor el VI Plan Regional de Empleo de Castilla y León. El mismo, forma parte de la Estrategia Integrada de Empleo de Castilla y León 2012-2015. Dicha estrategia se compone de diferentes actuaciones y planes:

- En primer lugar, en la Estrategia de Empleo Integrada, se contemplan las Ayudas económicas para trabajadores 2013: En esta línea de actuación se especifican y desarrollan cuatro ayudas económicas para los trabajadores.
  - La primera es para trabajadores afectados por ERES de suspensión o reducción de jornada, cuyo objeto es compensar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores afectados por uno o varios expedientes de regulación de empleo, de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 del Texto Refundido de La Ley del Estatuto de los Trabajadores y cuya decisión sobre la suspensión o reducción de jornada, haya sido comunicada por el empresario a la autoridad laboral, tras la finalización del período de consultas o resuelto por la Autoridad Judicial competente. Se requiere que el período de consultas haya concluido con acuerdo entre las partes.

El o los expedientes de regulación de empleo han de afectar, dentro del período subvencionable, a un máximo de 250 trabajadores en cada centro de trabajo que la empresa tenga en el ámbito de Castilla y León.

- La segunda ayuda es para trabajadores con 55 años o más, con extinción de sus contratos por declaración de insolvencia de la empresa o en el procedimiento procesal, con el fin de compensar la disminución del importe de la indemnización a los trabajadores con 55 o más años de edad, que vean extinguido su contrato de trabajo por razón de la situación de insolvencia de la empresa o extinción de contrato producida en el marco de un procedimiento concursal, ya que en estos supuestos, la indemnización que abona el Fondo de Garantía Salarial, está sometida a los límites establecidos en el artículo 33.2 del

---

<sup>220</sup> JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, UGT CASTILLA Y LEÓN, Y SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN. Estrategia Integrada de Empleo Castilla y León 2012-2015. VI Plan Regional de Empleo. Castilla y León, 2012, pp. 29-78.

Estatuto de los Trabajadores y siempre que su antigüedad en la empresa, sea de un mínimo de tres años.

- El tercer grupo de ayudas es para trabajadores desempleados con ocasión de la crisis. Programa personal de integración y empleo – PIE, con el objetivo de incentivar a aquellos trabajadores desempleados que participen en acciones de orientación, inserción y búsqueda de empleo desarrolladas por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, a través de programas personales de integración y empleo, mediante una ayuda económica.

- La cuarta ayuda es garantizar recursos mínimos de subsistencia a trabajadores vinculados por campaña a la molturación de remolacha con suspensión de contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas. Estas ayudas pretenden garantizar los recursos mínimos de subsistencia a los trabajadores vinculados por campaña a la molturación de remolacha, cuando se plantee la necesidad de paralizar la actividad como consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas que obliguen a la suspensión de los contratos de trabajo a través del procedimiento de regulación de empleo, regulado en el artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

- En segundo lugar, la Estrategia Integrada de Empleo de Castilla y León, desarrolla el VI Plan Regional de Empleo, que se analiza con más profundidad en este apartado más adelante.
- En tercer lugar se desarrolla el III Plan de Formación Profesional, cuyos objetivos estratégicos son:

- Hacer más atractiva la formación profesional, de forma que sea una opción de calidad para los jóvenes, que proporcione una formación personal y cualificación profesional adecuadas a las necesidades del mercado laboral, y que facilite un alto grado de inserción laboral, incrementando el número de jóvenes que optan por la formación profesional.

- Potenciar la formación profesional a lo largo de la vida para aumentar el nivel de cualificación profesional y la empleabilidad de la población en edad activa, ofreciendo oportunidades de acceso a la formación y cualificación profesional a jóvenes y personas

adultas y nuevas y mejores oportunidades de formación y cualificación profesional que permitan atender las necesidades de personal cualificado del mercado de trabajo, así como las expectativas personales de formación y cualificación de todos los ciudadanos. Es decir, es importante destacar, que se sigue insistiendo en el aprendizaje permanente y también es trascendental señalar el papel del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación.

- Reforzar el vínculo entre la formación profesional y las empresas y desarrollar mecanismos que permitan ajustar la oferta de formación profesional a las necesidades de cualificación de los sectores productivos.

Además, es necesario estimular la participación de las empresas en la planificación y la impartición de las enseñanzas del sistema de formación profesional, fomentando así un mayor ajuste entre la formación que proporcionan los centros y las necesidades de desarrollo de competencias y cualificaciones que tienen las empresas, al tiempo que se avanza hacia una mayor dualidad del sistema formativo con una mayor implicación de las empresas en la formación de los jóvenes y adultos.

- Avanzar en el desarrollo del sistema integrado de formación profesional con el fin de mejorar la gobernanza, eficiencia y eficacia del sistema en Castilla y León, potenciar el desarrollo de acciones integradas y mejorar los mecanismos de coordinación y participación de los agentes implicados.

Así pues, hay que mejorar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo mediante acciones integradas que incluyan, por ejemplo, orientación, asesoramiento y prácticas en empresas; y, explorar las formas de promover el espíritu emprendedor mediante programas de movilidad para jóvenes profesionales.

Por tanto, en un contexto de crisis económica, la formación profesional desempeña un importante papel en el logro de los objetivos de competitividad, crecimiento y empleo, al permitir a las personas mejorar su capacidad de adaptación a los cambios del mercado laboral.

- En cuarto lugar la Estrategia Integral de Empleo, elabora el IV Plan de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo fin principal es avanzar hacia la siniestralidad cero, es decir reducir los daños para las personas en su propia vida y en la de su



integridad física o psíquica. Se busca alcanzar una reducción significativa de la siniestralidad, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, fundamentalmente en lo que se refiere a los accidentes mortales, convirtiendo a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en un referente de prevención.

También se persigue la promoción integral de la salud del trabajador en el ámbito laboral, teniendo en cuenta todos los factores de riesgo que pueden poner la salud en peligro, sean de carácter general o específico, sin olvidar poner el acento en los nuevos factores de riesgo y en los de carácter psicosocial.

Se busca la extensión de una cultura preventiva, que debe impregnar la totalidad de la sociedad. Especialmente importante es la extensión de esa cultura entre los niños y jóvenes para que la incorporen a su experiencia vital y a su forma de afrontar la vida y el trabajo.

- En quinto lugar, se desarrolla el I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo, de Castilla y León, incluido en la Estrategia Integrada de Empleo. De los planes propuestos en dicha Estrategia de empleo, además del VI Plan de Empleo, el I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo es uno de los más relevantes para esta investigación, ya que la mayoría de las medidas dirigidas a la mujer y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se abordan en profundidad en este Plan, teniendo como marco de desarrollo la política activa de empleo.

Es a partir del IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Castilla y León 2007-2011, es cuando se establece la conciliación, como medida, dentro del propio Plan Regional de Empleo, para que se tomen todas las medidas necesarias, cuyo objetivo es facilitar la inserción laboral y fomentar el empleo estable y el autoempleo de las mujeres.

Las medidas contenidas en los distintos planes de empleo tenían como objetivo el acceso y mantenimiento del empleo y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, así como terminar con la segregación laboral, mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar y la promoción profesional de la mujer, a través de su cualificación en aquellas profesiones en las que se encontraban menos representadas. Además, diversas actuaciones y previsiones de carácter transversal pretendían actuar, de forma indirecta, en la consecución de los objetivos anteriores.

En relación a los objetivos de las medidas contempladas en los distintos Planes de Empleo de Castilla y León, teniendo en cuenta las circunstancias del mercado de trabajo, la prioridad es que se cree empleo de calidad, así como en el desarrollo de la conciliación familiar y laboral, potenciando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, permitiendo con ello, a su vez, superar la segregación ocupacional y un incremento del empleo, de la empleabilidad y la mejora de las condiciones laborales en las que éste se desarrolla, haciendo especial incidencia en el medio rural.

La Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea han considerado tanto la igualdad entre mujeres y hombres como la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, un objetivo prioritario a incorporar a sus convenios y estrategias. La Estrategia Europea para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2010-2015 establece que las desigualdades entre hombres y mujeres violan derechos fundamentales. Considera que promover una mayor igualdad entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales. Para lograr los objetivos de la Estrategia Europa 2020, es decir, que el nivel de empleo de la población de entre 20 y 64 años aumente hasta, por lo menos, un 75% hay que conseguir una mayor participación de las mujeres en la vida activa y utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz.

La Constitución Española, establece en su artículo 14 el derecho fundamental a la igualdad de trato. La Ley Orgánica de Igualdad, en su artículo 5, promulga la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Las leyes concretas aprobadas en nuestra Comunidad Autónoma reiteran el mandato constitucional del artículo 14, en el artículo 8.2 del Estatuto de Autonomía. Por otro lado, el artículo 32.1.19<sup>a</sup> establece como competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma la promoción de la igualdad de la mujer.

Los acuerdos y planes han permitido a nuestra Comunidad actuar desde un consenso general con los agentes económicos y sociales, en esta materia tan importante para el bienestar. Es indudable que se han conseguido importantes avances, especialmente en lo relativo al autoempleo y también en el empleo por cuenta ajena, pero la tasa de empleo femenino debe aún verse incrementada como medida de indudable carácter social, siendo trascendente para el bienestar social y económico.

El Gobierno Regional, agentes económicos y sociales, son conscientes de que sólo con actuaciones conjuntas plasmadas en Acuerdos concretos, puede mejorarse la situación de la igualdad en el empleo en nuestra Comunidad. Este mismo principio está recogido en la Estrategia Europea para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2010-2015, que trata el tema de la igualdad en el ámbito laboral a lo largo de sus 6 áreas de desarrollo y que viene a concretar la Estrategia 2020, diseñada y aprobada por la Unión Europea.

La brecha salarial es uno de los objetivos a modificar, tanto en los Planes de empleo como en los Planes de Igualdad de oportunidades, a nivel autonómico y a nivel estatal. En España, según datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en junio de 2011 por el Instituto Nacional de Estadística (INE), “(...) *la ganancia media anual femenina supuso el 78% de la masculina. Esta diferencia se reduce si se consideran situaciones similares respecto a variables tales como tipo de contrato, de jornada, de ocupación, antigüedad, etc. No obstante, la desigualdad de la distribución salarial entre sexos es apreciable.*

Según los datos aportados por la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2009, por actividades económicas, la educación es el sector en el que menos diferencia de salarios se percibe, en contraposición con el sector de Actividades profesionales, científicas y técnicas, que es el que presenta mayores diferencias salariales. El salario más bajo lo reciben las mujeres que trabajan en hostelería y en actividades administrativas y de servicios auxiliares.

Teniendo en cuenta la distribución de asalariados/as por ramas de actividad (Microdatos EPA Castilla y León. Media Anual 2010), se observa como las ramas de actividad con mayor predominio de mujeres acumulan el 50,49 % del total de mujeres trabajadoras. Por el contrario, si analizamos las ocupaciones en la población masculina, el resultado es que las cinco ocupaciones que más trabajadores acumula es de 35,59% (Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria, Construcción de edificios, Industria de la alimentación, Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor y Actividades de construcción especializada).

El objetivo prioritario de este Plan de Igualdad es una mayor participación de las mujeres en la población activa. Este objetivo se complementará con el fomento del empleo, tanto entre hombres como entre mujeres, que es también objetivo prioritario de las actuaciones

en materia de política económica y de las políticas activas de empleo, contempladas en las actuaciones previstas en la Estrategia Integrada de Empleo de Castilla y León.

La participación de hombres y mujeres en el trabajo debe realizarse con igualdad de oportunidades, produciéndose sin ningún tipo de discriminación. Ambos sexos deben poder ocupar idénticos puestos de trabajo con las mismas retribuciones y condiciones, sin que en ningún caso el sexo influya en la determinación de las mismas. Las circunstancias y condiciones familiares no deben, constituirse en un obstáculo para el desarrollo personal y profesional, debiendo removerse las dificultades que se deriven de ella.

- En sexto lugar, el Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo en Castilla y León. Se crea con la necesidad de reforzar las actuaciones que generen una mayor actividad económica y consecuentemente una disminución del desempleo sobre todo en los colectivos que tienen una mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo, siendo prioritarios los jóvenes. Además se busca poner en marcha otras actuaciones, dotando al conjunto de iniciativas de una financiación adicional a la prevista en los acuerdos alcanzados.

Dicho conjunto de actuaciones debe comprender tanto medidas de carácter más coyuntural, que permitan la generación inmediata de puestos de trabajo, como aquellas otras de carácter más estructural, unidas a la generación de actividad económica y al cambio de modelo productivo. Igualmente la eficacia de los instrumentos de ejecución de las medidas, fundamentalmente el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, en el marco de garantía de la prestación de servicios públicos.

Además de los jóvenes como colectivo prioritario al que va dirigido la mayor parte de las actuaciones, también se prioriza en los empleados de larga duración, las personas con discapacidad y todas aquellas personas con dificultades en la incorporación al mercado de trabajo. Por lo tanto, en este Plan se diseñan actuaciones financiadas con recursos extraordinarios, al tiempo que se refuerzan aquellas otras que, en el marco del II Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial y la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo, se considera responden de una manera más eficiente a la compleja situación económica a la que se enfrenta nuestra Comunidad.

Las medidas del Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo en Castilla y León, se resumen en:

- Medidas de empleo local
  - ✓ Programa I. Contratación por Entidades Locales.
- Medidas de empleo para jóvenes menores de 30 años
  - ✓ Programa II. Prácticas para egresados de la Universidad o de Formación Profesional.
  - ✓ Programa III. Formación para menores de 30 años que carecen de cualificación.
  - ✓ Programa IV. Atención personalizada de demandantes de empleo menores de 30 años.
  - ✓ Programa V. Medidas específicas: Formación sectorial.
  - ✓ Programa VI. Programas de financiación empresarial destinados a jóvenes.
  - ✓ Programa VII. Programa piloto de laboratorio de ideas.
- Medidas para favorecer el mantenimiento del tejido empresarial y la implantación de nuevas empresas
  - ✓ Programa VIII. Sucesión de empresas.
- Otras medidas de empleo y formación
  - ✓ Programa IX. Recualificación de desempleados de larga duración.
  - ✓ Programa X. Formación Profesional Dual.
- Medidas para favorecer la creación de nuevas empresas y su expansión.
  - ✓ Programa XI. Programa de préstamos participativos para reformar el capital propio.

- ✓ Programa XII. Fondo Capital Semilla.
- ✓ Programa XIII. Disponibilidad de espacios para emprender.
- ✓ Programa XIV. Financiación empresarial.
- ✓ Programa XV. Creación de empresas.
- ✓ Programa XVI. Crecimiento empresarial.
- Medidas para favorecer la internacionalización e innovación empresarial
  - ✓ Programa XVII. Nuevas empresas exportadoras.
  - ✓ Programa XVIII. Creación de proyectos de inversión.
  - ✓ Programa XIX. Avaes para la internacionalización de empresas.
  - ✓ Programa XX. Sistema integral de apoyo a la transferencia tecnológica.
  - ✓ Programa XXI. Apoyo a la internacionalización de la I+D+i.
- Medidas para favorecer la actividad comercial
  - ✓ Programa XXII. Plan de impulso de las actividades comerciales.
  - ✓ Programa XXIII. Financiación de la distribución comercial.
- Racionalización administrativa
  - ✓ Programa XXIV. Racionalización administrativa.
- Reforzamiento de actuaciones de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos laborales e Igualdad en el Empleo.
- Otras actuaciones incluidas en el II Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación industrial de Castilla y León.

A continuación se procederá a la descripción y el análisis del VI Plan Regional de Empleo de Castilla y León, el cual lleva por título este epígrafe.

### **5.1.7. VI Plan Regional de Empleo de Castilla y León 2012-2015**

El VI Plan Regional de Empleo se desarrolla principalmente bajo dos estrategias de empleo: la primera es la Estrategia Europea 2020, la cual busca un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, que suceda a la estrategia de Lisboa cuyo fin es una economía social de mercado inteligente y respetuosa con el medio ambiente, que disfrute de altos niveles de empleo, productividad y cohesión social. Sus prioridades son:

- Crecimiento inteligente, basando el crecimiento en el conocimiento y la innovación.
- Crecimiento integrador, potenciando el papel de los ciudadanos en sociedades inclusivas.
- Crecimiento sostenible, promoviendo una economía competitiva, conectada y respetuosa con el medio ambiente.

La segunda estrategia a la que responde el sexto Plan Regional de Empleo es la estrategia española de empleo que establece los siguientes objetivos generales a tener en cuenta en el diseño de las políticas activas de empleo:

- Elevar la participación en el mercado de trabajo y reducir el desempleo.
- Reducir la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo.
- Reforzar el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad interna en las empresas.
- Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado.
- Promover una rápida y adecuada reinserción de las personas en el mercado de trabajo.
- Promover la igualdad de género en el mercado laboral.

En respuesta a dichas estrategias de empleo, el presente VI Plan Regional de Empleo, presenta los siguientes objetivos:

- Potenciar la generación de empleo estable y de calidad y el mantenimiento del empleo existente. El fomento del empleo se constituye en objetivo irrenunciable,

con políticas selectivas que incentiven la actividad económica y especialmente los sectores con posibilidades de crecimiento y generación de valor añadido y en colectivos con especiales dificultades de acceso de empleo.

- Estimular la creación de empresas, dando valor al autónomo y a las formas de economía social, estimulando a los emprendedores y creando las condiciones necesarias para el surgimiento de nuevas actividades.
- Situar la formación como eje de las políticas de empleo, potenciando la cualificación de los trabajadores en un sistema integrado, como garantía de su empleabilidad y de productividad y competitividad en las empresas, así como la acreditación de la experiencia laboral y de los aprendizajes no formales. Para ello debe mejorarse la formación, la orientación y la inserción laboral de las personas trabajadoras y desempleadas.
- Potenciar la atención personalizada, tanto a desempleados como al trabajador ocupado, con el fin de acompañarle en la búsqueda de empleo, reforzando los itinerarios formativos y buscando su promoción personal y profesional.
- Incorporar actuaciones y discriminaciones positivas en la ejecución de lo acordado en materia de igualdad.

Para conseguir los objetivos del VI Plan Regional de Empleo, se proponen establecer las medidas necesarias adaptándolas a las necesidades locales y a las características específicas del mercado laboral de Castilla y León, con especial atención a los territorios menos desarrollados. Se proporcionarán servicios individualizados a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como a las empresas para contribuir a la mejora de su competitividad. Se pretenden diseñar actuaciones que abarquen situaciones o colectivos vulnerables y se marcarán itinerarios personalizados y tutorizados para cada uno de los desempleados de la Comunidad Autónoma. Se condicionarán las ayudas públicas, a la búsqueda activa de empleo, por parte del trabajador y al mantenimiento y la creación de empleo, y al empleo de calidad por parte de la empresa. Se tendrá muy en cuenta, la educación, la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida, potenciando los instrumentos que colaboren a tal fin.



Otra pauta de desarrollo importante para la consecución de los objetivos de este VI Plan Regional de Empleo de Castilla y León, es priorizar sobre los colectivos más vulnerables respondiendo a dos principios, que deben regir todas las actuaciones:

- El principio de igualdad de oportunidades, promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- El principio de promoción de oportunidades para colectivos con especiales dificultades, medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo.

También se premiarán en las políticas activas de empleo, aquellos sectores estratégicos y los considerados emergentes por su apuesta por la innovación, el desarrollo de nuevos procesos y tecnologías, incluidas las tecnologías verdes. La inserción laboral es un referente prioritario del plan, cuya potenciación se realizará a partir de un esfuerzo de todas las políticas que puedan eliminar los obstáculos a los que se enfrentan personas que deben reinsertarse profesionalmente. Por último, se deberá simplificar la regulación de las medidas para hacerlas comprensibles, haciendo uso de las nuevas tecnologías.

#### **5.1.7.1. Estructura y áreas de intervención**

En el presente apartado se desarrollarán los colectivos prioritarios que establece el VI Plan Regional de Empleo, la Cohesión Territorial y las actuaciones planteadas por el Plan de Empleo.

Los colectivos prioritarios a los que van dirigidas las actuaciones son:

- Los jóvenes menores de 30 años que se encuentren en situación de desempleo, y
- Los desempleados de larga duración, entendiéndose por tales, aquellos que lleven en situación de desempleo más de 12 meses, con especial atención a aquellos que hayan agotado las prestaciones y subsidios de desempleo.

Junto a los dos colectivos anteriores, se hace especial hincapié en los siguientes colectivos:

- Víctimas de violencia de género.
- Víctimas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, de la que haya derivado una incapacidad permanente, o sus causahabientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- Trabajadores en situación de desempleo como consecuencia de un expediente de regulación de empleo extintivo.
- Personas perceptoras de la Renta Garantizada de Ciudadanía o de la Renta Activa de Inserción, no incluidos en los anteriores.
- Personas en situación de exclusión social.

Además de la delimitación de los colectivos prioritarios antes descritos, el Plan establece de manera general, unas pautas generales de actuación con respecto a dichos colectivos. Se primará la incorporación de las mujeres mediante acciones positivas, promoviendo actuaciones que favorezcan la igualdad salarial o la conciliación de la vida familiar y laboral, en el marco del acuerdo de igualdad en el trabajo. Las mujeres conforme lo acordado en la Mesa de Igualdad, siguen constituyendo un colectivo necesitado de determinadas actuaciones positivas.

También se contemplará en este Plan determinados objetos de contratación, como aquellos cuyo objetivo sea la de incorporar técnicos de igualdad o de prevención en riesgos laborales. El apoyo al empleo autónomo y la economía social, como generadores de la actividad económica debe inspirar las realizaciones concretas dando especial importancia a la creación de empresas en el medio rural.

Los grupos y colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo deben ser una referencia en las actuaciones a llevar a cabo. Las personas con discapacidad deben ser una preocupación constante en las actuaciones en materia de empleo. Finalmente, se deben establecer refuerzos de las medidas para aquellos territorios que lo necesiten, atendiendo tanto a los índices de desempleo como a su condición en términos rurales.

Las medidas propuestas en función de los objetivos del VI Plan Regional de Empleo son:

- Actuaciones en materia de fomento de empleo por cuenta ajena.

- Actuaciones en materia de fomento del empleo por cuenta propia.
- Actuaciones en materia de mantenimiento y creación de empleo en el ámbito de la Economía Social y Personas con Discapacidad.
- Actuaciones en materia de fomento del empleo local.
- Actuaciones en materia de prácticas no laborales.
- Actuaciones en materia de formación profesional para el empleo y cualificación profesional.
- Actuaciones en materia de orientación profesional y prestación de servicios a trabajadores y empresas.
- Actuaciones Extraordinarias dirigidas a trabajadores y/o empresas afectados por suspensiones de carácter colectivo o dirigidas a trabajadores excedentes de determinados sectores.
- Actuaciones en materia de servicios de Integración y Empleo y apoyo económico para colectivos determinados.

#### **5.1.7.1.1. Actuaciones en materia de fomento de empleo por cuenta ajena**

La primera medida que se propone son *los incentivos a la contratación indefinida* en aquellos casos que no se reciban bonificaciones, deducciones o reducciones o cualquier otro incentivo a nivel estatal, de aquellas personas que estén en los colectivos prioritarios:

- Jóvenes menores de 30 años que se encuentren en situación de desempleo
- Desempleados de larga duración entendiéndose por tales aquellos que lleven inscritos como desempleados más de doce meses.

Además se incentivarán a aquellos que contraten trabajadores de los colectivos con necesidad de atención específica:

- Víctimas de violencia de género,
- Víctimas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales siempre que de la misma se haya derivado una incapacidad permanente o sus causahabientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,
- Perceptores de la Renta Garantizada de Ciudadanía,
- Participantes en el programa personal de Integración y Empleo,

- Trabajadores en situación de desempleo como consecuencia de un despido colectivo comunicado a la autoridad laboral y
- Personas en situación de exclusión social, ex toxicómanos y ex presidarios.

Las contrataciones que se lleven a cabo, tienen que ser realizadas por personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes y sociedades civiles y formalizadas en centros de trabajo en Castilla y León, que tengan menos de 100 trabajadores y que no pertenezcan al sector público. En este Plan, se pretende simplificar la documentación a presentar, la solicitud y la tramitación.

Los requisitos necesarios para percibir los incentivos a la contratación indefinida son:

- Contratación completa y en el supuesto de contratación a tiempo parcial, al menos, por el 50% de la jornada completa, establecida legalmente. El incentivo en ese supuesto se realizará de forma proporcional.
- Las contrataciones no derivarán de una sucesión en la titularidad de la empresa o cambio de forma jurídica.
- Índice de temporalidad inferior al 20% en el momento de la contratación, no exigible a empresas de menos de 10 trabajadores.
- En el año anterior a la fecha de inicio de la contratación no se debe haber producido bajas de trabajadores fijos, a excepción de causas tasadas, debiendo mantenerse la relación laboral al menos por un periodo de 2 años.

El VI Plan Regional de Empleo establece un incentivo general de 2.000 euros para la formalización de los anteriores contratos indefinidos. En todos los casos, el incentivo se verá incrementado:

- Si la contratación se formaliza en el ámbito de determinados sectores emergentes o para determinadas ocupaciones profesionales en 1.000 euros.
- Si la contratación se realiza con desempleados que hayan finalizado una acción formativa vinculada a un certificado de profesionalidad en los seis meses anteriores en 500 euros.
- Si la contratación se realiza con mujeres: 500 euros.

Las prestaciones de incentivos serán incompatibles con cualquier bonificación, reducciones, incentivo o ayuda de carácter estatal. Igualmente que con los colectivos prioritarios y con necesidades específicas, los incentivos de contratación indefinida funcionarán igual, para técnicos de igualdad o técnicos de prevención de riesgos laborales por las entidades y empresas en los términos descritos. De manera general, las contrataciones indefinidas realizadas por los trabajadores por cuenta propia establecidas en Castilla y León, que contratan su primer trabajador serán bonificados por un importe de 3000 euros. El segundo y el tercer trabajador se subvencionarán en las mismas condiciones y cuantías.

El segundo grupo de incentivos contemplados en las actuaciones en materia de fomento de empleo por cuenta ajena son *los incentivos a la transformación en indefinidos de determinados contratos temporales*. Se retribuirá la transformación de los contratos temporales en indefinidos de aquellos que en origen fueran personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo que pertenezcan a los colectivos prioritarios y los de necesidades específicas, ya descritos en el primer grupo de incentivos de contratación indefinida.

Los perceptores de dichos incentivos deben ser personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes y sociedades civiles, que formalicen dichas transformaciones, en centros de trabajo de Castilla y León, con menos de 100 trabajadores y que no pertenezcan al sector público.

Se incentivarán las transformaciones de contratos de duración temporal en sus modalidades formativas y de relevo a contrataciones indefinidas. Dicha unificación será incompatible con bonificaciones, reducciones o deducciones o cualquier otro tipo de incentivo o ayuda de carácter estatal. Con relación a los contratos eventuales por razón de la producción y el de obra o servicio determinado, obtendrá el incentivo únicamente si los contratos corresponden a los sectores definidos como emergentes y con perspectivas de crecimiento en el empleo. Dichos requisitos así como la transformación de contratos temporales no formativos se revisarán en relación a las características del mercado de trabajo, siempre que el contrato de trabajo se formaliza con:

- Jóvenes menores de 30 años, en el momento de la transformación.
- Personas con discapacidad en el momento de la transformación, y

- Personas que perciban la Renta Garantizada de Ciudadanía antes de la contratación temporal.

La contratación a transformar deberá haber tenido una duración mínima de tres meses antes de su transformación, cuya cuantía será de 1000 euros. Los requisitos para ser beneficiario de los incentivos por transformación de contratación temporal en indefinida son:

- La jornada resultante de la transformación contractual deberá ser, al menos, del 50% de la jornada completa prevista legalmente, y ser igual o superior a la del contrato temporal que se transforma.
- La formalización deberá realizarse antes de la finalización del contrato que se transforma y, en todo caso, antes de la finalización de la duración máxima legalmente exigible para la duración del contrato temporal.
- El índice de temporalidad deberá ser inferior al 20% en el momento de la transformación contractual, siendo no exigible a empresas de menos de 10 trabajadores.
- En el año anterior a la fecha de inicio de la transformación contractual no se debe haber producido bajas de trabajadores fijos, a excepción de las causas que se establezcan, debiendo mantenerse la relación contractual subvencionada.
- Mantenimiento de la transformación contractual subvencionada por un periodo de 2 años.

El tercer grupo de *incentivos en las actuaciones del fomento del empleo por cuenta ajena, es a la contratación temporal en determinados supuestos*. Se incentivará la contratación temporal realizada por personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes y sociedades civiles que tengan menos de 100 trabajadores, que formalicen, en centros de trabajo en Castilla y León, en los siguientes supuestos y siempre que no exista deducción, reducción o cualquier otro tipo de ayuda o incentivo previsto para esos supuestos en la normativa estatal:

- La contratación temporal motivada por la realización de contratos en prácticas, con una doble finalidad: la contratación de trabajadores y la adquisición de

experiencia profesional y conocimientos para mejorar las posibilidades de acceso al trabajo estable.

- La contratación temporal causada por necesidades de contratación con carácter de interinidad por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, también con un doble objetivo: fomentar la contratación por sustitución e incentivar la conciliación de la vida laboral y familiar, contratos de interinidad para sustituir a trabajadores por cuenta ajena en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o de excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar, en centros de trabajo de Castilla y León.
- Otras contrataciones causadas por la reordenación de los tiempos de trabajo y la sustitución de horas extraordinarias.
- Los contratos de relevo concluidos con jóvenes menores de 30 años, inscritos como desempleados.
- Además se subvencionará la ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio, estudiándose otras fórmulas de potenciación de este sector.

Estas contrataciones se realizarán a personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo, que se encuentren entre:

- Los colectivos prioritarios definidos en el presente Plan:
  - Jóvenes menores de 30 años que se encuentren en situación de desempleo y
  - Desempleados de larga duración entendiéndose por tales aquellos que lleven inscritos como desempleados más de doce meses.

También se podrá realizar con aquellas otras personas integradas en colectivos con necesidad de atención específica:

- Víctimas de violencia de género.
- Víctimas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales siempre que de la misma se haya derivado una incapacidad permanente o sus causahabientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Perceptores de la Renta Garantizada de Ciudadanía así como participantes en el programa personal de Integración y Empleo.
- Trabajadores en situación de desempleo como consecuencia de un expediente de regulación de empleo extintivo y
- Personas en situación de exclusión social, ex toxicómanos y ex presidiarios.

El objetivo de estos incentivos es fomentar el empleo, aunque sea de carácter temporal, en circunstancias especiales que así lo precisan y siempre que la jornada laboral sea al menos del 50% de la prevista legal o convencionalmente. La cuantía del incentivo será de 1.500 €.

También se podrá contratar trabajadores/trabajadoras para la realización de proyectos de interés general y social por parte de entidades sin ánimo de lucro y empresas de inserción, que realicen proyectos considerados de interés general y social, siempre que las personas contratadas para la ejecución de los proyectos estén desempleadas e inscritas en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, con los siguientes requisitos, y preferentemente:

- Demandantes para los que constituya su primer empleo, menores de 30 años.
- Demandantes parados de larga duración, entendiendo por tales los que lleven inscritos más de doce meses.
- Colectivos, que necesiten una atención específica, como:
  - Víctimas de violencia de género.
  - Víctimas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, de la que haya derivado una incapacidad permanente, o sus causahabientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
  - Trabajadores mayores de 45 años, con especial atención a los mayores de 55 años en el marco de esa Estrategia nacional específica.
  - Trabajadores en situación de desempleo como consecuencia de un expediente de regulación de empleo extintivo.
  - Personas perceptoras de la Renta Garantizada de Ciudadanía o de la Renta Activa de Inserción, no incluidos en los anteriores.



- Personas en situación de exclusión social.

El incentivo consiste en la subvención de un porcentaje de los costes salariales y de cotización por la contratación de personas desempleadas para la realización de obras y servicios de interés general y social, estableciéndose una cuantía máxima mensual. Se persigue así, el doble objetivo de satisfacer intereses generales y ofrecer a las personas que demandan empleo una oportunidad para adquirir una experiencia laboral que pueda permitir su futura inserción o recolocación en el mercado de trabajo, canalizando la práctica laboral adquirida hacia ocupaciones que faciliten una mayor estabilidad en el empleo.

Los proyectos se valoran, por los técnicos del Servicio Público de Empleo, teniendo en cuenta tanto el sector como el territorio y la capacidad y experiencia en la gestión de la entidad solicitante. Se valora de forma prioritaria la inserción que pueda derivarse del proyecto.

#### **5.1.7.1.2. Actuaciones en materia de fomento del empleo por cuenta propia**

El autoempleo se presenta como la alternativa principal al empleo por cuenta ajena para la inserción laboral de las personas desempleadas, a la vez que es un pilar fundamental en el crecimiento económico territorial.

Se proponen dos líneas de subvención para el fomento del empleo por cuenta propia, en primer lugar incentivos en el inicio de la actividad y en segundo lugar en la consolidación del negocio, es decir, incentivar al autónomo ya establecido para que amplíe y consolide su negocio, mejorando así su competitividad. Por lo tanto, se incentivará el establecimiento como trabajadores autónomos en el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León de las personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo. Con ello se pretende fomentar el espíritu emprendedor, incentivar a los desempleados para que se establezcan por cuenta propia.

Se establecerá, como medida de simplificación, una única convocatoria que comprenderá:

- Una subvención económica para el establecimiento inicial, cuya cuantía se incrementará si:
  - se pertenece a uno de los siguientes colectivos:

- jóvenes menores de 30 años y
  - desempleados de larga duración.
- La actividad se desarrolla en un sector emergente.
  - El establecimiento se lleva a cabo por una mujer en sectores tecnológicos y emergentes.
- Esta subvención se vinculará a la inversión realizada.
  - Una subvención económica consistente en la reducción de los intereses del préstamo formalizado para la puesta en marcha del negocio, a fin de facilitar la disposición de los recursos necesarios para financiar los gastos requeridos para el establecimiento como trabajadores por cuenta propia.
  - Una subvención económica para financiar parcialmente los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, así como la realización de estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga.
  - Una subvención económica para formación, con el objetivo de fomentar la mejora de la cualificación profesional de los emprendedores en aras de garantizar el futuro y consolidación del negocio.

El beneficiario de la subvención deberá realizar la actividad subvencionada y mantener su alta en la Seguridad Social o Mutualidad del Colegio Profesional correspondiente durante al menos 2 años.

Con respecto a las cuantías que percibirán los beneficiarios de las subvenciones serán:

- Programa I: Subvención por establecimiento como autónomo. 3.000 €.
- Incrementos: hasta 2.000 euros.
- Programa II: Subvención financiera:
- El importe equivalente a la reducción hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito que conceda el préstamo, siendo el importe máximo de la subvención 3.000 €.

- Programa III: Subvención para asistencia técnica: El 75% del coste real de los servicios prestados con un máximo de 3.000 €.
- Programa IV: Subvención para formación: El 75% del coste real de la formación recibida con un máximo de 2.000 €.

Estas cuantías podrán modificarse en función de la evolución del mercado de trabajo y de la normativa estatal. Serán incompatibles con cualquier bonificación, reducción o incentivo previsto en la normativa estatal.

Se instrumentará una línea de ayuda para la incorporación como autónomo colaborador a los familiares de los ya constituidos, en los términos que se definan en la convocatoria.

Se establecerán dos **líneas de ayuda, con carácter retornable** para los autónomos, con las siguientes características.

- Ayuda para el inicio de la actividad, con un máximo de 30.000 euros, periodo de carencia de un año y plazo máximo de devolución en cinco años, con posibilidad de amortización anticipada, para aquellos desempleados que se establezcan como autónomos.
- Ayuda para el circulante, con un máximo de 20.000 euros, igualmente con periodo de devolución en tres años.

En ambos casos se delimitarán los sectores, de acuerdo con la definición de la política sectorial llevada a cabo en el marco del II Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León, seleccionando aquellos proyectos que tengan viabilidad económica de acuerdo al plan de negocio apostado, buscando igualmente el desarrollo de aquellos proyectos que se establezcan en el medio rural.

#### **5.1.7.1.3. Actuaciones en materia de mantenimiento y creación de empleo en el ámbito de la economía social y personas con discapacidad**

La Economía Social con más de 4.000 entidades entre cooperativas, sociedades laborales, centros especiales de empleo y empresas de inserción que, en conjunto, generan más de 30.000 empleos directos y representan una facturación que supera los 4.000 millones de euros, constituye un sector de gran relevancia en nuestra economía.

Por otro lado las empresas de Economía Social, aun estando sometidas a las mismas dificultades e incertidumbres que el conjunto de la economía productiva, están demostrando una mayor capacidad de resistencia a la actual coyuntura económica y social, como referente del mantenimiento y creación de empleo estable y de calidad.

Por lo tanto, para que la economía social pueda constituirse en pilar fundamental en el nuevo modelo productivo, que permita salir de la actual crisis económica, se establecen las siguientes medidas:

- Apoyo a la inversión y financiación de las empresas de Economía Social para proyectos generadores de empleo, dentro de los programas de inversiones y creación de empresas y bonificación de costes financieros.
- Fomento de la incorporación de Socios en Cooperativas y Sociedades Laborales, teniendo en cuenta como destinatarios prioritarios, los socios-trabajadores o socios de trabajo siguientes:
  - Desempleados: menores de 25 años, mayores de 45 años, de larga duración, mujeres que se reincorporen a la vida laboral, con discapacidad, colectivos en riesgo de exclusión social, así como otros que pudieran establecerse en las Estrategias y programas de fomento de empleo.
  - Trabajadores vinculados a la cooperativa o sociedad laboral por contrato temporal.
- Promoción y difusión de la Economía Social vinculadas a la mejora de la competitividad y al fomento del empleo. Los beneficiarios de estas actuaciones serán las organizaciones representativas de la economía social.
- Fomento y Promoción del Asociacionismo. Los beneficiarios de estas actuaciones serán las organizaciones representativas de la economía social y de los autónomos.
- Subvenciones consistentes en el Pago de cuotas de la Seguridad Social a los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.

Por otro lado, conscientes de la especial dificultad que las personas con discapacidad tienen para su acceso al mercado de trabajo, deben ser objeto de una atención prioritaria para incentivar su incorporación a un puesto de trabajo y su mantenimiento, en la empresa ordinaria o en los Centros Especiales de Empleo.

A tal efecto, considerando su incorporación al mundo laboral como referente de actuación prioritaria, el Plan contempla las siguientes actuaciones:

- Se incentivará la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo y los apoyos a los mismos, a través de medidas de fomento a los empresarios que contraten a trabajadores/as por tiempo indefinido o transformen en indefinidos contratos temporales de fomento de empleo, la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, y los proyectos de empleo con apoyo.
  - Se incentivará la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, a través de medidas de fomento a los empresarios que contraten a trabajadores/as por tiempo indefinido o transformen en indefinidos contratos temporales de fomento de empleo.

*Beneficiarios:*

- Las empresas que contraten a personas con discapacidad por tiempo indefinido o transformen en indefinidos contratos temporales de fomento de empleo.
- Se incentivará la ayuda por adaptación y ajustes razonables del puesto de trabajo, dotación de equipos de protección o eliminación de barreras u obstáculos.

*Beneficiarios:*

- Las empresas que contraten a personas con discapacidad por tiempo indefinido o transformen en indefinidos contratos temporales de fomento de empleo o contratos formativos.

- Medidas de tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde el empleo en los Centros Especiales de Empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo a través de los enclaves laborales.
- Medidas de fomento del empleo con apoyo, destinadas a financiar costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de preparadores laborales por las entidades promotoras de empleo con apoyo.

*Beneficiarios:*

- Las Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, centros especiales de empleo, empresas del mercado ordinario de trabajo.
- Se fomentará el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo, tanto la creación como el mantenimiento de puestos de trabajo para personas con discapacidad y las unidades de apoyo a la actividad profesional, con acciones destinadas a:
    - La generación de empleo indefinido.
    - El mantenimiento de los Centros Especiales de Empleo: incentivando los costes salariales, los gastos derivados de la adaptación y ajustes razonables de puestos de trabajo, dotación de equipos de protección personal y eliminación de barreras arquitectónicas, equilibrio y saneamiento financiero, equilibrio presupuestario y asistencia técnica.
    - Las unidades de apoyo.

Además, se adoptan medidas para favorecer la integración laboral de personas en situación de exclusión social en empresas de inserción a través de subvenciones destinadas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social que trabajen en empresas de inserción.

Dentro de estos colectivos en situación o riesgo de exclusión social se incluyen:

a) Personas integradas en unidades familiares beneficiarias de la ayuda de renta Garantizada de Ciudadanía o perceptores de ayudas de emergencia social concedidas por

las Corporaciones Locales de esta Comunidad, así como cualquier otra prestación social de igual o similar naturaleza y finalidad establecida por ella.

b) Personas integradas en unidades familiares que no pueden acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:

- Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
- Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 años, procedentes de instituciones de protección de menores.

d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.

g) Víctimas de violencia de género en situación o riesgo de exclusión social.

h) Cualquier persona que, a criterio de los órganos competentes indicados, requiera ser incluido en un proceso de inserción social por el empleo a través de empresas de inserción.

También se facilitará la línea de ayudas retornables previstas en el capítulo anterior para las entidades de la economía social, cooperativas y sociedades anónimas laborales, previstas en las actuaciones 2. Actuaciones en materia de fomento del empleo por cuenta propia.

#### **5.1.7.1.4. Actuaciones en materia de fomento del empleo local**

El objetivo de las presentes actuaciones es subvencionar a las entidades locales, la contratación de trabajadores desempleados e inscritos como demandantes de empleo, para la realización de obras y servicios de interés general y social. Con el fin de procurar el mantenimiento del empleo, tendrán prioridad aquellos proyectos que tengan un potencial generador de empleo por inscribirse en proyectos empresariales dotados de viabilidad.

Los contratos tendrán una duración entre 3 y 6 meses, directamente relacionada la duración con la obra y servicio, pudiendo realizarse y concederse a tiempo parcial en función de la naturaleza y carga de trabajo de la anterior. Se establecerá un programa que aglutine la contratación de desempleados a través de entidades locales incluyendo en el mismo a los colectivos de desempleados inscritos como tales, así como los de personas con discapacidad. Tendrán prioridad en la contratación, excepto las personas incluidas en los colectivos preferentes y de necesidades específicas, las siguientes personas:

- Perceptores de la Renta Garantizada de Ciudadanía o participantes en el programa personal de Integración y Empleo.
- Desempleados que hayan agotado la prestación por desempleo o el subsidio.
- Personas con discapacidad y colectivos en exclusión social.

Se pretende que las entidades locales participen en la cofinanciación de la contratación; que vendrá determinada por la situación del mercado de trabajo y de las entidades locales, por lo que se plantea un nuevo Plan de Fomento del Empleo Local destinado a estas entidades, siempre y cuando no venga precedido de un expediente de despido colectivo, para financiar total o parcialmente (cofinanciación) la contratación de trabajadores en situación de desempleo para el desarrollo de actuaciones:

- Se articula un primer programa para aquellas contrataciones, propias de obras y servicios generales, que no prevén la continuidad de la actividad, sin la financiación pública contenida en este plan. En dicho supuesto se financiará entre el 70-90% para dichos contratos. Esta cofinanciación podrá incrementarse hasta el 100% en municipios de menos de 5.000 habitantes, estableciéndose un régimen singular para los de menos de 20.000 habitantes y más de 5.000.



- Un segundo programa posibilitaría la realización de actividades que puedan tener continuidad en el tiempo, sin la financiación pública de este plan, con lo que, los proyectos que sí prevean la continuidad de la actividad serían financiados entre el 75-100%.

En la selección de los desempleados participará el servicio público de empleo de empleo, proporcionando los candidatos a la entidad local.

Además, se busca incentivar la contratación de técnicos destinados a la detección de recursos disponibles y oportunidades de dinamización económica en su ámbito de actuación, efectuando una labor de identificación de yacimientos de empleo y oportunidades de emprendimiento ligadas al entorno rural. Y con el fin de promover la igualdad en el trabajo, se establecerá la contratación de agentes de igualdad.

El objetivo es la generación de actividad económica, ligada al empleo, en su ámbito de actuación. Como medida de simplificación, se integran las líneas de agentes de desarrollo local y de nuevos yacimientos de empleo, que se unirá al resto de actuaciones de simplificación administrativa.

Dichas contrataciones podrán ser realizadas por municipios, agrupaciones voluntarias de municipios, mancomunidades de municipios, Diputaciones y entidades dependientes o vinculadas a las anteriores, valorándose, en todo caso, el potencial de desarrollo en el entorno.

La actuación de los agentes se articulará en colaboración con las estructuras territoriales de la Agencia de Innovación y Financiación Empresarial y del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, creando equipos multidisciplinares, con el objetivo de aumentar su eficacia. Con este fin, realizarán su actividad preferentemente en dependencias independientes e individualizadas. Se establecerán áreas de actuación por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, que se fijarán a partir de las solicitudes realizadas y las necesidades reales de la población.

Los agentes se seleccionarán por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León mediante oferta genérica en oficina de empleo entre desempleados, titulados de un grado medio o superior, o grados (Bolonia) en perfiles determinados y con especialización en desarrollo rural. Se valorará la experiencia laboral.

La financiación comprenderá los costes de personal, proyecto de viabilidad y gastos de mantenimiento de las instalaciones, cofinanciación o aportación de la Corporación Local, debiendo establecerse un mínimo (15%).

La actividad esencial a desarrollar, se centrará en cumplir objetivos de implantación de acciones de emprendimiento conforme a la Estrategia Europea de Empleo (EEE), con una duración inicial de un año. Se deberán reportar al Servicio Público de Empleo de Castilla y León, informes de actividad que podrá determinar la revocación a los seis meses. Por lo cual, se establecerán indicadores que tendrán en cuenta, entre otros, las actuaciones con PYMES, autónomos, el asesoramiento en materia de innovación y financiación, las ofertas de empleo gestionadas y los desempleados atendidos.

En relación con el Plan de Empleo Agrario, se atenderá al marco nacional de referencia, teniendo en cuenta, en todo caso, el cambio normativo producido en el régimen de seguridad social de los trabajadores agrarios. Se deberá tener en cuenta, la continuidad del programa a nivel nacional.

#### **5.1.7.1.5. Actuaciones en materia de prácticas no laborales**

La Estrategia Regional de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación de Castilla y León 2007-2013 establece la necesidad de contar en Castilla y León con una masa de capital humano investigador así como con un perfil profesional adaptado a las necesidades y exigencias de una economía basada en el conocimiento. Por esto, se establece un programa de impulso al capital humano, centrado en la formación tanto de investigadores como de gestores de la I+D+i.

El eje 10, “*Formación y cualificación de las personas*”, del II Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León 2010-2013 establece que, en materia de formación para el empleo dirigida a desempleados, se desarrollarán actuaciones orientadas a posibilitar los programas de formación-empleo, fundamentalmente en empresas, a través de un sistema de prácticas o formación en alternancia de los alumnos universitarios de los últimos cursos o recién titulados.

Se establecerá una planificación conjunta de estancias formativas en entidades o empresas receptoras a través del programa de formación mediante prácticas en empresas para Universitarios, Titulados Universitarios y egresados de Formación Profesional, que se

encuentren en situación de desempleo y que no hayan tenido ninguna experiencia laboral anterior superior a 3 meses.

Con ello se consigue completar la formación teórico y práctica de los alumnos universitarios y aumentar las posibilidades de empleo de los jóvenes universitarios, Titulados Universitarios y egresados de Formación Profesional. Se unificarán las prácticas para titulados, para universitarios y para egresados de Formación Profesional.

La cuantía del incentivo será para Titulados universitarios (grado medio y superior) y de Formación Profesional la establecida en el RD 1543/2011 por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, para universitarios con el mínimo previsto en el anterior Real decreto por alumno y hora. Los gastos de organización y la compensación a las entidades se regularán en las convocatorias correspondientes.

#### **5.1.7.1.6. Actuaciones en materia de Formación profesional para el empleo y cualificación profesional**

Esta Estrategia comprende tanto los planes correspondientes a las actuaciones en materia de empleo como en formación profesional. La cualificación profesional, la formación y la acreditación de competencias a través de la experiencia profesional y los aprendizajes no formales, constituyen elemento fundamental en la empleabilidad de los trabajadores y en su acceso a un trabajo de calidad.

Los subsistemas de formación profesional inicial y para el empleo tienen cada vez una mayor integración, que se ve reflejada en los centros integrados. Sin embargo, lo específico en la formación para el empleo así como la actuación de política activa de empleo, hace imprescindible presentarlo en este plan de empleo, aunque se contemple en el Plan de Formación Profesional. Lo que evidencia la integración de ambos subsistemas, que deberá concluir en estrategias sucesivas, en la revisión de la materia de formación profesional, cuyo objetivo prioritario es el empleo.

La importancia de la formación profesional en la consecución de los objetivos de competitividad, crecimiento y empleo, permite a las personas jóvenes y a las adultas mejorar su capacidad de adaptación a los cambios del mercado laboral y de la sociedad del conocimiento, lo que se puede constatar en el contexto de crisis económica que afrontan los países de la Unión Europea.

El nivel de formación y cualificación de la población en edad activa, son entre otros factores los que determinan la competitividad de la economía, el grado de crecimiento y la capacidad de empleo. Por lo cual, las personas poco cualificadas o con un bajo nivel educativo son más propensas a la exclusión económica y social. Por lo tanto, el Parlamento Europeo y el Consejo han instado a los Estados miembros a que garanticen a la población la adquisición de las cualificaciones necesarias para un aprendizaje posterior y para acceder y mantenerse en el mercado laboral, a través de la enseñanza general, la formación profesional y la educación superior, así como a través del aprendizaje permanente de las personas adultas.

La Estrategia “*Europa 2020*” apuesta por un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, basado en tres pilares: la consolidación del conocimiento, la formación y la innovación, como motores del crecimiento de la economía.

Para el crecimiento integrador, se plantea la iniciativa llamada «*una agenda para nuevas cualificaciones y empleos*», cuyo objetivo es crear condiciones para modernizar los mercados laborales con el fin de incrementar los niveles de empleo y garantizar la continuidad de nuestros modelos sociales, es decir, habilitar a las personas mediante la adquisición de nuevas cualificaciones para que la población activa actual y futura se adapte a las nuevas condiciones y a potenciales cambios profesionales, reducir el desempleo e incrementar la productividad laboral. Así, se insta a los Estados miembros a poner en marcha acciones dirigidas a: reconocer y acreditar el aprendizaje no formal e informal; dar un fuerte impulso a la aplicación del Marco Europeo de Cualificaciones, mediante el establecimiento de marcos nacionales de cualificaciones; aplicar los principios del aprendizaje permanente a través de vías de aprendizaje flexibles que permitan la transición entre los distintos sectores de la educación y formación; reforzar el atractivo de la formación profesional, asegurando la equidad y la calidad; garantizar oportunidades para adquirir las competencias básicas y profesionales necesarias para participar en el aprendizaje permanente y en el mercado de trabajo y su reconocimiento en todo el sistema de enseñanza, incluyendo las competencias adquiridas mediante el aprendizaje no formal e informal; y desarrollar dinámicas de colaboración entre el mundo de la formación profesional y el mundo del trabajo.

La Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, enmarcada en la reforma de las políticas activas de empleo llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de carácter plurianual y de ámbito estatal, permite fijar los objetivos económicos y de ejecución, y las acciones y medidas de políticas activas de empleo que, desde el Sistema Nacional de Empleo, se lleven a cabo y se concretarán en el Plan Anual de Política de Empleo, así como los indicadores que se utilizarán para conocer el grado de cumplimiento de los mismos, lo que condiciona necesariamente el diseño de las políticas activas regionales y referente necesario para el diseño de una Estrategia regional en política de formación.

La Estrategia, dentro del ámbito de la formación y recualificación, fija como Objetivo de Política de Empleo, mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado, para facilitar el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo, por lo que se determina el objetivo central de fomentar la mejora de la educación y el aprendizaje y abarca desde la reducción del abandono escolar hasta el aumento del porcentaje de población adulta que recibe formación para el empleo.

Los objetivos operativos en materia de formación y cualificación hasta el año 2014, que deben concretarse en el Plan Anual de Política de Empleo, son los siguientes:

1. Incrementar la tasa de cobertura de formación de personas desempleadas actual del 10% hasta alcanzar el 16%.
2. Conseguir una tasa de cobertura del 40% de empresas que participan en la formación de sus trabajadores, de manera especial PYMES.
3. Garantizar la cualificación de las personas desempleadas en competencias exigidas por los sectores con mayor crecimiento y demanda de empleo pasando del actual 15% al 21% del total de personas desempleadas formadas, basado en las necesidades del mercado laboral.
4. Formar hasta un 15% de los trabajadores ocupados en sectores con pocas perspectivas de crecimiento económico y empleo en ocupaciones afines con mayor proyección en el mercado laboral.

5. Conseguir que el 20% de la oferta formativa se realice en la modalidad de impartición on-line, potenciando los certificados en impartición mixta en la medida que se vayan aprobando.
6. Conseguir que el 30% de la formación en la modalidad de impartición on-line sea acreditable.
7. Incrementar la oferta de formación certificable, en el ámbito de la formación de oferta de desempleados, pasando del 35% actual hasta llegar al 50% y en el ámbito de la formación de oferta de ocupados llegar al 20%.
8. Garantizar que la Red de Centros y Entidades de Formación para el Empleo acreditados para la impartición de certificados de profesionalidad dispongan de una oferta formativa que cubra al menos el 85% del Repertorio de Certificados de Profesionalidad, que se ajuste a las necesidades del mercado laboral y formativo.
9. Fortalecer el sistema de indicadores de evaluación así como las metodologías de seguimiento y control en el marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

La política regional, en línea con las política europeas y nacionales, prioriza el apoyo al empleo para salir de la crisis y sitúa a la formación profesional en el centro de las actuaciones que contribuyen al aumento del empleo, apostando decididamente en sus reformas estructurales por la calidad del servicio prestado, por la innovación y el emprendimiento (eje estratégico “Creación y consolidación de empresas” del II Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial (2010/2013), por el apoyo a la emancipación de los jóvenes a través de su formación (Pacto Autonómico por la Emancipación Juvenil), especialmente en nuestras zonas rurales (Principio 6º de la Agenda para la Población 2010-2020), y por la vinculación entre las políticas de formación y de empleo, incardinando las estrategias regionales de formación profesional y de empleo.

Los **EJES ESTRATÉGICOS** de la formación serán:

- **Mejora de la empleabilidad.** Las acciones de formación profesional para el empleo deben tener como objetivo la mejora de la empleabilidad de los

trabajadores, promoviendo la cualificación de los trabajadores desempleados con el fin de que puedan incorporarse al mercado laboral y facilitando cualificación y recualificación de los trabajadores ocupados. Con ello se permitirá su promoción profesional o el cambio de puesto de trabajo, al tiempo que el reciclaje profesional para mantener el empleo. Este eje es imprescindible para fomentar la cohesión social y territorial.

- **Potenciación de acciones que den respuesta y promuevan cambios en el contexto social de la formación profesional.** Será necesario abordar un proceso que, por un lado, prestigie la formación profesional para el empleo, **dotándola de reconocimiento universal a través de los certificados de profesionalidad** y por otro, de una cultura de cualificación y aprendizaje permanente entre empresarios y trabajadores como única fórmula para incrementar la productividad de nuestra economía.
- **Avance en los procesos de Integración de los diferentes subsistemas de la formación profesional y mejora de la coordinación de las decisiones estratégicas.** La formación profesional tiene como referente principal al empleo, sin perjuicio de proseguir la formación continuada, resultando fundamental la complementariedad y coordinación entre la administración educativa y laboral. En este sentido, es explícita la voluntad y el interés en que la formación se oriente hacia el empleo, reforzando todos los niveles de relación con el mercado laboral.
- **Cualificación de los jóvenes.** La preparación, la formación y la cualificación profesional constituyen la mejor garantía de acceso al empleo para los jóvenes que pretenden acceder a un primer empleo. Por ello, resulta imprescindible la mejora de los resultados en los distintos niveles educativos, potenciando las competencias básicas fundamentales y asegurando que todos los jóvenes que acceden al mercado de trabajo tengan una dotación de competencias profesionales que faciliten su inserción y desarrollo profesional, estableciendo para ello los programas necesarios de cualificación y desarrollando los procesos de certificación de competencias profesionales. No se pueden seguir incorporando jóvenes al mercado sin cualificación alguna, por lo que se potenciarán las acciones formativas para el empleo conducentes a un certificado de profesionalidad, así

como los programas de cualificación profesional inicial. Para ello será necesario instar al Gobierno del Estado para que amplíe las cualificaciones de nivel 1, especialmente en sectores emergentes creadores de empleo.

La Estrategia Lisboa 2020 pretende potenciar los programas de movilidad, explorando al tiempo el espíritu emprendedor y promoviendo el reconocimiento del aprendizaje formal y no formal. Para ello, la Comisión lanzará un Marco de Empleo de los Jóvenes que subraye las políticas destinadas a reducir la tasa de desempleo de los jóvenes, promoviendo con los Estados Miembros y los interlocutores sociales, el acceso de los jóvenes al mercado.

- **Aprendizaje y recualificación a lo largo de la vida.** En el caso de los trabajadores ocupados, la formación constituye un factor crítico para el mantenimiento del empleo y el progreso de la carrera profesional, así como una exigencia para poder desempeñar las exigencias de un puesto de trabajo con garantías de buena productividad y seguridad.

Cabe recordar, que ya no es suficiente que cada persona acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a los que podrá recurrir después sin límites, debiendo estar en condiciones de aprovechar cada oportunidad que se le presente de actualizar sus conocimientos y adaptarse a un mundo en permanente cambio.

Este derecho al acceso a la formación en condiciones de igualdad debe primar a los trabajadores menos cualificados y a los colectivos más desfavorecidos.

- **Carácter transversal de la formación.** La mejora de la formación profesional no debe limitarse a los ámbitos específicos de gestión pública, educativa o laboral, sino abarcar el conjunto de la formación orientada al desempeño profesional, con independencia de su encaje administrativo, y relacionarse con la política económica y sectorial, convirtiéndose en una actuación transversal del Gobierno. Al mismo tiempo, la formación profesional debe concebirse como un recurso abierto a toda la población potencialmente activa, desde el comienzo de la edad laboral hasta la jubilación, abarcando cada vez a un mayor número de trabajadores y empresas.



Además de mejorar la relación entre empresas y centros formativos, es imprescindible que la formación sea una prioridad para las empresas. Paralelamente, la formación para el empleo requiere mayor inversión, pública y privada, además de flexibilizar su funcionamiento, realizar cursos más cortos y orientados a las tareas específicas de la empresa, y asegurar la inclusión en la formación de los colectivos menos protegidos (trabajadores temporales y trabajadores de más edad, por ejemplo).

Es necesario fomentar la cooperación formativa de las empresas, facilitando la puesta en común de medios didácticos, especialmente para facilitar el acceso a la formación de las pequeñas y medianas empresas.

La dimensión territorial de la política de empleo de Castilla y León deberá integrar a las pequeñas y medianas empresas (PYMES), facilitando su participación en la formación para el empleo, que no queda suficientemente garantizada con su crédito formativo. Para ello será necesario mantener planes de oferta suficientes, aprovechando toda la red de centros formativos disponibles.

En el caso de las PYMES, es especialmente relevante el objetivo de incrementar la flexibilidad horaria de los centros y de las acciones formativas, de manera que se ponga a disposición de este tipo de empresas una oferta formativa integrada y competitiva.

Se estima que la escasa participación de las PYMES en los procesos formativos se debe a la falta de adecuación y flexibilidad de las ofertas que no responden a sus características organizativas, a la escasez del crédito formativo y a la escasa integración territorial.

Este reciclaje profesional constante debe tener como referencia permanente el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Por ello debe establecerse la implantación progresiva del sistema de certificación y reconocimiento de las competencias profesionales, tanto las que se adquieren a través de la formación como las adquiridas por la experiencia laboral.

- **Prospectiva.** Ante los cambios del contexto social y económico es necesario conocer las transformaciones probables que se pueden prever a corto y medio plazo, para poder adaptar las acciones formativas a las futuras necesidades.

En este sentido, se debe reforzar el papel del Observatorio Regional de Empleo y la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León, y sus capacidades para observar y anticipar los cambios en la estructura productiva y en las necesidades cuantitativas y cualitativas de los recursos humanos, potenciando la relación con las cualificaciones profesionales.

El sistema de detección de necesidades formativas tendrá en cuenta la experiencia que viene dada por las actuaciones de los servicios de orientación profesional encuadrados en los itinerarios personalizados.

Igualmente, será necesaria la coordinación con aquellos otros centros directivos o instituciones que realizan tareas de prospectiva, generando sinergias que posibiliten la predicción a corto, medio y largo plazo. Esto hará posible la adopción de medidas que permitan responder con antelación a las situaciones que se produzcan.

El resultado de las actividades de prospección se difundirá con el objetivo de que pueda servir de instrumento de acercamiento de demanda y oferta, así como de criterio orientador de actuaciones y prioridades formativas.

La formación profesional debe favorecer la formación a lo largo de la vida activa de los trabajadores, y, por lo tanto, las acciones formativas deben tener en cuenta la cualificación básica, la capacitación tecnológica, la distribución geográfica y sectorial de la población activa.

No debe olvidarse, finalmente, que la formación se configura como un derecho del trabajador, debiendo garantizarse el acceso a la formación a lo largo de la vida, con especial atención a los trabajadores menos cualificados y a los colectivos más desfavorecidos.

Las medidas que se plantean en estas actuaciones en materia de formación profesional para el empleo y cualificación profesional son:

**1. Potenciar la red de centros integrados**, de forma que se garantice la cobertura de la estructura territorial y el mercado de trabajo de Castilla y León, atendiendo todas las familias profesionales, a la que se incorporarán centros dependientes del Servicio Público

de Empleo de Castilla y León. Igualmente se reforzará la conexión de estos centros con las empresas.

Debe estudiarse la posibilidad de diversificar las vías de acceso y de obtención de títulos y certificados de profesionalidad, en la modularización con garantías de esa oferta y en la garantía de su puesta en el mercado.

**2. Elaborar, con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas un mapa de necesidades formativas a corto y medio plazo** que sirva de base al diseño del mapa de formación profesional inicial, así como de orientación a las acciones formativas de la formación para el empleo. Para ello, deberá contarse con la colaboración de las empresas, teniéndose en cuenta el mapa de recursos existente.

Este diseño permitirá disponer de un catálogo de ciclos con currículos adaptados a las necesidades y características de nuestra Comunidad. De esta forma se realizará una oferta amplia, actualizada y adecuada a los destinatarios y a las necesidades productivas de nuestra Comunidad. Se potenciarán las posibilidades de programación en las especialidades con alta inserción y necesidades productivas. A partir de ese mapa de necesidades, elaborar e implantar el mapa de formación profesional inicial y para el empleo que responda al sistema productivo castellano-leonés. Este mapa de necesidades debe contribuir al impulso de la formación profesional, a su calidad y articulación y a su distribución adecuada en toda la región.

**3. Elaborar un catálogo** en el que se contengan la totalidad de las acciones formativas ofertadas por la Junta de Castilla y León, así como aquellas entidades sindicales y empresariales, centros de formación y otros que voluntariamente deseen incorporarse.

Este catálogo se actualizará de forma permanente, conteniendo los derechos de los ciudadanos y los procedimientos y forma de llevarse a cabo, estando disponible en formato web.

**4. Potenciar las acciones formativas vinculadas al Sistema Nacional de Cualificaciones**, estableciendo para ello, los procedimientos necesarios, así como incentivando la inclusión de estas actuaciones en los planes y acciones formativas.

**5. Fomentar e implantar sistemas de calidad en los Centros Integrados y en los de Referencia Nacional.** Promover la incorporación de todos los centros a sistemas de gestión de calidad, lo que unido a la creación del Registro de Centros y Entidades de Formación y el establecimiento de planes de mejora, permitirá mejorar la formación profesional en beneficio de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores.

**6. Desarrollar el procedimiento de expedición de certificados de profesionalidad,** con la finalidad última de garantizar la calidad de los procesos formativos y permitiendo la mejora constante en beneficio de los trabajadores y empresas.

**7. Impulsar la formación en el ámbito de la empresa, convirtiendo la formación continua en práctica habitual y aumentando la cualificación de los trabajadores,** difundiendo entre las pequeñas y medianas empresas el Sistema de Bonificaciones. Podrá promoverse la utilización conjunta del crédito formativo por varias empresas. Para ello se impulsará la actuación de la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León en este ámbito. Se iniciarán acciones y estudios tendentes a determinar la mejor y más eficaz utilización de la formación bonificada.

**8. Asegurar los fines y los objetivos del sistema de acreditación de competencias a través de procesos de acreditación de competencias, con especial atención a aquellos sectores de mayor necesidad de cualificación,** en especial, la atención a la dependencia y aquellos otros que anualmente se determine, potenciando las actividades formativas complementarias, así como los procesos de orientación.

Este proceso deberá, junto con la expedición de certificados de profesionalidad, ser complementado por el desarrollo del Sistema de Cualificaciones Profesionales en nuestra Comunidad, identificando nuevas cualificaciones y proponiendo su desarrollo al Instituto Nacional de Cualificaciones, así como colaborando en su desarrollo. A tal efecto el Servicio Público de Empleo prestará un servicio permanente a los ciudadanos en relación con esta acreditación, potenciando la formación de sus trabajadores en esta materia.

**9. Potenciar la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León,** actuando en la difusión de esta formación, contribuyendo con la simplificación de procedimientos a la eficacia de las acciones formativas y asesorando a empresarios y

trabajadores con el fin de contribuir a la empleabilidad y al mantenimiento en el empleo y la promoción personal y promocional, así como a la difusión, asesoramiento y reforzamiento de la utilización de los fondos de formación de demanda.

**10. Diseñar y ejecutar acciones formativas en relación con las nuevas tecnologías,** como cualificación básica y necesaria. Esta formación incluirá su aplicación en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Se elaborará un catálogo de buenas prácticas, fomentando el que empresarios y trabajadores dispongan de herramientas efectivas que permitan a los trabajadores adquirir las competencias profesionales necesarias.

**11. Promover la formación de emprendedores y trabajadores para que adquieran la cualificación suficiente para dar respuestas a la necesidad de innovación empresarial,** en consonancia con los requerimientos del tejido empresarial.

**12. Potenciar el Observatorio Regional de Empleo,** con el fin de que realice las actividades de prospectiva, anticipando los cambios en la estructura productiva, así como las necesidades de recursos humanos y requerimientos de cualificación. Igualmente en relación con las cualificaciones profesionales se asegurará la difusión de las actuaciones realizadas, preferentemente a través de la web.

Se dotará a la formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados de mayor flexibilidad, manteniendo oferta a lo largo del año, definiendo un mapa de necesidades formativas con la participación de los agentes económicos y sociales, y permitiendo responder de forma inmediata a las necesidades formativas que requieran las capacidades productivas con la finalidad de mejorar la oferta formativa.

Se analizará y estudiará la cuantía de los módulos económicos para aumentar la tasa de cobertura de desempleados, en función de las circunstancias económicas y de las distintas especialidades, así como de empleo, fomentando la formación a distancia y online de los certificados que dispongan de ella. Todo ello además con el objetivo de incrementar la calidad de la formación.

La ejecución, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León de **planes de formación en los que puedan participar, prioritariamente, trabajadores ocupados** en coherencia con el sistema de prioridades estatales, y también trabajadores desempleados, en los términos que se fijen normativamente y que vienen determinados

por las circunstancias económicas, para proporcionarles la cualificación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral.

No puede olvidarse cómo, en los últimos años, en nuestra Comunidad se han desarrollado programas formativos, en cuya planificación, diseño y ejecución han participado activamente las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y que han contribuido a la mayor cualificación de nuestros trabajadores, con una formación de calidad que ha facilitado la incorporación de éstos al mercado de trabajo, o su promoción personal y profesional. De esta manera, esos agentes son depositarios de una experiencia y de unos medios que es lógico aprovechar, y con cuya participación principal habrá que seguir contando en el futuro para el adecuado desarrollo de estas políticas de formación. Las actuaciones a realizar se enmarcarán en los acuerdos suscritos el 2 de marzo de 2012, así como en el de 29 de julio de 2005, por el que se promovió la constitución de la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo.

Se definirá un mapa de necesidades formativas para la formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados. Los distintos programas y planes tendrán como referencia este mapa formativo, adecuándose a las circunstancias de Castilla y León, y a su estructura productiva y sectorial, a través de la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León.

Se mantendrán las becas y ayudas para trabajadores desempleados que participan en acciones de formación profesional, las becas para personas discapacitadas y ayudas de transporte, manutención, alojamiento y conciliación a que tengan derecho los trabajadores desempleados que participen en la Formación Profesional para el Empleo, en su modalidad de formación de oferta y en acciones del Plan Regional de Empleo, o en acciones de los Planes de Trabajo de los Centros Nacionales de Formación Ocupacional en Castilla y León, gestionadas por la Comunidad de Castilla y León al amparo de las convocatorias de Formación de Oferta dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados u ocupados.

Se podrán establecer planes formativos compuestos por **acciones dirigidas a un sector productivo concreto**, con el fin de dotar de mayores competencias específicas a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en sectores emergentes o que tengan potencial de crecimiento, y que intentan avanzar dentro del entorno de

competitividad empresarial que se está viviendo actualmente. Esta delimitación de sectores se inscribirá en las actuaciones realizadas en el marco del Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León.

Se consideran actuaciones con trascendencia en la calidad de la formación aquellas dirigidas al análisis y detección de necesidades, así como al estudio de todos los aspectos relacionados con la formación para el empleo. Estas, sin perjuicio de la prioridad que supone en estos momentos la formación para los trabajadores, deberán ser analizadas en el marco del seguimiento del Plan. De igual forma, se incorporarán a la evaluación y seguimiento las posibilidades de incentivar los planes de formación en las empresas y la extensión al medio rural de la formación certificable como objetivos que deben ir incorporándose a las actuaciones.

Los **Permisos Individuales de Formación (P.I.F.)** constituyen un importante instrumento para la formación de los trabajadores. Por ello, y de forma complementaria a las bonificaciones previstas, es necesario incentivar su realización.

Es importante su difusión y conocimiento por parte de empresarios y trabajadores, así como el asesoramiento en la gestión. La Fundación Autónoma para la Formación en el Empleo de Castilla y León continuará realizando esta importante función en colaboración con el Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Igualmente participarán las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Además se revisarán las condiciones del incentivo económico con el fin de dotarlo de la mayor eficacia y fomentar su uso.

Se creará un nuevo **Programa dual de empleo y formación**, adaptando el programa tradicional de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, con el objeto de mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras desempleadas, a través de la realización de un trabajo efectivo, mediante la ejecución de obras o servicios de utilidad pública e interés social, en un entorno real que permita adquirir formación y experiencia profesional para la cualificación e inserción laboral, que se ejecutará bajo dos modalidades, una para mayores de 25 años y otra para jóvenes menores de 25 años.

Se introducen algunas modificaciones que venían siendo necesarias desde hace tiempo dada la modificación del escenario del mercado de trabajo, tales como la fusión de las

Escuelas y Talleres en un solo tipo de acción dirigido a los desempleados, con la única distinción de edad, la desaparición de los grupos mixtos de selección que permite simplificar la gestión de la selección, la adaptación de los costes salariales de los trabajadores participantes a los umbrales establecidos en el mercado, y como consecuencia de ello la eficiencia de costes de las subvenciones, y la nueva regulación de los contratos formativos.

Sus destinatarios serán los trabajadores inscritos en las oficinas de empleo, con preferencia para aquellos que carecen de cualificación y los perceptores de la Renta Garantizada de Ciudadanía o participantes en el Programa personal de Integración y Empleo (PIE).

Se instrumentarán a través de las corporaciones locales y de entidades sin ánimo de lucro, con una duración de entre 6 y 12 meses, realizándose la selección de alumnos por una comisión mixta entre la entidad beneficiaria y el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Vinculación de la formación al catálogo de cualificaciones.

Las actuaciones incluidas como **“Formación específica en empresas con compromiso de contratación”** complementarían las medidas contempladas en relación a la cualificación, mejorando la capacidad de inserción de los trabajadores desempleados y su cualificación profesional atendiendo a las necesidades formativas demandadas por las empresas instaladas o de nueva implantación en Castilla y León que asumen así mismo un compromiso de contratación sobre los alumnos formados.

El compromiso de contratación se establecerá en la contratación mínima del 40% del número de participantes, con independencia de su modulación en función de las circunstancias del mercado de trabajo.

#### **5.1.7.1.7. Actuaciones en materia de orientación profesional y presentación de servicios a trabajadores y empresas**

El bajo nivel de intermediación laboral que presentan los Servicios Públicos de Empleo impone una reforma de las *“formas de hacer”* en la intermediación laboral, con el fin de incrementar esos niveles, así como para cambiar la percepción social de entes fuertemente



burocratizados, en los que se cumple una función administrativa, para que sean vistos como organizaciones que prestan servicios de utilidad a los ciudadanos.

Se comenzará a realizar un proceso de clarificación de la oferta de servicios para la atención de los usuarios, manteniendo los criterios de gratuidad, universalidad y no discriminación, y estableciendo prioridades y criterios de actuación respecto de los demandantes de empleo.

Se establecerán procedimientos diferenciados que se ajusten mejor a cada situación, sobre la base de un buen sistema de clasificación profesional y una determinación de itinerarios con actuaciones recomendadas de cara a la recuperación del empleo en el menor tiempo posible, actuando con rapidez como modo de incrementar la eficacia de las acciones ocupacionales.

Deberá actuarse para captar y gestionar el mayor número de ofertas de trabajo, poniéndolas a disposición de los demandantes de empleo, concluyendo una actuación integrada consistente en clasificar, es decir, “diagnosticar”, establecer rápidamente un itinerario de actuación, aplicar la gestión de la recolocación sobre la base de las competencias de cada persona e incrementar la captación de la oferta de empleo disponible.

Para ello, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL) deberá realizar un proceso de refuerzo y adaptación que se realizará en el marco del diálogo social, con el fin de liderar la intermediación entre oferta y demanda de empleo en toda Castilla y León, fomentando la colaboración público-privada, sin renunciar a ejercer el liderazgo en esta materia.

Por otro lado, para ello realizará un catálogo de servicios, que se pondrá a disposición de las personas trabajadoras, así como de las empresas, ya que de manera complementaria a la atención de los demandantes, es imprescindible incrementar la relación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León con las empresas, a través de la apertura de canales de comunicación y colaboración ágiles con los empresarios de cada zona, atendiendo especialmente a las necesidades de las PYMES.

A través de los nuevos orientadores y promotores de empleo, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León establecerá una programación estable para realizar itinerarios individualizados y personalizados con las personas desempleadas en Castilla y León.

Finalmente, se impulsará una tramitación más ágil en todas las actuaciones realizadas por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Para realizar los fines descritos se establecerán programas de acompañamiento integral y continuo al trabajador desempleado, basado en una orientación profesional adecuada y una búsqueda activa de empleo, siendo la formación una parte más de este acompañamiento y comprometiéndose la entidad beneficiaria a un mínimo de inserción.

Estas actuaciones tendrán como objeto la inserción de colectivos con especiales dificultades, y en aquellos ámbitos territoriales en los que existan especiales dificultades para prestar este servicio directamente por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Por ello los ejes que definirán este programa serán los de complementariedad y subsidiaridad en la gestión, y gratuidad para el demandante.

Estos itinerarios integrados de orientación, formación e inserción laboral tendrán como finalidad la mejora de la capacidad de inserción de los trabajadores desempleados y su cualificación profesional.

En el módulo de orientación se incluirán acciones de Orientación Profesional para el Empleo y de asistencia para el Autoempleo (OPEAS) dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de los demandantes de empleo.

En base a lo anterior, para el año 2012, permanecerá el programa de OPEAS, estableciéndose en convocatorias sucesivas un nuevo programa para desempleados en general, que combine las antiguas actuaciones de Orientación para el Empleo y el Autoempleo (OPEAS), que podrá incluir un nuevo módulo de formación y, medidas de acompañamiento a la inserción, y, en su caso, con un compromiso de inserción laboral.

Se vinculará la fase de formación al Catálogo Nacional de cualificaciones o en su defecto al fichero de especialidades. Las necesidades y demandas formativas serán criterio preferente junto con las infraestructuras, metodología, precio, recursos humanos y materiales, atención a un mínimo de usuarios para información en proyectos de

autoempleo y compromiso de inserción, pudiendo concederse, entre otros, mediante proceso de licitación o convenio específico.

**Se incentivarán los itinerarios integrados para colectivos en riesgo de exclusión social**, con compromiso de inserción mediante programas de acompañamiento integral y continuo al trabajador desempleado, basado en una orientación profesional adecuada y una búsqueda activa de empleo, siendo la formación una parte más de este acompañamiento. Comprometiéndose la entidad beneficiaria a un mínimo de inserción. Este programa tiene su antecedente en el antiguo programa Experimental.

El colectivo al que se dirige es el de personas en riesgo de exclusión social que se definan en la convocatoria (drogodependientes, ex presidiarios, víctimas de violencia de género, etc.) y perceptores de rentas mínimas de inserción (Renta Activa de Reinserción –RAI–, Renta Garantizada de Ciudadanía –RGC– y otras medidas de protección a trabajadores desempleados establecidas por la Comunidad Autónoma), así como los participantes en el Programa de Integración y Empleo (PIE).

Como objetivo se pretende mejorar la capacidad de inserción de los trabajadores desempleados y su cualificación profesional a través de itinerarios integrados que incluirán acciones de información, asesoramiento, orientación, formación, acompañamiento en la búsqueda de empleo e inserción laboral.

Estos itinerarios podrán ser gestionados por personal del Servicio Público de Empleo de Castilla y León en ámbitos territoriales o para colectivos en los que pueda prestarse estos servicios directamente.

A través de este programa se potenciará la colaboración público-privada en materia de intermediación y se potenciará el régimen de colaboración con otras entidades que puedan contribuir a la mejora de la intermediación en Castilla y León, integrando el antiguo programa experimental de empleo.

Las Agencias Privadas de Colocación y otras entidades, que puedan actuar como tales en los términos previstos normativamente serán, entre otras que se determinarán en la convocatoria, las que instrumenten las actuaciones, siendo los trabajadores desempleados en riesgo de exclusión social, los destinatarios de las acciones. Se deberá cumplir los compromisos de inserción que al menos deberá superar el 35%.

Podrá concederse mediante procedimiento de licitación, convenio específico u otros. Los criterios básicos para participar en los procesos de licitación son: infraestructuras, metodología, precio, recursos Humanos-materiales, atención a un mínimo de usuarios para información en proyectos de autoempleo, y compromiso de inserción.

#### **5.1.7.1.8. Actuaciones extraordinarias dirigidas a trabajadores y/o empresas afectados por suspensiones de carácter colectivo o dirigido a trabajadores excedentes de determinados sectores**

En los años 2009, 2010 y 2011 se ha puesto a disposición de los trabajadores y empresas de la Comunidad un programa extraordinario de complemento del salario de los trabajadores que se ven afectados por expedientes de regulación de empleo suspensivos siempre que medie acuerdo entre las partes, con un resultado muy satisfactorio, en cumplimiento del objetivo de mantenimiento del empleo en la actual situación de crisis económica.

Durante estos años se resalta el papel eficaz que en nuestra Comunidad ha tenido en muchos casos la mediación de la administración laboral, la actuación industrial y la colaboración y la participación de los agentes económicos y sociales. Todo ello ha conseguido llegar a un importante número de acuerdos en los expedientes planteados, evitando la judicialización de las crisis y el alargamiento, incertidumbres y costes que llevarían aparejado y ha favorecido el mantenimiento de muchos puestos de trabajo.

Para fomentar este procedimiento voluntario de mediación y búsqueda de consenso y mantenimiento del empleo, se acuerda un programa específico de ayudas a suspensiones de carácter colectivo, que consistirán en el establecimiento de líneas de apoyo, dirigidas a los trabajadores, mediante el complemento de prestaciones en esta situación y a las empresas, compensando parte del coste de esta situación. Esto se ve reforzado por la persistencia de dicha crisis y de sus efectos sobre las empresas, que aconsejan el mantenimiento del citado programa con las actualizaciones y adaptaciones correspondientes.

En igual sentido las partes firmantes convienen la continuidad del programa complementario del anterior, destinado a todos aquellos trabajadores mayores de 55 años

que han perdido su empleo como consecuencia de un procedimiento concursal o en una empresa declarada insolvente.

Con ello se arbitrarán dos programas: el establecido de forma extraordinaria en el año 2009 y mantenido en los años 2010 y 2011, consistente en ayudas destinadas a complementar las rentas de los trabajadores, y otra ayuda directa que consistirá en un porcentaje del coste de seguridad social, dirigido a las empresas con el fin de minorar el coste de la suspensión, de forma complementaria a las establecidas por el Estado en relación con lo anterior y siempre que estas empresas realicen suspensiones de contratos en vez de extinciones. Todo ello en los términos que se establezcan en las respectivas convocatorias.

Se mantendrá la ayuda establecida para los trabajadores de las industrias azucareras en los periodos de suspensión de contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas.

Se incentivará la reinserción laboral de trabajadores excedentes de los sectores:

- Textil y de la confección.
- Calzado, curtidos y marroquinería.
- Mueble.

Con el objeto de hacer frente a la crisis estructural de estos sectores, motivada por la globalización del comercio mundial, se han puesto en marcha la concesión de subvenciones que, enmarcadas en las políticas activas de empleo, faciliten el ajuste laboral y la reinserción de los trabajadores que han resultado excedentes en dichos sectores.

La normativa que regula cada una de estas subvenciones ha sido aprobada mediante Real Decreto 5/2008, de 11 de enero (sector textil y de la confección), Real Decreto 100/2009, de 6 de febrero (sector del calzado, curtidos y marroquinería) y Real Decreto 1679/2009, de 13 de noviembre (sector del mueble) y su gestión se ha encomendado a las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Cinco son los programas que comprende cada una de las líneas:

1. Subvenciones durante el proceso de búsqueda de empleo.
2. Subvenciones para facilitar la movilidad geográfica de los trabajadores cuya contratación efectiva igual o superior a seis meses, implique un traslado efectivo de la residencia habitual a más de 100 kilómetros de la localidad de origen.
3. Subvenciones para facilitar la inserción laboral de trabajadores de 52 o más años.
4. Subvenciones especiales para mayores de 55 años.
5. Subvenciones para promocionar el empleo autónomo.

Estas subvenciones se financian con transferencias finalistas estatales, teniendo una vigencia temporal limitada, de acuerdo con los requisitos marcados en los Reales Decretos de regulación.

Las convocatorias anuales correspondientes se realizarían hasta el año 2012 para el sector textil, hasta el 2013 para el sector del calzado y hasta el 2014 para el sector del mueble (salvo que se prorroguen por decisión estatal).

Igualmente se incentivará reinsertión laboral de trabajadores afectados por expedientes de regulación de la empresa SINTEL contemplándose la concesión de una prestación económica mensual a los trabajadores de esta empresa, afectados por los expedientes de regulación de empleo 76/2000, de 8 de marzo de 2001 y 25/2001, de 31 de julio de 2001, que se encuentren en situación de desempleo y sean mayores de 52 años, con vigencia de dos años aunque la subvención, una vez reconocida, extienda su duración hasta la incapacidad o jubilación del trabajador.

#### **5.1.7.1.9. Actuaciones en materia de servicios de integración y empleo para colectivos determinados**

Se articulará un programa extraordinario para procurar la reinsertión laboral de trabajadores mediante la actuación personal y directa sobre el trabajador para mejorar su empleabilidad y conseguir un empleo, al tiempo que se establece una actuación de carácter económico.

Para ello este programa se canalizará fundamentalmente a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, con el apoyo de los agentes económicos y sociales, así como

de otras entidades en lo que se refiere a la atención personalizada y destinado a los trabajadores.

Los beneficiarios de este programa serán por tanto las personas desempleadas que desde el 16 de febrero de 2011 hasta el 15 de agosto de 2011 agotaron su prestación por desempleo de nivel contributivo y no tenían derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo, o bien agotaron alguno de estos subsidios incluidas sus prórrogas y que fueron beneficiarios del programa “PRIMER PREPARA”, que no hayan realizado trabajos por cuenta propia o ajena.

Estos beneficiarios deberán carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiple (IPREM), excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. Se computarán como rentas el importe de los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas concedidas por otras Administraciones Públicas.

A estos efectos, aunque la persona solicitante carezca de rentas en los términos anteriormente establecidos, si tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores de esa edad con al menos una discapacidad del 33%, o menores en régimen de acogida, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas previsto en el párrafo anterior, cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluida la persona solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

La orientación hacia las políticas activas de empleo se concretará en la prioridad en las convocatorias de programas de contratación y en los de formación, especialmente en el fomento de la contratación por las entidades locales y los vinculados al Sistema Nacional de Cualificaciones y a los Talleres de Empleo. Podrán realizarse acciones formativas específicas para este colectivo.

Este programa tendrá una duración mínima de seis meses; en el supuesto de que el trabajador no haya sido objeto de contratación, se concederá una ayuda económica de 400 euros durante 6 meses para incentivar su continuidad y participación en las 75 acciones de orientación, formación y prospección para la inserción que se formalizará con el

compromiso de participar en dichas acciones. El incumplimiento generará pérdida de la ayuda a partir de la fecha del incumplimiento y suspensión de la demanda de empleo.

En resumen, como se describió al principio de este apartado titulado VI Plan Regional de Empleo. Análisis de mujer, el VI Plan Regional de Empleo actualmente vigente hasta 2015 forma parte de la Estrategia Integral de Empleo de Castilla y León 2012-2015. Junto a este plan se desarrollan además ayudas económicas a trabajadores, III Plan de Formación Profesional, IV Plan de Formación de Riesgos Laborales, I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo y el Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo de Castilla y León.

El VI Plan Regional de Empleo de Castilla y León responde principalmente a dos estrategias, La Estrategia Europea 2020 y la Estrategia Española de Empleo, cuyos ejes fundamentales son la igualdad de oportunidades y su promoción para colectivos vulnerables. Los principales objetivos de dicho plan de empleo se concentran: en empleo estable y de calidad, y mantenimiento del existente, creación de empresas, la formación como camino al empleo, atención personalizada a desempleados y ocupados y la incorporación de actuaciones y medidas de acción positiva para la consecución de la igualdad.

Todos los programas, medidas y/o subvenciones establecidos en esta plan de empleo son desarrollados para colectivos vulnerables: jóvenes menores de 30 años desempleados, desempleados de larga duración que hayan agotados todas sus prestaciones y/o subsidios, víctimas de violencia de género, víctimas de accidentes de trabajo con incapacidad permanente, afectados por ERE's, perceptores de Renta Ciudadana Garantizada, y personas en situación de exclusión social.

Es importante señalar que se prima la incorporación de la mujer al trabajo mediante acciones positivas, incidiendo en la igualdad salarial y la conciliación de la vida laboral y familiar. Además se propone incorporar técnicos de igualdad y de prevención de riesgos laborales en las entidades pertinentes para el desarrollo de las medidas en igualdad y/o programas a lo largo de la vigencia del plan.



También se da un importante apoyo al empleo autónomo y se hace especial hincapié en medidas para personas con discapacidad, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la mejora de las condiciones laborales.

El VI Plan Regional de Empleo resume sus actuaciones en nueve grupos:

El primer grupo, se concentra en **incentivos económicos para el trabajo por cuenta ajena**, siempre teniendo como destinatarios los colectivos vulnerables, pero sobre todo, el objetivo es el fomento del empleo. Los incentivos son para la contratación indefinida, que se ven incrementados si se contrata a personas de sectores emergentes, desempleados que realizan una acción formativa o contraten a una mujer. Aquí aparecería ya, la primera medida vinculante para garantizar la igualdad en el acceso al empleo de mujeres, que sería la de la contratación indefinida a la mujer. Otro incentivo es para la transformación de contratos temporales a indefinidos y los incentivos de contratación en determinados supuestos.

El segundo grupo son los **incentivos económicos para el trabajo por cuenta propia**. En este grupo se presenta el autoempleo como alternativa principal al trabajo por cuenta ajena. Se proponen incentivos para el inicio de una actividad económica e incentivos para la consolidación de dicha actividad. Los incentivos se verán incrementados si los que inician la actividad son desempleados de larga duración, jóvenes menores de 30 años, sectores emergentes, y que el establecimiento se lleve a cabo por una mujer en el sector tecnológico emergente. Con respecto a esta última medida con el incremento de las cuantías se pretende favorecer el acceso de las mujeres al sector de las nuevas tecnologías en el que pueden estar subrepresentadas.

En este segundo grupo también se pretende subvencionar los intereses de los préstamos adquiridos para una actividad económica, financiar los servicios externos y la formación. Además se establecen dos líneas de ayudas retornables, una para el inicio de la actividad y otra para el circulante.

El tercer grupo de acciones del VI Plan Regional de Empleo está enfocado al **mantenimiento y creación de empleo de la economía social y personas con discapacidad**. Se pretende el apoyo a la inversión y financiación de empresas de la economía social, fomento de la incorporación de socios en cooperativas y sociedades

laborales, promoción y difusión de la economía social, fomento y promoción del asociacionismo, subvenciones en el pago de las cuotas de la seguridad social, se incentiva la contratación de personas con discapacidad, la ayuda para la adaptación del puesto de trabajo y el fomento del empleo protegido.

El cuarto grupo de actuaciones se concentra en **medidas para el fomento del empleo local**, principalmente a través de dos programas, uno para contrataciones propias de obra y servicio que no prevén continuar la actividad y dos, para la realización de actividad que puedan tener continuidad en el tiempo. Los mismos se llevarán a cabo a partir de la subvención de las Entidades Locales para la contratación de desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

El quinto grupo presenta **medidas para la realización de prácticas no laborales**, cuyo fin es fomentar la formación en el empleo. Se propone un sistema de prácticas o formación en alternancia de los alumnos universitarios de los últimos cursos. Esta acción responde a la Estrategia Regional de Investigación Científica I+D+i 2007-2013.

El sexto grupo centra sus actuaciones en la **formación profesional para el empleo y la cualificación profesional**. El objetivo fundamental es la generación de empleo. Se crea una iniciativa llamada una agenda para nuevas cualificaciones y empleo. Las medidas responden a los siguientes ejes estratégicos: mejorar la empleabilidad, potenciación de acciones que den respuestas y promuevan cambios en el contexto social de la formación profesional, avance en los procesos de integración de los diferentes subsistemas de formación profesional y mejora de las decisiones estratégicas, cualificación de los jóvenes, aprendizaje y recualificación a lo largo de la vida, carácter transversal de la formación y conocimiento de las transformaciones del contexto económico y social.

Las medidas que se toman con respecto a la formación profesional son: potenciar la red de centros integrados. Elaborar un mapa de necesidades formativas a corto y medio plazo para el diseño de mapa de formación profesional. Elaborar un catálogo de la totalidad de las acciones formativas de la Comunidad Autónoma. Potenciar las acciones formativas individuales. Fomentar e implementar sistemas de calidad en los centros integrados. Desarrollar el procedimiento de expedición de certificados de profesionalidad. Impulsar la formación en el ámbito de la empresa. Asegurar los fines y los objetivos del sistema de acreditación de competencias, a través de procesos de acreditación de competencias.

Potenciar la fundación autonómica de empleo de Castilla y León. Diseñar y ejecutar acciones formativas con nuevas tecnologías. Promover la formación de emprendedores y trabajadores para que adquieran la cualificación suficiente para dar respuesta a la necesidad de innovación empresarial y potenciar el observatorio regional de empleo.

El séptimo grupo, plantea medidas para la **orientación profesional y prestación de servicios a trabajadores y empresas, que se resumen en:** clarificación de la oferta de servicios para la atención al ciudadano, crear un catálogo de servicios. Poner en marcha una programación estable para realizar itinerarios individualizados y personalizados con las personas desempleadas, agilizar las tramitaciones, crear programas de acompañamiento integral y continuo del trabajador desempleado, continuación del programa Orientación para el Empleo y el Autoempleo (OPEAS), incentivo de itinerarios integrados para los colectivos en riesgo de exclusión social, mejora de la capacidad de inserción de los desempleados y su cualificación, y potenciación de la colaboración público-privada en materia de intermediación.

El octavo grupo, se resume en **actuaciones extraordinarias dirigidas a trabajadores y/o empresas afectadas por suspensiones de carácter colectivo y a trabajadores excedentes de determinados sectores.** Por un lado, se establece la continuidad del programa extraordinario de complemento del salario de trabajadores afectados por Eres . Por otro lado se pretende la reinserción laboral de trabajadores excedentes del sector textil y de confección, calzado, curtidos y marroquinería, y mueble. Para garantizar dicha reinserción, se proponen cinco programas de subvenciones: 1) subvención durante el proceso de búsqueda de empleo, 2) subvención para facilitar la movilidad geográfica, 3) subvención para facilitar la inserción laboral de trabajadores de 52 años o más, 4) subvención especial para mayores de 55 años y 5) subvención para promocionar el empleo. Además de estas medidas se establece un incentivo de reinserción laboral de trabajadores de la empresa SINTEL.

El noveno grupo, se ocupa de **medidas para los servicios de integración y empleo y el apoyo económico para colectivos determinados.** La principal medida de este grupo es un programa extraordinario para procurar la reinserción laboral de los trabajadores desempleados que hayan agotado cualquier prestación y/o subsidio, dicho programa tiene una duración mínima de seis meses.

Finalmente, se puede decir que la totalidad de las medidas que se proponen en este VI Plan Regional de Empleo son casi exclusivamente para la generación de puestos de trabajo debido a la alta tasa de paro en España y sobre todo estas medidas están dirigidas a aquellas personas desempleadas que tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral como son los jóvenes menores de 30 años en paro, los desempleados de larga duración, víctimas de violencia de género, víctimas de accidentes de trabajo con incapacidad permanente, los afectados por Ere's, perceptores de Renta Ciudadana Garantizada y personas en situación de exclusión social.

En sí mismo, el VI Plan Regional de Empleo es bastante ambicioso en el planteamiento de sus actuaciones, ya que pretende abarcar la mayoría de las áreas relacionadas con el fomento y la creación de empleo, se incentiva el trabajo por cuenta ajena, el trabajo por cuenta propia, se fomenta la economía social, el empleo local, se intenta mejorar los servicios de prácticas no laborales, se toma la formación profesional como un camino propicio para la mejora del empleo y la cualificación profesional.

Por otra parte, se intenta mejorar el funcionamiento interno de los servicios estatales proporcionados a los trabajadores y finalmente, se continúan con las ayudas económicas para aquellos más desfavorecidos que no tienen ningún tipo de ingreso económico y que dependen exclusivamente de la ayuda del Estado para cubrir sus necesidades básicas. Sin embargo, a pesar de la ambición de este plan desde la vigencia de la Estrategia Integrada de Empleo, el aumento de los puestos de trabajo no ha sido suficiente para paliar las importantes cifras de desempleo que existen en Castilla y León, hasta el momento.

Si nos centramos en las medidas concretas dedicadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer en el ámbito laboral, observamos que existen pocas actuaciones dedicadas a este tema, sólo encontramos dos medidas de acción positiva para la incorporación de la mujer al mercado laboral. La primera actuación aparece en los incentivos de contratación indefinida en el que se incrementa la cuantía económica cuando el contrato indefinido tiene como destinatario a una mujer. La segunda actuación aparece en los incentivos de fomento del empleo por cuenta propia, donde la cuantía se ve incrementada cuando el establecimiento de la actividad económica es llevado a cabo por una mujer en un sector tecnológico emergente.

Por otro lado, se incluye dentro de los colectivos vulnerables, al que van dirigidos todas las actuaciones, al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, las cuales tienen mayores dificultades para el acceso al empleo o al mantenimiento del mismo.

No obstante, aunque el VI Plan Regional de Empleo prácticamente no propone ninguna actuación concreta para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer, como se ha dicho anteriormente, la Estrategia Integrada de Empleo de Castilla y León 2012-2015 si incluye el **I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo**, el cual se entenderá como una extensión del VI Plan Regional de Empleo, que a continuación se analizará en profundidad y sustituirá al epígrafe medidas dedicadas a la mujer desarrollado en los Planes anteriores.

#### **5.1.8. I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo**

A diferencia de los anteriores Planes Regionales de Empleo, las actuaciones dirigidas a la mejora de la calidad del empleo, el acceso y sus condiciones se profundizan en este plan añadido. El objetivo prioritario de este Plan es garantizar un empleo de calidad, así como el desarrollo de la conciliación familiar y laboral, potenciando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, permitiendo superar la segregación ocupacional y un incremento del empleo, de la empleabilidad y la mejora de las condiciones laborales en las que éste se desarrolla, haciendo especial incidencia en el ámbito rural.

Para conseguir dichos objetivos prioritarios, se concretan los siguientes objetivos intermedios:

- Favorecer la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, removiendo los obstáculos que se lo impiden, así como los que la obligan a salir del mismo, avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando las discriminaciones directas o indirectas.
- Difundir e informar a la sociedad castellano y leonesa sobre la realidad existente en el campo de la igualdad, así como formarla en materia de igualdad y conciliación, de forma que se incorpore como un elemento integrante de las actuaciones en materia de las políticas de empleo. Para ello, hay que continuar trabajando en la cultura social y empresarial a favor de la igualdad.

- Romper estereotipos de género, y acabar así con la segregación horizontal y vertical en el ámbito laboral, para ganar en competencias profesionales.
- Avanzar en la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres.
- Consolidación de aquellas actuaciones que permitan la mejora de las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras, con el fin de que se facilite su acceso en condiciones de igualdad a los distintos puestos de trabajo, incentivándolo en aquellas profesiones en que se encuentren subrepresentadas. Para ello será necesario incidir en la formación profesional, facilitando la incorporación plena a los ciclos formativos, mediante la información y fomentando la incorporación de jóvenes a las opciones académicas con infra representación.
- Conseguir una mayor coordinación y complemento de los distintos programas y acciones en materia de igualdad en el empleo, desarrollados por cualquiera de los órganos de la Administración autonómica, de otras administraciones, así como de los agentes económicos y sociales.

En principio, los objetivos planteados responden a la problemática de la discriminación laboral de la mujer en lo que se refiere a las cuestiones salariales, condiciones laborales y desarrollo personal y profesional.

Para la consecución de los objetivos planteados en el I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo, se establecen las siguientes medidas:

### **1. Difusión, sensibilización formación y orientación**

- a) **Difundir** todas aquellas medidas y acciones concretas que se firmen dentro de este plan, contribuyendo así a la cultura de igualdad necesaria para lograr su efectividad. Las medidas concretas en materia de difusión son:
  - ✓ Fomentar, a través de acciones de divulgación las buenas prácticas sobre igualdad llevadas a cabo por determinadas empresas, el conocimiento de los derechos y posibilidades que ofrece la igualdad entre todas las personas, trabajen por cuenta propia o ajena.

- ✓ Difundir e informar acerca de la legislación relativa al empleo e igualdad de oportunidades, con el fin de erradicar las discriminaciones directas e indirectas por razón de género. Esta difusión se realizará tanto de forma presencial como a través de los distintos portales web.
  - ✓ Planificar y realizar actuaciones concretas para divulgar los objetivos y medidas incluidos en la presente Estrategia, con el fin de acercar los valores de la igualdad de oportunidades en el empleo a la población castellana y leonesa.
  - ✓ Incluir un apartado específico de contenidos relacionados con la igualdad en el empleo en los portales de empleo, de trabajo y prevención de riesgos laborales, así como en el correspondiente a la mujer, y mantenerlos en los distintos portales web de los agentes económicos y sociales.
  - ✓ Fomentar el intercambio de experiencias y programas con otros órganos y organismos responsables de la implementación de las actuaciones en materia de igualdad en el empleo de carácter autonómico, estatal y europeo, tanto por parte de la administración autonómica como por los agentes económicos y sociales.
  - ✓ Crear y mantener una base de datos actualizada de las distintas actuaciones y medidas que se implementan en otras Comunidades Autónomas, así como de las posibles buenas prácticas desarrolladas en este campo. Esta base de datos se encontrará a disposición de los firmantes del presente Acuerdo.
  - ✓ Difundir adecuadamente las oportunidades de empleo, los servicios de formación y de orientación, especialmente en el medio rural.
- b) **Sensibilizar** a la población castellano y leonesa sobre la importancia de lograr una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo que redunde en la vida económica, social, cultural y familiar. Las medidas propuestas para la sensibilización son:
- ✓ Extender el conocimiento de los principios y acciones al conjunto de la población de nuestra Comunidad Autónoma, creando con ello la cultura necesaria para la efectividad de las distintas medidas a realizar.

- ✓ Profundizar en el conocimiento de la realidad, introduciendo la variable sexo en las distintas estadísticas y estudios a realizar, tanto por la administración de la Comunidad como por los agentes económicos y sociales, así como en la evaluación de las distintas actuaciones contempladas en la Estrategia Integrada Regional de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo.
  - ✓ Continuar trabajando en la cultura social y empresarial a favor de la igualdad en el empleo, que rompa con estereotipos de género, para ganar en competencias profesionales.
  - ✓ Sensibilizar sobre el problema social, laboral en detrimento de las relaciones laborales en la empresa que supone el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre el interés en promover acciones preventivas en la empresa.
- c) **Formar** a empresarios y trabajadores, tanto en el sector público como privado, sobre las acciones y medidas que pueden realizarse para favorecer la igualdad en el trabajo. Con este mismo objetivo se prestará especial atención a la formación de la mujer en profesiones donde se encuentre subrepresentada. Las medidas concretas son:
- ✓ Diseñar y desarrollar programas formativos transversales en materia de igualdad de oportunidades para formar al personal al servicio de la Administración castellana y leonesa que ejecuta las acciones contenidas en esta Estrategia, para incorporar la perspectiva de género al contenido de su trabajo.
  - ✓ Diseñar acciones formativas destinadas a prevenir (a través de la sensibilización y la difusión de las acciones oportunas) el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  - ✓ Fomentar y procurar la inclusión, a criterio de la entidad que organice, en los planes formativos correspondientes a la formación de oferta dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, de acciones específicas y módulos en materia de formación de personas trabajadoras para la igualdad en el trabajo.



- ✓ Impulsar la formación en igualdad de oportunidades en el empleo de las personas encargadas de formular y ejecutar programas y políticas a nivel autonómico y local.
  - ✓ Impulsar posibles canales de colaboración con las Universidades, estudiando distintas fórmulas de cooperación y diseñando posibles convenios de colaboración para el estudio y análisis de la igualdad en el empleo y colaborar con los Centros de Documentación y Estudios en la información y orientación sobre las políticas en materia de igualdad de oportunidades en el empleo. En relación con esta medida, trabajarán el Observatorio de Empleo junto con el Observatorio de Género de Castilla y León.
  - ✓ Atender preferentemente las necesidades formativas de colectivos de mujeres con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo.
  - ✓ Potenciar la adquisición por parte de las mujeres de habilidades TIC.
  - ✓ Incorporar, previo consenso de los agentes económicos y sociales, las prioridades formativas en aquellas en que las mujeres se encuentren sub-representadas, para fomentar su participación.
- d) **Orientar** a mujeres y hombres de las posibilidades laborales que mejores salidas profesionales ofrece el mercado en cada momento. Tal orientación se realizará, con el fin de superar los estereotipos de género en la educación que derivan en una posterior segregación del mercado laboral, de forma que las mujeres puedan acceder a trabajos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa. Las medidas concretas son:
- ✓ Considerar a las mujeres víctimas de violencia de género de manera específica en la formación, atención y orientación.
  - ✓ Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en todas las acciones de orientación para el empleo, y promover acciones de formación en materia de igualdad de género en el marco de los servicios de orientación laboral y de formación para el empleo.

- ✓ Diseñar nuevas acciones de orientación tendentes a mejorar la inserción de las mujeres en sectores en los que se encuentran subrepresentadas.
- ✓ Fomentar la realización de actuaciones de formación del personal de orientación de los centros de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), de Formación Profesional (FP) y del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, en materia de igualdad de género (o estereotipos de género) en el mercado laboral.
- ✓ Instrumentar cauces de colaboración con los gabinetes de orientación de los centros de ESO, FP y del Servicio Público de Empleo de Castilla y León a través del programa de agentes de igualdad de oportunidades de las organizaciones empresariales y sindicales.
- ✓ Crear un apartado Web de información y orientación profesional, en colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales, en las que se relacione de forma clara, organizada y completa, las oportunidades de empleo y formación.
- ✓ Intervenir en los momentos de cambios de ciclo de la formación reglada, a fin de romper los estereotipos sexistas en el acceso a los diversos estudios y a través de ellos, al mercado de trabajo, favoreciendo la presencia de mujeres en los sectores donde hay mayores posibilidades de empleo, con acciones de información, formación y sensibilización.
- ✓ Introducir la perspectiva de género en los centros educativos a través de la persona responsable de igualdad.

De este grupo de medidas de difusión, sensibilización, formación y orientación, se puede decir que más que cuestiones concretas, parecen una declaración de intenciones, y en la mayoría de los casos no se aclara como se van a llevar a cabo esas medidas, es decir, no se exponen las actuaciones concretas y tampoco ningún programa específico de difusión, sensibilización, formación y orientación.

## 2. Ayudas, subvenciones y otras medidas e incentivos

En este grupo se presentan las siguientes medidas:

- a) **Fomento de la contratación, en régimen de interinidad, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.** El objetivo de esta actuación es fomentar la contratación de personas desempleadas, para sustituir a trabajadores que presten servicios en centros de trabajo de Castilla y León, que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: reducción de jornada laboral o excedencia por cuidado de hijo o familiar o suspensión del contrato de trabajo por situación de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple.
- b) **Reducción de la jornada** (Ayudas dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral). Las subvenciones concedidas estarán destinadas al apoyo de la reducción de la jornada laboral en un 50% con respecto a la jornada ordinaria y completa de la empresa en la que presta sus servicios.
- c) **Subvenciones públicas dirigidas a padres y/o madres** de Castilla y León para el apoyo del ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos o hijas, en función de las circunstancias actuales.
- d) **Agentes de Igualdad contratados por los agentes económicos y sociales.** Con este programa se articulará la contratación por los agentes económicos y sociales de agentes de igualdad, con la finalidad de que estos profesionales impulsen y gestionen las políticas de igualdad, propiciando encuentros para el intercambio de experiencias, así como la difusión de buenas prácticas; todo ello con el objetivo de promover medidas de acción positiva evitando de esta manera la segregación, e impulsando la elaboración de planes de igualdad, en su caso.
- e) **Agentes de Igualdad contratados por las entidades locales.** No se convocará una línea específica. Se incluirán criterios de preferencia y valoración en la convocatoria incluida en el Plan de Empleo y enmarcada en la contratación por entidades locales de trabajadores desempleados. Con ello se pretende:

- Conseguir la contratación de Agentes de Igualdad.
  - Favorecer la contratación de mujeres a través de los programas de empleo local.
- f) **Afiliación de las mujeres del medio rural en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos**, a través del sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios. En el desarrollo de las bases reguladoras se estudiarán aquellas modificaciones que dotan de mayor efectividad a las acciones incluidas en esta medida.
- g) **Promover la incorporación al mercado laboral de las mujeres víctimas de violencia de género** - Plan DIKE. Con este programa se pretende conseguir la contratación de mujeres residentes en Castilla y León para el desempeño de un puesto de trabajo ubicado en el territorio de esta Comunidad Autónoma que sean víctimas de violencia de género acogidas al Plan DIKE tanto de carácter indefinido como temporal, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial.

Este Plan se diseñará con actuaciones que no sólo incluyan ayudas de carácter económico, potenciándose el asesoramiento y tutoría realizado por los técnicos de la Consejería con competencias en igualdad de oportunidades, en colaboración con el Servicio Público de Empleo de Castilla y León. A los efectos de financiar el posible gasto derivado de este plan no se consignará partida presupuestaria específica, financiándose con cargo a las partidas genéricas destinadas al fomento de empleo por cuenta ajena.

- h) **Acciones de asesoramiento, orientación e información en las empresas para la elaboración de Planes de Igualdad**. Los planes de igualdad constituyen un elemento muy importante en el desarrollo de las políticas de igualdad. La obligatoriedad legal debe verse complementada con actuaciones específicas para aquellas entidades que se ven incluidas en el precepto normativo. Para ello se promoverán:
- Acciones de información, asesoramiento y tutoría por las Consejerías con competencias en empleo e igualdad de oportunidades, para la elaboración de planes de conciliación, medidas de acción positiva o de Planes de Igualdad.

- Incentivos a la realización de los Planes de Igualdad en aquellas entidades que no tengan la obligatoriedad de realizarlos.
  
- i) **Ascenso profesional de la mujer trabajadora.** Se considera que en el momento actual del mercado laboral la creación y el mantenimiento del empleo son lógicamente los objetivos prioritarios, pero la promoción profesional de la mujer trabajadora debe ser un objetivo igual de importante. Por ello y una vez abordadas las medidas para la consecución de los dos primeros objetivos antes mencionados, se convocará a partir, en su caso, del 2013 la línea de subvenciones a PYMES y micro pymes de Castilla y León que en determinadas condiciones asciendan profesionalmente a las mujeres que trabajen en las mismas.
  
- j) Desde la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades **se articulará la Red de Igualdad y Juventud Activa de Castilla y León.** Las actuaciones que puedan incidir en la ejecución de la presente estrategia se contemplarán en el órgano de seguimiento y control de ésta.
  
- k) **El Programa de asesores para el desarrollo de acciones de empleo juvenil, emancipación e integración socio laboral de jóvenes,** desarrollados por los agentes económicos y sociales, tendría continuidad en 2012. Se abriría una mesa específica en el marco del diálogo social y en el ámbito de la Consejería de Familia para la definición de acciones.

En lo que respecta a las ayudas, subvenciones, y otras medidas e incentivos anteriormente desarrolladas, se podría decir que son en su mayoría positivas, ya que pretenden cambios en ciertas cuestiones de carácter transversal, como son la promoción profesional, la integración socio laboral, la formación en igualdad de oportunidades, la creación de una red para garantizar la igualdad, y la incorporación de nuevos agentes como los agentes de igualdad que deberían tener un importante papel en el desarrollo de las estrategias y medidas tomadas en las entidades locales o en los programas profesionales que impulsen y gestionen las políticas de igualdad. Sin embargo se vuelve a reafirmar en algunas de estas medidas la mujer como cuidadora y responsable del hogar y de los hijos u otras personas dependientes. Tanto la propuesta de la subvención para la reducción de la jornada como aquellas dirigidas para el ejercicio del derecho de excedencia para el

cuidado de los hijos o hijas reafirman el estereotipo de género, mujer cuidadora responsable del hogar y de la familia.

### **3. Medidas de control**

La autoridad laboral de la Comunidad propone, previo acuerdo con la Comisión de Seguimiento de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en Castilla y León del Consejo Regional de Trabajo, realizar diversas campañas orientadas a la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Tales campañas, sin perjuicio de que a lo largo de la vigencia del Plan pueda variar la orientación de las mismas si así se acuerda en el marco del diálogo social, abarcarán:

- Promoción y vigilancia de la igualdad en la empresa, cumpliendo a tal efecto la normativa vigente en materia de planes de prevención, relaciones individuales de trabajo y sus condiciones y negociación colectiva.
- Promoción y vigilancia de la no discriminación en el acceso al empleo.
- Promoción y vigilancia de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Además, se podrán prever en los programas anuales territoriales integrados de objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León, campañas que obedezcan a modificaciones normativas del último ejercicio, que directamente se refieran a la igualdad en el empleo, o bien puedan afectar indirectamente a tal igualdad por dirigirse a sectores con predominio de mujeres trabajadoras.

Para garantizar la ejecución y el buen funcionamiento de las medidas dispuestas en cualquier política social, es necesario establecer mecanismos de control efectivos. En este caso, las medidas de control propuestas rozan la banalidad. Se proponen campañas orientadas a la vigilancia de la igualdad en la empresa, de la no discriminación en el acceso al empleo y de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como la promoción de cada una de estas medidas. En ningún caso se describe cómo van a ser las campañas de vigilancia, ni que agentes sociales van a intervenir en el control de la existencia y ejecución de estas medidas.

#### **4. Medidas de carácter transversal para la estrategia integrada**

La transversalidad o mainstreaming de género, pretende evitar el aislamiento de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la conciliación, en las medidas específicas, implicando a todas las actuaciones en materia de empleo, formación profesional y prevención de riesgos laborales.

La transversalidad supone un esfuerzo institucional que a escala autonómica afecta no solo a todas las consejerías, sino a todos los agentes sociales que interactúan en la política económica.

Esto no significa que deban eliminarse las acciones positivas específicas a favor de la igualdad de oportunidades, sino que deben de complementarse con la propia actuación transversal en el desarrollo de medidas específicas en materia de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad.

El objetivo general a conseguir dentro de esta mesa de igualdad en materia de transversalidad es:

- Lograr afianzar la igualdad en el diseño de las actuaciones que se llevarán a cabo a través de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, y Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo, para ello:
  - ✓ Se consolidarán dentro de la Estrategia cuantas medidas de acción positivas se estimen oportunas en orden a facilitar la inserción laboral y fomentar el empleo estable y el autoempleo de las mujeres, no de forma genérica sino atendiendo a sus circunstancias concretas prestando especial atención al mundo rural, así como a la economía social, a los programas de empleo local y a la formación para el empleo.
  - ✓ Se coordinará la actuación entre el Observatorio de Género y el Observatorio de Empleo.
  - ✓ Se impulsará la modificación de las disposiciones normativas en materia de empleo, formación profesional y prevención de riesgos laborales para introducir y regular el impacto de género en la elaboración de disposiciones.

- ✓ Se dará traslado a la Comisión Interconsejerías como órgano específico encargado de coordinar las acciones de igualdad de oportunidades desarrolladas por la Administración Autonómica, de las actuaciones realizadas en el marco de la presente Estrategia.
- ✓ Se considerará la variable sexo como parte integrante de la actividad estadística referente a esta Estrategia. A estos efectos las distintas actuaciones previstas contendrán la cuantificación por sexos, con la finalidad de poder medir la eficacia de las medidas.
- ✓ Se establecerán cauces de colaboración con el Procurador del Común en la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres.
- ✓ Se consolidará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como indicador para valorar la calidad del empleo desde las políticas activas de empleo que contiene esta Estrategia.

El objetivo de este grupo de medidas sería integrar el mainstreaming de género en la Estrategia integrada de empleo, sin embargo, las medidas expuestas no responderían en su totalidad al concepto de mainstreaming de género<sup>221</sup>, ya que éste implica una forma de gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones, orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera en todo momento la situación y relaciones desiguales de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación desigual.

En definitiva, son requisitos de aplicación del mainstreaming de género:

- Desagregar los datos por sexo, introducir variables de análisis que permitan identificar las situaciones de desigualdad y medir la reducción de las brechas de género.
- Investigar las causas de las situaciones de desigualdad identificadas y actuar sobre ellas.

---

<sup>221</sup> PROYECTO CALÍOPE E INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL. *Protocolo de implantación de mainstreaming de género*. 2007, pp . 9.



- Incorporar los indicadores de género en los sistemas de información a través de los cuales se evalúa y se da seguimiento a la acción pública.
- Erradicar los estereotipos y prejuicios de género a lo largo de todas las fases de decisión y acción públicas.

Las medidas de carácter transversal para la Estrategia Integrada de Empleo son a modo general medidas que buscan consolidar la igualdad, por lo cual se intenta reforzar las medidas de acción positivas que forman parte de la Estrategia Integrada de Empleo y por otro lado, mejorar la participación y coordinación de agentes estatales, como el Observatorio de Género, Observatorio de Empleo y Procurador del Común. En ningún caso se propone investigación sobre las causas de las situaciones de desigualdad identificadas y actuar sobre ellas. Además podemos decir que en algunos casos se han propuesto medidas que refuerzan los estereotipos de género, como la reducción de la jornada o subvenciones para el apoyo del ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijas e hijos. Estos estereotipos de género son el elemento principal a erradicar por el mainstreaming de género.

#### **5.1.8.1. Resultados de las ayudas económicas en Zamora 2012**

Finalizados, a fecha 31 de diciembre, los plazos de presentación de solicitudes contenidos en las distintas convocatorias de ayudas económicas del año **2012**, se han presentado ante la Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo en Zamora un total de 49 solicitudes, desglosadas por líneas de la siguiente forma:

## PROMOCIÓN DE EMPLEO E INSERCIÓN LABORAL

Las actuaciones principales dentro de estas líneas, han estado referidas al control y supervisión de expedientes pagados en años anteriores.

### SOLICITUDES PRESENTADAS EN 2012

<b>EXPEDIENTES 2012. LÍNEA</b>	<b>Nº EXPTEs.</b>
Conciliación temporal contrato formativo (CTFOR)	6
Fomento de la contratación indefinida (PRCI)	15
Contratación Temporal. Conciliación Vida Laboral y Familiar (CTCON)	6
Fomento de la contratación del primer, segundo y tercer trabajador por autónomos (PRTT)	11
Fomento conversión contratos temporales indefinidos (PRTC)	9
Contratación por reordenación de jornada. Jubilación parcial. (PRRJJP)	2
<b>TOTAL SOLICITUDES</b>	<b>49</b>

Se tiene constancia, igualmente, de la presentación de 91 solicitudes referidas a expedientes de autoempleo (ACTECO) cuya tramitación se ha llevado a cabo por el Servicio de Promoción de Empleo e Inserción laboral, en Valladolid.

Respecto a los expedientes completos y pendientes de pago del año 2011, se han desestimado por falta de crédito suficiente para su abono un total de 225, desglosados de la siguiente manera:

<b>EXPEDIENTES 2011. DESESTIMADOS POR FALTA DE CRÉDITO. LÍNEA</b>	<b>Nº EXPTEs.</b>
Conciliación temporal contrato formativo (CTFOR)	1
Fomento del autoempleo (AUTES, AUTFOR, AUTIA, AUTSF)	184
Contratación Temporal. Conciliación Vida Laboral y Familiar (CTCON)	28
Fomento de la contratación del primer, segundo y tercer trabajador por autónomos (PRTT)	7
Fomento conversión contratos temporales indefinidos (PRTC)	5
<b>TOTAL SOLICITUDES</b>	<b>225</b>

### FOMENTO DE EMPLEO LOCAL

Durante el año 2012 no se ha convocado ninguna línea destinada a Entidades locales.

La actividad de la Gerencia provincial en este ámbito ha estado referida a la supervisión de expedientes de años anteriores, a instancias de lo requerido tanto por los servicios centrales como por los órganos supervisores competentes.

Los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, para los que se aprobaron subvenciones en 2011, han desarrollado su actividad a lo largo de este año, y en este momento, una vez

terminados los períodos de ejecución de todos ellos, se está revisando la documentación justificativa presentada. Además, durante el año se han realizado visitas a los agentes ubicados en los siguientes municipios: Riofrío de Aliste, Villaralbo, Fonfría (AECT Duero-Douro), Villar del Buey, Trabazos, Benavente (Sodeza), Morales del Vino, Villalpando (Sodeza) y Bermillo (Sodeza).

**EXPEDIENTES DE INSERCIÓN LABORAL PAGADOS EN 2012 Y N° DE TRABAJADORES AFECTADOS**

FASE OK. LINEA	N° EXPEDIENTES	TRABAJADORES		Tramitados fase OK
		HOMBRES	MUJERES	
AYUDOMI (2012/0734)	2	9	2	4.875,00
PRTT (2008/1380)	8	2	6	16.800,00
PRCI (2008/1380)	9	3	6	16.250,00
<b>TOTALES</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>37.925,00</b>

TOTAL EXPEDIENTE PAGADOS: 19

TRABAJADORES SUBVENCIONADOS: 28 (14 hombres / 14 mujeres)

Al no verse afectados por las excepciones contempladas al cierre del ejercicio económico, quedaron en fase de compromiso (fase D) y pendientes de pago un total de 9 expedientes, por valor de 10.875,00 €, correspondientes a las siguientes líneas:

LINEA	N° EXPEDIENTES	TRABAJADORES		Tramitados fase D
		HOMBRES	MUJERES	
PRRJJP (2012/0734)	1	1	0	1.500,00
CTCON (2012/0734)	4	0	4	3.750,00
CTFOR (2008/1380)	4	2	2	5.625,00
<b>TOTALES</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>10.875,00</b>

Se han emitido un total de 309 resoluciones de reintegro referidas a expedientes de fomento de empleo, por un monto total de 870.078,87 €. De ellas 79 corresponden a expedientes de fomento de empleo local y 230 a expedientes de inserción laboral, conforme al siguiente desglose:

## REINTEGROS PRACTICADOS

	Expedientes	Importe (intereses incluidos)
Contratación/ transformación	208	703.571,89
Autoempleo	22	88.312,97
Entidades locales	79	78.194,01
TOTAL	309	870.078,87

Los datos aportados por la Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo de Zamora son difíciles de entender, ya que hay una mezcla en el espacio temporal con respecto a las solicitudes que se han presentado y su correspondencia con el año en el que han sido pagadas. Se entiende, que los datos proporcionados por el ECyL, correspondientes a 2012, reflejan pagos atrasados del año 2008 y 2011, y aun así quedaron pagos pendientes, aunque no queda claro a qué año corresponden los pagos pendientes.

Según los datos disponibles, de los 19 expedientes pagados en inserción laboral, en el año 2012, se han subvencionado 28 trabajadores, siendo 14 hombres y 14 mujeres, con un valor de 37.925 euros. Quedan pendientes de pago 9 expedientes, siendo 3 hombres y 6 mujeres, con un valor de 10.875 euros.

### 5.2. Relación de los planes de empleo con la CEDAW

Ante todo, se van a analizar las principales relaciones entre los Planes Regionales de Empleo de Castilla y León y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ya que ésta, es considerada como la Carta Magna, de los derechos humanos de las mujeres, es decir una declaración internacional de estos derechos humanos de las mujeres, que define lo que constituye la discriminación contra las mujeres, además de establecer una agenda para que las administraciones nacionales y autonómicas terminen con dicha discriminación. Igualmente, la CEDAW es el único tratado de derechos humanos que afirma los derechos de reproducción de las mujeres y señala la cultura y la tradición como las fuerzas influyentes que moldean los roles del género y las relaciones familiares; por ello se ha escogido la CEDAW para realizar el estudio en profundidad, aunque se puedan citar otras normativas.

No obstante, los planes de empleo, responden a las normas internacionales de los derechos humanos y a la CEDAW, como se citará a continuación.

Según García Espinar, Javier<sup>222</sup>, el empleo, los derechos laborales, o los derechos en relación al trabajo, están recogidos en normas internacionales, en normas de la Unión Europea y en normas españolas, como las que se exponen:

- En cuanto a la regulación general y sus principios generales, nos afectan los siguientes artículos, que al mismo tiempo se relacionan con la CEDAW, con DDHH y que implican al tema de empleo tratado en Planes de Empleo de esta investigación:
  - El Artículo 23 DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos.
  - El Artículo 6 PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
  - El Artículo 15, Artículo 27 a 32 CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
  - El Artículo 35 C.E. Constitución Española.

Los Instrumentos Internacionales, que regulan los principios generales del empleo son:

- Convenio sobre la política del empleo (Adoptado el 9 de julio de 1964 por la Conferencia General de la OIT).
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).

---

<sup>222</sup> GARCÍA ESPINAR, JAVIER. *En Acción pro derechos humanos*. Universitat oberta de Catalunya. <http://www.derechoshumanos.net/derechos/> Obtenido el 25 de agosto de 2015.

- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 10 de junio de 2008).

En la Unión Europea, los principios generales del empleo se regulan en:

- Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (9 de diciembre de 1989).

En España, los principios generales del empleo se regulan en:

- Artículo 4 RDL 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores.
- Título XV del Código Penal relativo a los delitos contra los derechos de los trabajadores.
- En el derecho al trabajo, los artículos que nos afectan son los siguientes:
  - Art. 23.1 DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos
  - Art. 6 PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
  - Art. 1.1 Art. 18 CSE: Carta Social Europea
  - Art. 15 CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
  - Art. XIV DADH: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
  - Art. 35.1 C.E.: Constitución Española

Los Instrumentos Internacionales, que regulan el Derecho al trabajo son:

- Artículo 1 del Convenio sobre la política del empleo (OIT; Convenio N° 122; 1964)

- En el Derecho a la libre elección del trabajo, la normativa aplicable es la siguiente:

Art. 23.1 DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

Art. 8.3 PIDCP: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos  
Art. 6.1 PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales  
Art. 1.2 CSE: Carta Social Europea  
Art. 15 CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea  
Art. XIV DADH: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre  
Art. 8 CAFDH: Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos  
Art. 35.1 C.E: Constitución Española

Los instrumentos internacionales, que regulan el Derecho a la libre elección del trabajo son:

- Artículo 1 del Convenio sobre la política del empleo (OIT; Convenio N° 122; 1964)

En la Unión Europea, tenemos:

- Punto 4 de la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (9 de diciembre de 1989)
- En esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso e instituciones y prácticas análogas, se aplica la siguiente legislación:
  - Art. 4 DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos
  - Art. 8 PIDCP: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
  - Art. 4 CEDH: Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales
  - Art. 5 Art. 19.2 CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
  - Art. 6 CADH: Convención Americana sobre Derechos Humanos
  - Art. 5 CAFDH: Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos
  - Art. 25.2 C.E.: Constitución Española

Los instrumentos internacionales que regulan la Esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso e instituciones y prácticas análogas son:

- Convención sobre la Esclavitud (Ginebra, 25 de septiembre de 1926)
- Protocolo para modificar la Convención sobre la Esclavitud (Ginebra, 23 de octubre de 1953)

- Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (1953)
- Convenio sobre el trabajo forzoso (OIT, 1930) (Convenio N°. 029)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (OIT, 1957) (Convenio N°. 105)
- Artículo 2.b) de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998)
- Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena (Asamblea General de Naciones Unidas, 2 de diciembre de 1949).
- Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Asamblea General de Naciones Unidas, 15 de noviembre de 2000)

- En Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, los artículos relacionados son los siguientes:

Art. 23.1. DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

Art. 7. PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Art. 2 Art. 19.4.a) CSE: Carta Social Europea

Art. 31 CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Art. 15 CAFDH: Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos

La normativa de la Unión Europea que legisla el Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo es:

- Puntos 7 a 9 de la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (9 de diciembre de 1989)
- En Derecho a remuneración equitativa (incluido el derecho a la Igualdad salarial) y satisfactoria, encontramos los artículos:

Art. 23.3 DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

Art. 7.a) PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales



Art. 4 Art. 19.4. a) CSE: Carta Social Europea

Art. XIV DADH: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Art. 15 CAFDH: Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos

Art. 35.1 C.E.: Constitución Española

Los instrumentos internacionales que legislan el Derecho a remuneración equitativa y satisfactoria son:

- Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1951; Convenio N° 100)
- Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1970; Convenio N° 131)

En la Unión Europea, está legislado por:

- Punto 5 de la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (9 de diciembre de 1989)
- En Derecho a la protección del salario, los instrumentos internacionales que legislan este derecho son:
  - Convenio sobre la protección del salario (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1949; Convenio N° 95)
- En Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, nos encontramos con la siguiente legislación:

Art. 7, b) Art. 12. 2. b. PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Art. 2.4. Art. 3. Art. 19.2. CSE: Carta Social Europea

Art. 31.1. CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Art. 40.2 C.E.: Constitución Española

En la Unión Europea, se encuentra legislado por:

- Punto 19 de la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (9 de diciembre de 1989)
- En Derecho al descanso, las vacaciones periódicas pagadas y a una limitación razonable de la duración del trabajo, la normativa reglamentaria es la siguiente:

Art. 24. DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

Art. 7.d). PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Art. 2. CSE: Carta Social Europea

Art. 31.2. CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Art. XV. DADH: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Art. 40.2. C. E.: Constitución Española

En la Unión Europea, está legislado por:

- Puntos 7 a 8 de la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (9 de diciembre de 1989)
- En Derecho a la protección del desempleo, la normativa aplicable es:

Art. 23.1. Art. 25.1. DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

Art. 1.3. CSE: Carta Social Europea

Art. 34.1. Art. 29. CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

En la Unión Europea, nos encontramos:

- Punto 10 de la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (9 de diciembre de 1989)
- Sobre servicios de empleo (derecho de acceso y gratuidad), tenemos la siguiente normativa:

Art. 1.3. CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Art. 29. DADH: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

En la Unión Europea, tenemos:

- Punto 6 de la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (9 de diciembre de 1989)
  
- En Derecho a orientación y formación profesional, podemos ver la legislación siguiente:

Art. 26.1. DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

Art. 13.2.b). PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Art. 1.4 .Art. 9. Art. 10. Art. 15. CSE: Carta Social Europea

Art. 14.1. CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Art. XII. DADH: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Art. 40.2. C. E.: Constitución Española

En la Unión Europea, tenemos la normativa:

- Punto 15 de la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (9 de diciembre de 1989)
  
- En protección en caso de despido injustificado, nos encontramos con la siguiente normativa:

Art. 8.2. CSE: Carta Social Europea

Art. 30- - - -Art. 33.2. CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

- En derecho de negociación y acción colectiva; derecho de huelga; consulta y participación de los trabajadores, la legislación es la que sigue:

Art. 6. CSE: Carta Social Europea

Art. 28. CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Art. 28.2. Art. 37. C. E.: Constitución Española

En la Unión Europea, podemos encontrar:

- Puntos 12, 14 y 17 de la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (9 de diciembre de 1989)
- En cuanto a la libertad de fundar sindicatos y afiliarse a ellos, podemos observar la siguiente legislación:

Art. 23.4. DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

Art. 22.1 y 3. PIDCP: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Art. 8. PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Art. 11. CEDH: Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales

Art. 5. Art. 19. 4. b). CSE: Carta Social Europea

Art. 12. CDFUE: Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Art. XXII. DADH: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Art. 28. C. E.: Constitución Española

Los instrumentos internacionales que regulan la libertad de fundar sindicatos y afiliaciones a ellos es:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (OIT; Convenio N° 87; 1948)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (OIT; Convenio N° 98; 1949)
- Artículo 2.a) de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998)

En la Unión Europea, la libertad de fundar sindicatos y afiliaciones, está regulado por:

- Puntos 11 y 14 de la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (9 de diciembre de 1989)

En España, la libertad de fundar sindicatos y afiliaciones, se regula en:

- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
- En cuanto al derecho a la seguridad social de los trabajadores, la legislación aplicable es la relativa a la de la Seguridad Social y los instrumentos que regulan el derecho a la seguridad social de los trabajadores, están recogidos en el “Derecho a la seguridad social de los trabajadores”.
- En cuanto a derechos de los trabajadores autónomos, la normativa que regula dichos derechos en España es:
  - Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo
  - Art. 4 (derechos profesionales)
  - Art. 6 (derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y las libertades públicas)
  - Art. 8 (prevención de riesgos laborales)
  - Art. 9 (protección de menores)
  - Art. 10 (garantías económicas)
  - Título III (derechos colectivos del trabajador autónomo)
  - Título IV (protección social del trabajador autónomo)
- En el tema de los derechos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, la normativa española es la siguiente:
  - Tienen los derechos que les corresponden como trabajadores autónomos y además los que les reconoce su régimen específico que se regula en el artículo 11 y siguientes de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo
- Y en derechos de los trabajadores migrantes, la normativa más importante, en cuanto a los Organismos específicos de control, la podemos encontrar en:

En el ámbito de la ONU:

- Comité sobre Trabajadores Migratorios (CMW)

En el ámbito regional Americano:

- Relatoría sobre los Derechos de los Migrantes (Comisión Interamericana de Derechos Humanos)

En el ámbito regional Africano:

- Relatoría sobre los refugiados, solicitantes de asilo, migrantes y personas internamente desplazadas (Comisión Africana de Derechos Humanos)

Folleto informativo. Nº 24 (Rev. 1) de la ONU:

- La Convención internacional de los trabajadores migratorios y su Comité (ACNUDH, 2006)

Los instrumentos internacionales que regulan los derechos de los trabajadores migrantes, son:

- Convenio relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1962; Convenio Nº 118)
- Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven (A.G. de Naciones Unidas, Resolución 40/144, 13/12/1985)
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (A.G. de Naciones Unidas, Resolución 45/138, 18/12/1990)

Sin embargo, como el estudio que nos ocupa a nivel de la Comunidad de Castilla y León, se centra en el fomento del empleo femenino en el marco de los derechos humanos, el análisis prioriza la correspondencia de los planes de empleo de Castilla y León con la CEDAW, que establece una normativa a seguir por los Estados miembros en lo que

respecta a eliminar la discriminación de la mujer en la esfera del empleo y su correspondencia, concretamente, en su artículo 11<sup>223</sup>.

Con respecto a Castilla y León, debido a la crisis económica y a los recortes presupuestarios, el desempleo ha ido aumentando estos últimos años en la construcción, en la industria, en la Administración Pública, comercio, hostelería, transporte, sector bancario y como consecuencia ha disminuido la demanda interna.

El Informe Sombra CEDAW<sup>224</sup> utilizó datos comprendidos entre 2008 y 2013, extraídos de las administraciones públicas, en los que se observó que los jóvenes de Castilla y León, que poseían una alta cualificación. En ese momento, las mujeres, representaban el 57% de los universitarios. Con la llegada de la crisis económica, los jóvenes comenzaron a

---

<sup>223</sup> CEDAW. Art. 11: *I. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:*

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
  - b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;*
  - c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;*
  - d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;*
  - e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
  - f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*
- 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*
- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;*
  - b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;*
  - c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*
  - d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*
- 3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.*

<sup>224</sup> CEDAW. Informe Sombra España 2008-2013 sobre la aplicación en España de la convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres (CEDAW). 61ª sesión del comité CEDAW-NACIONES UNIDAS, 2014. <http://cedawsombraesp.wordpress.com/> Obtenido 15 de agosto de 2015.

marcharse al extranjero, ya que en nuestra Comunidad no encontraban trabajo, por lo tanto, Castilla y León ha perdido población en edad de trabajar y sobre todo ha perdido un importante capital humano y el dinero invertido en formar a esos jóvenes que después otros países se aprovechan de esa ventaja competitiva de preparación y talento, es decir, se ha producido una importante fuga de cerebros.

Por otra parte, en Castilla y León, se perdieron 42.700 puestos de trabajo en el sector servicios, los cuales eran ocupados casi todos por mujeres. Además, el empleo público se ha reducido un 10%, por un lado bajando la tasa de reposición y por otro aplicando despidos conforme la reforma laboral. Este hecho, afecta sobre todo a las mujeres de la Comunidad, ya que son las que ocupan el mayor número de puestos en la administración pública sobre todo aquellos que se consiguen por concurso, oposición o por algún método que fomente la igualdad en el acceso.

Por otro lado, en Castilla y León el índice de temporalidad<sup>225</sup> es muy alto, siendo el total de un 23% y el de las mujeres de un 25%. En el sector privado, la tasa de temporalidad es el 23,95% y en el sector público el 20,92%, pero esto no se ha corregido con las políticas desarrolladas por los gobiernos, ya que en el sector público las mujeres en 2007 tenían una tasa de temporalidad de 30.78% frente al 12.54% de los varones, y actualmente sigue habiendo una diferencia favorable a los hombres de 8 puntos; es decir que son más temporales las mujeres en la Administración Pública. Aun optando como estrategia personal de muchas a ser parte de la Administración Pública por el acceso igualitario, éstas, siguen siendo las que sufren la temporalidad.

Igualmente, la contratación indefinida ha supuesto un descenso de un 49,2%, lo que supone un 8% de los contratos que se hacen, con lo que podemos deducir que esta relación contractual no es la mayoritaria entre las mujeres. A su vez, el contrato a tiempo parcial supone el 80,64% de los contratos y se incrementa en un 7.22%, lo que supone mantener la doble jornada laboral parcial más la jornada doméstica, para mantenerse en el mercado

---

<sup>225</sup> Proporción de personas que tienen contrato temporal sobre el total de población ocupada entre 15 y 64 años.



de trabajo. En Castilla y León hay 113.000 mujeres con jornada parcial, ya que no encuentran trabajos con jornadas completas.

Al mismo tiempo, la tasa de paro, en estos últimos años, supone de media para las mujeres el 23,7% y el 18,71 % para los hombres. Antes de las reformas políticas, económicas y laborales era de un 7% de media la tasa de paro de ambos sexos.

Por otro lado, desde el comienzo de la crisis económica, el empleo masculino ha disminuido y el empleo femenino ha aumentado en un 7,8%, lo que nos indicaba la desigualdad que existía y existe en el mercado de trabajo, por falta de recursos públicos y en muchos casos por imposibilidad de acceder al empleo por motivos familiares, lo que mantiene la desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo. A pesar de dicho aumento, el empleo de las mujeres está 10 puntos por debajo del de los hombres, o sea, un 55% de hombres, y un 45% de mujeres en Castilla y León. Es decir, las mujeres han descendido en población inactiva y los hombres han aumentado. Las mujeres se incorporan al mercado de trabajo, pero se debería tener en cuenta, la economía sumergida existente antes del 2007 y el trabajo no reconocido de las mujeres.

Igualmente, hay una diferencia de 14 puntos respecto de los varones en las tasas de actividad. Las mujeres quieren trabajar pero sigue el mercado de trabajo sin aceptarlas a pesar de que los hombres han disminuido su tasa de actividad en 3,10 puntos. Las mujeres han aumentado su tasa de actividad y la diferencia es de 14 puntos.

De igual modo, en Castilla y León, las personas ocupadas en el año 2014 fueron 913.100, de estas 519.600 personas, son hombres y 393.500 personas, son mujeres, siendo la ocupación de las mujeres inferior. En el comienzo de la crisis, la tasa de empleo de los hombres era de 65,28 % frente a 43,82 % de las mujeres, lo que nos indica que, las políticas que se han desarrollado, siguen manteniendo diferencias en las tasas de empleo.

Además de las diferencias de los principales indicadores de empleo en perjuicio de las mujeres, las políticas públicas no se le da el suficiente apoyo al trabajo por cuenta propia de las mujeres y sólo un 30% del total de personas empleadas por cuenta propia son mujeres, por lo que las políticas de apoyo a emprendedoras no están teniendo los efectos esperados.

Según el Informe Sombra, se encontraron diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto a nivel estatal como a nivel autonómico. De esta manera, se entiende que la Brecha salarial sigue existiendo, tanto en España como en Castilla y León, siendo los datos, los que a continuación se exponen:

	España	Castilla y León
<b>Salario medio</b>	Mujeres: 19.767,59 €	Mujeres: 18.193,91 €
	Hombres: 25.667,89 €	Hombres: 23.482,58 €
<b>Diferencia</b>	5.900,30 €	5.288,67 €
	23 %	22,53%

Por otra parte, la reforma laboral impuesta por el PSOE en 2010 y posteriormente el Real Decreto-Ley 3/2012 impuesto por el Partido Popular, no han servido para combatir la desigualdad en el ámbito laboral y tampoco para crear un mundo laboral más justo con mujeres y hombres. Estas reformas mantienen la segregación laboral, atentan contra el principio de igualdad e impiden la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres.

Se entiende, que con las reformas que se llevaron a cabo, no se aplicaron las medidas necesarias para alcanzar la igualdad en un mercado de trabajo que segrega a mujeres y hombres según el sexo con una brecha salarial del 22.53%, en Castilla y León. Tampoco se han corregido las tasas de temporalidad altas, sobre todo entre las mujeres y que como se ha demostrado, la utilización del contrato a tiempo parcial ha servido para que sólo las mujeres asuman las responsabilidades familiares y de mantenimiento del hogar.

En definitiva, las reformas laborales deberían haberse encaminado hacia la creación de empleo sin importar el sexo, a la eliminación de los trabajos considerados sólo para mujeres y los trabajos sólo de hombres, a conseguir un reparto equilibrado en las responsabilidades del ámbito doméstico, sin embargo ha sido todo lo contrario.

Con posterioridad, el Informe analizó algunas medidas y cómo éstas influyeron en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Para empezar, en Castilla y León, destacan las empresas de trabajo temporal, que buscan conseguir el máximo beneficio con el mínimo coste, como agencias de colocación tanto

para colocar en la empresa pública o privada. Ello va a suponer que se rompa el principio de igualdad de oportunidades a la hora de convocar el proceso selectivo aparte de la inclinación por parte de las empresas de trabajadores y trabajadoras “a la carta”. En este contexto las mujeres no suelen salir beneficiadas ya que la tendencia del mercado es considerarlas menos productivas, creencia errónea derivada de un proceso de socialización diferenciada. Según este Informe, en nuestra comunidad autónoma ha descendido el número de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) pero han aumentado las agencias de colocación.

En cuanto a la creación del contrato indefinido de apoyo a emprendedores, el cual tiene carácter temporal y no lleva asociada indemnización alguna por despido, con un periodo de prueba de un año, se precarizó aún más la situación de las mujeres al ser un contrato que solo puede aplicarse en empresas de menos de 50 trabajadores, los cuales comprenden en muchos casos sectores altamente feminizados. Esta modalidad de contrato, supuso en la Comunidad Autónoma el 7% del total de contratos, ya que se caracteriza por un mercado empresarial de pequeña y mediana empresa, e incluso de microempresa.

En Castilla y León, el 84% de los contratos que se realizan es en la modalidad a tiempo parcial, contrato que supone que las mujeres sigan siendo las que asuman en mayor medida las tareas del hogar, es decir, la jornada de trabajo remunerada y la jornada doméstica. En los Planes de Empleo de Castilla y León, se justifica este tipo de contratación diciendo que es una forma de ayudar a que disminuya el desempleo en nuestra Comunidad. Por ejemplo en el II Plan Regional de Empleo se expuso que se potenciarían medidas a favor del empleo a tiempo parcial, como idea idónea para insertar en el mercado de trabajo a determinados colectivos y ayudar a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Es importante destacar, que la reforma laboral recoge la flexibilidad interna, es decir, permitió que de manera unilateral, la empresa pudiera modificar las condiciones de trabajo que se tenían pactadas bien por acuerdo o bien en convenio colectivo. Esto pudo significar la modificación de la jornada (la disponibilidad para la empresa de un margen de distribución irregular de la jornada del 10%) o el horario por parte de la empresa, haciendo imposible compatibilizar la vida laboral con la familiar, siendo esta la principal causa por la que pierden el empleo las mujeres.

También, en relación con el artículo 11 de la CEDAW relativo a igualdad en materia de empleo y trabajo:

*2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*

*c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.*

Según el Informe Sombra, se puede observar que, las medidas que desarrolla el Real Decreto-Ley 3/2012 referente a la conciliación de la vida laboral y familiar, no fomentan el reparto equilibrado de las tareas. Un ejemplo de ello es la modificación del permiso de lactancia que pasa a ser utilizado solamente por uno de los dos progenitores, y anteriormente se podía compartir entre la pareja.

Igualmente, la posibilidad de hacer horas extras pudo traer consigo una situación de precariedad de muchas mujeres por la situación de menor disponibilidad, ya que en Castilla y León esta fórmula contractual de horas extras más contrato a tiempo parcial es la que se está dando estos últimos años.

Por otro lado, el abaratamiento del despido que se da en ambas reformas, ya sea bajando la indemnización, o bien a través de la facilidad para despedir, precarizan aún más a las que tienen menos salario, y en Castilla y León, son precisamente las mujeres.

Con respecto a la negociación colectiva, debería ser una herramienta clave para alcanzar la igualdad en el empleo, en Castilla y León. Según dicho Informe, los convenios que mayor adscripción acumulan son los convenios pertenecientes al sector del Comercio y la Hostelería seguido del sector del Metal, la Construcción, el sector Agrario, las Administraciones Públicas, el Transporte y la Limpieza. Se señaló como importante, el convenio de ámbito regional de Ayuda a Domicilio que afecta a 5200 personas directamente. Lo fundamental en la negociación colectiva es tener en cuenta cuales son los sectores más feminizados con el fin de tomar las políticas adecuadas para eliminar las desigualdades de género. Uno de los sectores más feminizados es el del Comercio y la Hostelería, así como el de Ayuda a Domicilio, que estaría comprendido también en el sector servicios.

Según el Informe, el principal obstáculo en la negociación de convenios colectivos en Castilla y León es que no se negocian cláusulas relativas a derechos sociales, complementos en la incapacidad temporal, o que se plantean dobles escalas salariales, al congelar la antigüedad y no plantear fórmulas alternativas. No hay ningún tipo de interés por negociar materias de igualdad en los convenios, aunque venga establecido en la legislación, debido a la crisis económica por falta de medios y quizá también por falta de mujeres en las primeras filas del sindicalismo.

Por otro lado, el Informe Sombra analiza los efectos de la reforma de las pensiones de 2011 sobre las mujeres, teniendo como referencia el artículo 11 de la CEDAW relativo a igualdad en materia de empleo y trabajo:

*1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:*

*e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*

Y el artículo 13 de la CEDAW en relación a la igualdad en los derechos vinculados a la seguridad económica y social:

*Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:*

*a. El derecho a prestaciones familiares;*

En el análisis se destacó que la reforma del sistema de pensiones que afecta a las mujeres desde el año 2011 tiene una especial repercusión sobre éstas en algunos puntos, porque las mujeres tienen una situación laboral desigual desde el punto de partida. Por ello, lo primero que se reivindica es la incorporación de las mujeres al empleo en igualdad real con los hombres, ya que es la base para garantizar la igualdad en las futuras pensiones de las mujeres.

El Informe plantea que la reforma de las pensiones, recoge una propuesta que se refiere a la previsión social complementaria, la cual establece incentivar fiscalmente los fondos de pensiones a favor del cónyuge, alegando que supondría una mayor protección de las mujeres. Por lo tanto, lo que se debe reivindicar es que la vía para acceder a las prestaciones y a la protección no puede ser “vía cónyuge”, sino vía cotización a través de la inclusión de las mujeres en el mercado laboral en igualdad con hombres.

Por otro lado, se señala que una modificación importante en la reforma es el retraso en la edad de jubilación hasta los 67 años, que afecta más a las mujeres que a hombres. Una de las causas es que a partir de los 54 años y hasta la jubilación, dos tercios de los hombres y el 80% de las mujeres están desempleados/as. La mayoría de las paradas son mujeres, con lo que muchas no llegan a generar derecho a pensión contributiva, entre otras razones, debido a las jornadas parciales que tienen, de manera no voluntaria, aun teniendo en cuenta la última modificación en el periodo de cálculo de la pensión de jubilación para trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial. Se tiene en cuenta que las mujeres tienen carreras de cotización más cortas, se incorporan más tarde al mercado de trabajo y salen de él con más frecuencia para atender a las personas dependientes y que la reforma en la cotización de las cuidadoras de la ley de dependencia, dificulta que éstas tengan cotizaciones a la Seguridad Social.

En relación a la mujer rural se entiende que está en una situación de doble discriminación, por ser mujer y estar en el ámbito rural. A raíz de esa situación de doble discriminación, se contribuye a invisibilizar el trabajo de las mujeres y se obstaculizan sus derechos. Por lo tanto, la CEDAW, establece en su artículo 14<sup>226</sup> directrices concretas, dirigidas exclusivamente a la mujer rural.

---

<sup>226</sup> CEDAW. Art. 14: 1. *Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.*

2. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:*

- a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;*
- b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;*
- c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;*
- d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;*
- e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;*
- f) Participar en todas las actividades comunitarias;*
- g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;*

El Informe Sombra plantea que para realizar una valoración de la situación de las mujeres del medio rural se necesita visibilidad y existen problemas demográficos que no están resueltos y que tienen relación con la desigualdad y la discriminación de género, como son la despoblación, el envejecimiento, y la masculinización.

Además, se señala que se debe tener en cuenta las condiciones de empleo de las mujeres rurales, sus derechos a la Titularidad de las explotaciones y la cobertura (Seguridad Social y prestaciones sociales), remuneración, participación en las organizaciones profesionales legitimadas en las urnas, y presencia en las instituciones locales o autonómicas.

Análogamente, el tejido asociativo de las mujeres rurales, se usa tradicionalmente para fines electorales, que promociona a mujeres defensoras del patriarcado, vinculadas con la iglesia y los partidos conservadores. Por lo tanto, las asociaciones de mujeres son más bien culturales que reivindicativas de los derechos de las mujeres.

De igual manera, los sindicatos agrarios mantienen estructuras y prácticas androcéntricas. Desde las direcciones no se estarían estableciendo sistemas de representación que respondan a la paridad entre mujeres y hombres o a cuotas que garanticen la presencia equilibrada de ambos sexos.

Por otro lado, en cuanto a las políticas agrarias y de desarrollo rural, el Informe Sombra señala que se necesitan Informes de Impacto de Género de las mismas. Así mismo, las referencias a mujeres aparecen junto a jóvenes. Las mujeres siguen siendo consideradas como un colectivo con mayores dificultades de acceso al empleo y en varias ocasiones en los planes de empleo, se incluye a las mujeres en colectivos de riesgo de exclusión social.

Según el Informe, la crisis actual se une al cambio en el modelo productivo. La “burbuja” del actual modelo alimentario se ha construido con Desigualdad de Género.

---

*h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.*

Hay mujeres interesadas en la producción agroalimentaria, que se instalan de forma alternativa, en muchas localidades. Estas mujeres están al margen de las políticas oficiales (las que hacen un reparto injusto de las ayudas públicas). Los escasos estudios con perspectiva de género, visibilizan que las mujeres tienen menos derechos y cobran menos ayudas).

Así pues, la agroecología o agricultura ecológica, recoge aspectos sociopolíticos que están cerca a la Igualdad de Género, ya que es una nueva forma de producir y consumir alimentos, que une a la población rural y urbana, y se va configurando con predominio de mujeres al frente de su gestión.

Y por último, según el Informe Sombra, el ecofeminismo, es decir la perspectiva de género en la conciencia ecologista, está surgiendo con fuerza como alternativa de pensamiento y activismo. Y como marco político nos encontramos con el feminismo campesino y la soberanía alimentaria, que nos indica que podemos definir las políticas agrarias y alimentarias de acuerdo a objetivos de desarrollo sostenible y seguridad alimentaria.

En síntesis, las conclusiones a las que se puede llegar, acerca de los Planes de Empleo de Castilla y León es que después del análisis realizado de los Planes Regionales de Empleo desarrollados en el período 1998-2015 en Castilla y León, se podría concluir que se ha producido una evolución en cuanto a la incorporación de medidas que afectan al colectivo femenino y que son también resultado de la evolución de la mejora de los derechos de la mujer a nivel internacional. De alguna manera, los Planes Regionales de Empleo responden a las normas establecidas que pretenden la tutela de los derechos de la mujer, que se han establecido en las Conferencias Internacionales de la Mujer, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer y la Declaración de los Derechos Humanos. Sin embargo, aunque se ha percibido una evolución en la toma de medidas, que pretenden garantizar los derechos del sexo femenino, las mismas no alcanzan para eliminar en su totalidad, la discriminación de la mujer en el ámbito laboral. Además se observa un estancamiento en el desarrollo de medidas específicas que mejoren las posibilidades de acceso al trabajo, así como las condiciones laborales existentes de los colectivos que se consideran con mayores dificultades en mejorar su perspectiva laboral. Los Planes Regionales de Empleo aprobados a partir del 2008 concentran sus medidas en la reducción del desempleo y por



el contrario, omiten medidas concretas para prevenir la discriminación de la mujer en el mercado laboral.

## **6. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE CASTILLA Y LEÓN 1994-2015**

En este capítulo se procederá al análisis de contenido de los Planes Regionales de Igualdad de Castilla y León. Tras analizar la normativa internacional sobre Derechos Humanos relativa a la mujer y las iniciativas que se presentan en dichas políticas públicas, se tratará de comprobar si en la Comunidad Autónoma de Castilla y León se cumple la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) a la que está sujeta, tanto a nivel autonómico como estatal, en lo que respecta a los derechos de la mujer.

Los Planes de Igualdad, se fundamentan jurídicamente en normas internacionales, nacionales y de la comunidad autónoma correspondiente, que se han detallado en el capítulo “Derechos Fundamentales de la Mujer en España”. No obstante, es pertinente recapitular las principales líneas de fundamento jurídico, a nivel nacional, de dichas políticas públicas. Como ya se sabe, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, se ve garantizada en primer lugar por la Constitución Española de 1978, que declara en su artículo 1º. 1 como uno de los valores superiores de su ordenamiento jurídico, el principio de igualdad. En el artículo 14, se consagra el principio de no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 se señala la obligación de los poderes públicos de promover condiciones para la libertad e igualdad, del individuo y los grupos, sean reales y efectivas. Y en el artículo 15 también de la Constitución Española, se establece el derecho de todos a la vida y a la integridad física.

Respondiendo a lo que establece la Constitución Española en su artículo 9.2, el Estatuto de Autonomía de Castilla y León reitera este mandato en el artículo 8.2 dirigiéndolo de forma específica a los poderes públicos de Castilla y León: “Corresponde a los poderes públicos de Castilla y León promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integren sean reales y efectivas”.

También en el Estatuto de Autonomía, se establece en el artículo 14 el derecho a la no discriminación por razón de género, la cual se prohíbe y se exige a los poderes públicos de Castilla y León que garanticen la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas. Por otra parte, en la Reforma Estatutaria de 2007 se establece, en el artículo 70.1.11ª, “La promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de violencia de género”.

En el año 2003 fue aprobada por las Cortes de Castilla y León la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, que regula el marco de actuación en orden a promover la igualdad de la mujer, de conformidad con lo previsto en el artículo 32.1.19<sup>a</sup> del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, contemplando de forma integral los aspectos de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer. El artículo 4 de dicha Ley contempla los Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aprobados por la Junta de Castilla y León, como instrumento de planificación de las actuaciones dirigidas a incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los Planes de Igualdad de Oportunidades, según establece la Ley 1/2003, se configuran atendiendo a una triple clasificación: Planes Generales aprobados por la Junta de Castilla y León, Planes aprobados por las Corporaciones Locales y Planes aprobados por otras entidades públicas.

En este caso, se analizarán los Planes Generales, que contendrán los objetivos y acciones positivas a desarrollar por el Gobierno de la Comunidad y su cumplimiento será objeto de una adecuada evaluación por parte de la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres<sup>227</sup>.

En esta investigación, se han analizado los diferentes Planes de Igualdad de Castilla y León el tema de Mujer, bajo el enfoque de Derechos Humanos y perspectiva de género. En concreto se analizará, si todos los Planes de Igualdad responden a los contenidos de la CEDAW. La metodología utilizada para dicho análisis es descriptiva de análisis de contenido, al igual que se hizo con los Planes Regionales de Empleo de Castilla y León.

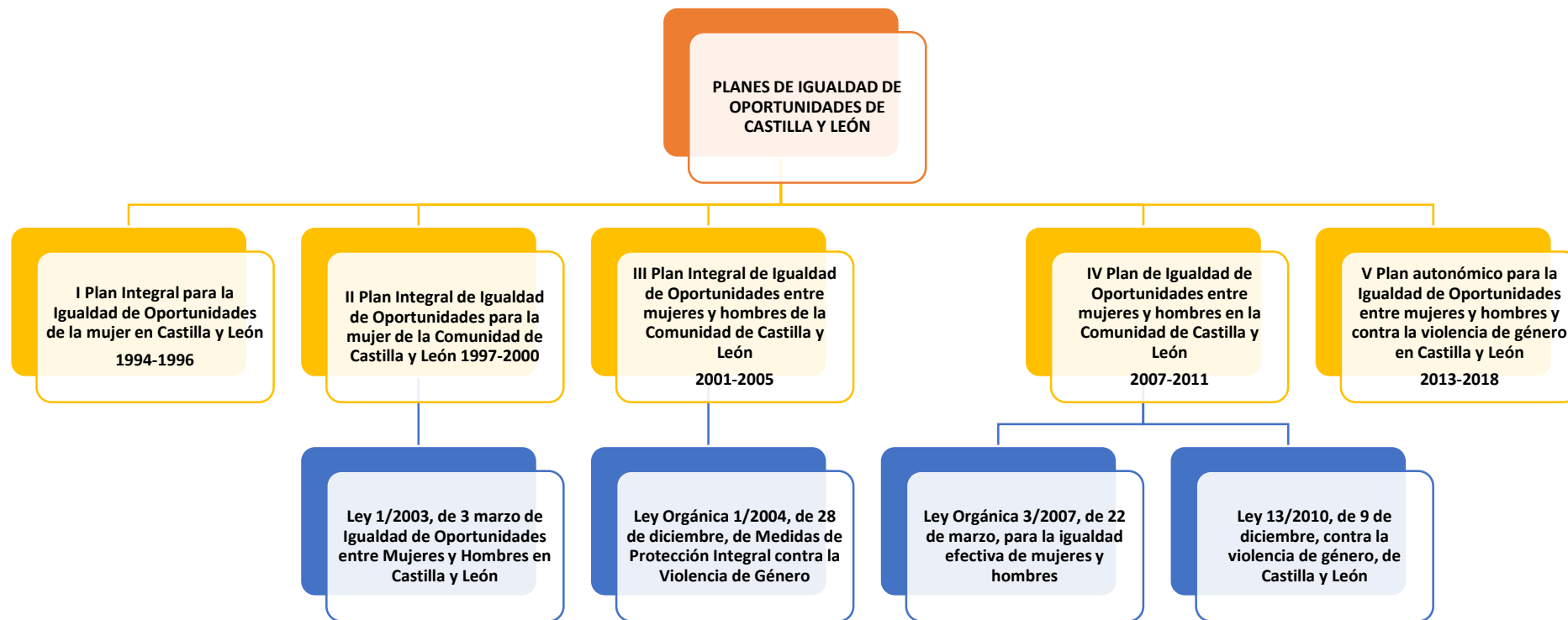
---

<sup>227</sup>JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *DECRETO 1/2007, de 12 de enero, por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León (2007-2011)*. Anexo. Junta de Castilla y León, 2007, pp. 10.

## **6.1. EJES PRINCIPALES DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE CASTILLA Y LEÓN**

En el presente apartado se procederá a la descripción y análisis de los Planes Integrales para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León en el período 1994-2015., aunque termina en 2018, con el objetivo de verificar el aporte de los Planes de Igualdad a la mejora de la participación de la mujer en el mercado laboral de Castilla y León. En primer lugar, se presentarán los objetivos y medidas principales de cada uno de los planes, los cuales son:

- I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la mujer en Castilla y León 1994-1996.
- II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la mujer de la Comunidad de Castilla y León 1997-2000.
- III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la comunidad de Castilla y León 2001-2005.
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León 2007-2011.
- V Plan autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Castilla y León 2013-2018.
- En segundo lugar, se hará un análisis en profundidad de las medidas concretas en lo que respecta al ámbito laboral, teniendo como referencia el colectivo femenino. Seguidamente, se expone un gráfico con los diferentes planes de igualdad de Castilla y León y su conexión con las respectivas leyes estatales y autonómicas.



### **6.1.1. I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la mujer en Castilla y León 1994-1996**

El I Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León 1994-1996<sup>228</sup> se apoya, según sus creadores, en un amplio conjunto de iniciativas y actividades que desde hace años venía realizando la Junta de Castilla y León en el campo de la igualdad de oportunidades de la mujer. Este Plan define global y estructuralmente áreas de actuación, prioridades y programas que no sólo afectan al sistema de acción social, sino también a otros sistemas de protección social, como la salud, educación, el trabajo, y la cultura, de modo que se intenta dar una respuesta global integral y coordinada a las necesidades sociales.

Según el gobierno regional de Castilla y León, se considera que para la ejecución de las actuaciones previstas será prioritario iniciar un proceso de cambio en la percepción que tiene la sociedad castellano-leonesa de la mujer, mejorando así los canales de información, actuación e interacción, que permitan su participación en todos los ámbitos de la vida social.

Para el desarrollo efectivo de este I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer se establece una actuación integrada y coordinada de todas las áreas de actuación que se contemplan en este Plan, y así poder dar una respuesta eficaz a las distintas necesidades del colectivo de mujeres. Se pretende por encima de todas las cosas lograr la igualdad de hecho y no sólo de derecho.

#### **6.1.1.1. Estructura y áreas de intervención**

En el I Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, las áreas sobre las que se trabajaron fueron: el Ordenamiento jurídico; Educación; Empleo, formación y relaciones laborales; Salud; Servicios sociales; Cultura; Asociacionismo y participación; y Cooperación.

Teniendo en cuenta el período de vigencia del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, en Castilla y León 1994-1996, se puede observar que se propone intervenir en las

---

<sup>228</sup> BOCYL. DECRETO 53/1994, de 3 de marzo, por el que se aprueba el «Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer» en Castilla y León. Nº 78/1994.

áreas con mayor necesidad de actuación y cambio, hasta ese momento, para eliminar la discriminación de la mujer.

#### **6.1.1.1.1. Área de Ordenamiento Jurídico**

El primer campo al que van dirigidas las primeras acciones y objetivos es al Ordenamiento jurídico. El gobierno autonómico ha integrado en el ordenamiento jurídico todo tipo de medidas de acción positiva para la igualdad de trato de las mujeres, haciéndose eco de las normas nacionales como comunitarias e internacionales. La Comisión de las Comunidades Europeas adoptó el 17 de octubre de 1990 el «Tercer Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades» (1991-1995), que como continuación de los dos anteriores (1982-1985, y 1986-1990), han contribuido a ser la fuerza impulsora del principio de igualdad. En este sentido, la Dirección General de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, ha desarrollado este Programa, promoviendo la Iniciativa Comunitaria N.O.W., con el fin de facilitar la integración en el mercado laboral de las mujeres castellano-leonesas.

Los cambios en el ordenamiento jurídico se enfocan primeramente a aplicar y desarrollar la legislación igualitaria procedente de la normativa internacional y de la comunitaria, por lo que podemos observar la buena disposición de la búsqueda de la adaptación de las normas a lo que se dispone a nivel internacional y comunitario, en lo que respecta a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En segundo lugar, se legisla conforme al derecho común, es decir, se suprime cualquier contenido que implique la discriminación de la mujer, en la Comunidad Autónoma de Castilla y León y se previene cualquier normativa discriminatoria.

En tercer lugar, se llevan a cabo las modificaciones legales pertinentes, para garantizar el principio de igualdad establecido en el artículo 14 de la Constitución Española.

Y con respecto a problemas específicos, se hace referencia a la necesidad de políticas de intervención en cuanto a agresiones y malos tratos. Se busca también, cooperación de los Órganos Judiciales en la persecución de delitos y faltas, por agresiones y malos tratos y se insta al Tribunal Superior de Justicia a que se tomen medidas en cuanto a la prioridad de enjuiciamiento de los procesos seguidos por agresiones como en el orden civil.

En resumen, para conseguir una sociedad más igualitaria y sin discriminación, es importante que en Castilla y León exista una adaptación de las normas internacionales y comunitarias en materia de igualdad y que haya una buena regulación judicial, en cuanto a políticas de prevención de agresiones y malos tratos.

#### **6.1.1.1.2. Área de Educación**

La segunda área en la que se trabajó en este I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer, es el área de Educación, que tiene como fin principal el ejercicio de una actividad que le reporte a la mujer la autonomía suficiente para equipararse al hombre. El derecho al trabajo en condiciones de igualdad no es un hecho, por lo que se propone corregir las desigualdades de base, promoviendo en el sistema educativo la coeducación para trabajar en un cambio en las actitudes dentro de la práctica escolar, que permita preparar a alumnas y alumnos para asumir responsabilidades, tanto en la vida pública como en la privada y les posibilite una inserción menos conflictiva en la vida laboral, social y doméstica. Además se incide en la necesidad de una política específica de educación permanente para las mujeres adultas que les lleve a una participación activa en la vida social, política y laboral.

A este respecto se propone eliminar los contenidos sexistas dentro de la escuela, de manera que se incluya temática en igualdad de oportunidades, campañas de sensibilización que promuevan la coeducación, colaboración de los agentes sociales, evaluación de los programas educativos, para identificar los contenidos sexistas. También se propone, que el sistema educativo permita estimular la integración de la mujer en la vida social y por último evitar la violencia dentro de las aulas.

Otro de los aspectos importantes dentro de la educación, es establecer un marco propicio que garantice la coeducación, con la introducción de programas específicos en los centros de estudio, estableciendo actividades complementarias en dichos centros. También se propone vigilar el uso de los espacios dentro de la escuela en igualdad. Vigilar cualquier contenido sexista existente en los centros de enseñanza. Instar al alumnado a una actitud favorable a la práctica de la coeducación. Crear programas que refuercen el objetivo de la igualdad. Reforzar a los centros con bases documentales en materia de coeducación, igualdad de oportunidades y educación no sexista. Y proponer mecanismos que hagan



posible que se imparta la enseñanza de profesora y profesor a un mismo grupo, para que tengan un doble referente.

Se hace hincapié en formar a los profesores en igualdad de oportunidades, es decir, que participen en eventos como cursos, jornadas, campañas, etc., que refuercen la formación no sexista y la necesidad de la coeducación. Y por otro lado, se propone la presencia equitativa de las mujeres en órganos representativos y equipos directivos de los centros, es decir, se plantea la promoción de la mujer en este ámbito.

Del mismo modo se intenta hacer partícipes a los padres y a los Consejos Escolares en educación no sexista, promoviendo la igualdad de oportunidades en las Asociaciones de padres a través de programas de difusión, imparcialidad por parte del profesorado en la valoración de los alumnos en la información a las familias, y organizar campañas a las familias para la elección profesional de sus hijas/os partiendo de la igualdad.

A nivel académico, se quiere fomentar la investigación sobre la situación social de la mujer en las Universidades de Castilla y León, y para ello, se intenta dar ayudas para que se investigue en el tema de igualdad de oportunidades.

Además se quiere fomentar la educación permanente de adultos, para que la mujer estudie a lo largo de la vida, para la inclusión en el sistema social y laboral y evitar el aislamiento y la exclusión social, a través de programas educativos para mujeres adultas y la promoción de los mismos, a través de todos los medios de difusión posibles. Se señalan dos colectivos importantes entre las mujeres adultas, las de la tercera edad y sobre todo la mujer rural, que se encuentra más aislada y desfavorecida en los programas de formación. La educación se convierte en una herramienta principal para el desarrollo personal, social y laboral.

Y por último, dentro de la educación, se incide en apoyar el acceso de la mujer a todo tipo de enseñanza universitaria, es decir que la mujer se inserte en el ámbito universitario, valore la formación en profesiones tradicionalmente desechadas, se incentive la mujer investigadora y los trabajos de investigación sobre la mujer.

En definitiva, la educación es uno de los medios más importantes para garantizar la igualdad y la no discriminación contra la mujer, desde el inicio de la etapa educativa hasta

la educación superior y también la educación a lo largo de la vida. La educación en igualdad de oportunidades es prioritaria para el desarrollo de los ciudadanos en todos los ámbitos de la vida social, laboral, política y económica, ya que les proporciona un escenario propicio que permite la igualdad para mujeres y hombres.

#### **6.1.1.1.3. Área de Empleo, Formación y Relaciones Laborales**

La tercera área de intervención es la de Empleo, formación y relaciones laborales. Como consecuencia de los objetivos previstos en el área de educación, que tiene como fin último garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, se establece, como indispensable en el área de empleo una efectiva integración laboral, de modo que se incrementen progresivamente los índices de participación laboral de las mujeres de la región. Dicha situación se agrava en el caso del mundo rural, por lo que la Junta de Castilla y León, propone facilitar el acceso de las mujeres rurales a programas de formación profesional ocupacional, fomentando así la iniciativa empresarial femenina, principalmente en el ámbito rural, pero sin olvidar el entorno urbano.

En la presente área de empleo, formación y relaciones laborales, se pretende eliminar la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en las relaciones laborales. Se abarcan los principales ejes de discriminación de la mujer en el mercado laboral. En relación a la retribución salarial, lo que se propone es que se vigile que se cumpla la legislación en este tema, a través de la inspección laboral; no se hace referencia o no se diferencia el sector público del sector privado, que presentan dinámicas diferentes. Se pretende que el acceso y la promoción sean por méritos y cualificación profesional, pero en ningún caso se especifica la manera de garantizar la igualdad en esos procesos de selección y/o promoción.

Otra de las propuestas de este Plan es vigilar los convenios colectivos para que no exista discriminación, pero tampoco se dice cómo se hizo. También proponen campañas de difusión que desarrollen medidas de acción positiva para evitar la discriminación en la promoción del empleo y las situaciones de acoso sexual, lo cual es insuficiente para una promoción profesional justa entre mujeres y hombres, porque lo que son necesarias son medidas concretas obligatorias incluidas en la legislación pertinente.

Se propone que la mujer tenga una vida laboral activa, que vaya más allá del desarrollo de su trabajo, es decir, que participe en las estructuras sindicales y en las empresariales, para su mayor representatividad. Esto permite que si hay mayor representación femenina en ciertas estructuras, se puedan defender mejor sus derechos y necesidades, en el ámbito laboral.

La conciliación familiar y laboral y la desmitificación de la imagen de la mujer trabajadora es una prioridad en este plan, por lo que se proponen campañas para superar estos problemas. Sin embargo no se habla de conciliación familiar textualmente, sino del reparto de las responsabilidades familiares para evitar la doble jornada de la mujer trabajadora. La conciliación implica el libre desarrollo de la vida tanto en el ámbito público como el privado; en este caso se centra en el ámbito privado de la mujer, por lo que no se tiene en cuenta que además del trabajo dentro y fuera del hogar, se debe potenciar la participación en la vida pública y social de la misma. En cuanto a la desmitificación de la mujer trabajadora, se propone como ejemplo el absentismo laboral, que se sigue asociando hasta ese momento a la mujer más dedicada al hogar y a la familia que al propio trabajo en sí.

Otra de las formas con las que se pretende eliminar la discriminación en el ámbito laboral es la promoción de estudios de investigación que permitan mejorar el conocimiento de la situación de la mujer y su situación en el mundo laboral, a cualquier estudio de investigación se le pide que se le haga una desagregación por sexo en los datos estadísticos desde las distintas consejerías. También se proponen realizar estudios tanto cualitativos como cuantitativos que diagnostiquen los niveles de discriminación y las actitudes en torno a la actividad laboral y empresarial de las mujeres. En general se propone estudiar la situación laboral y social de la mujer castellano-leonesa, con especial incidencia en la mujer rural. Igualmente se busca analizar las necesidades de formación profesional sobre todo en mujeres en situación de exclusión social.

A nivel pedagógico, se pretende investigar en metodologías de enseñanza y materiales didácticos que mejoren los procesos de formación profesional ocupacional en que participan las mujeres. Con respecto al papel de las nuevas tecnologías, se intenta valorar de forma específica el impacto de las mismas en el acceso al empleo de la mujer

castellano-leonesa. A parte de la investigación de la situación laboral y social de la mujer castellano-leonesa se establecen acciones de investigación por las que se puedan valorar el impacto en las responsabilidades familiares y la oferta de los servicios públicos con respecto a las expectativas y posibilidades socio-laborales de las mujeres. Se añade también otra línea de investigación sobre las condiciones laborales de las empleadas de hogar, la actividad empresarial femenina y el papel de la economía sumergida en el trabajo femenino. Así mismo, se propone establecer convenios de colaboración para el desarrollo de estudios e intercambio de conocimientos entre los centros universitarios y de investigación.

Finalmente, se pretende publicar y difundir datos e investigaciones sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con el empleo, la formación y las relaciones laborales. Se le da mucho peso a la investigación como herramienta para eliminar la discriminación de la mujer.

Al mismo tiempo, se pretende garantizar la información y orientación sobre el empleo, la formación y la promoción profesional, a través de campañas informativas y de sensibilización sobre los derechos laborales de los ciudadanos y programas específicos de información sobre las medidas de fomento del empleo y las ayudas económicas disponibles para crear una actividad empresarial. También, en los servicios de orientación se incluyen actuaciones de orientación y asesoramiento de los programas de formación profesional y acceso al empleo. Así mismo, se propone perfeccionamiento profesional para los que atienden los servicios de información y asesoramiento de la mujer. Más aún, se busca la cooperación y el intercambio de información de los diferentes centros de documentación que dispongan de información sobre las mujeres, y por último dentro de esta área, se propone la creación de redes de información de ámbito regional en conexión con las redes y bases de datos nacionales.

La formación profesional es un pilar fundamental para la incorporación de la mujer al empleo y la igualdad de oportunidades, elaborando planes de formación profesional para mujeres adaptándolos a las necesidades concretas de los diversos grupos de mujeres. Otra de las formas es incorporar en la formación profesional, por un lado, módulos de formación inicial y de motivación para mujeres con escaso nivel educativo y profesional,

y por otro lado, módulos específicos sobre técnicas de búsqueda de empleo. También se intenta promover puestos de trabajo para mujeres con dificultades de acceso al empleo por falta de cualificación. Para el autoempleo de la mujer, se proponen cursos-talleres de empresaria, como alternativa laboral; y creación de centros de apoyo que sirvan de asesoramiento tanto a las demandantes de empleo como a las mujeres emprendedoras proporcionándoles capacitación para la gestión de empresas. Así mismo se pretende crear redes de colaboración entre las instituciones que lleven a cabo programas de formación. También se destacan las nuevas tecnologías a través de programas dirigidos a las mujeres jóvenes. Así mismo, se establece la necesidad de la formación de formadores, por lo que se proponen planes para los expertos en formación ocupacional y de fomento del empleo. Otra alternativa de programa de formación profesional ocupacional es desarrollarlos en aquellos sectores donde la mujer esté infrarrepresentada y crear programas que se desarrollen en estrecha colaboración con las empresas. Y por último, se propone fomentar acciones de formación profesional en el sector del turismo rural.

Además, garantizar el acceso al empleo y la creación de empresas es imprescindible para la participación de la mujer en el mercado laboral, por lo que se proponen campañas de divulgación del Real Decreto regulador de la relación laboral del servicio doméstico. También se establece el incentivo de programas de fomento del empleo y el apoyo de contratación de mujeres. Por otra parte, se busca establecer medidas de acción positiva que posibiliten el acceso de las mujeres en aquellas profesiones en las que están infrarrepresentadas. Asimismo, se pretendió crear una red de servicios que acompañe a la mujer en todas las fases en el camino hacia el empleo. Igualmente, desde la Administración Pública, se propone apoyo económico a la contratación de mujeres con cargas familiares no compartidas y paradas de larga duración. También las condiciones laborales son importantes por lo que se propone el desarrollo de programas de acción positiva que garanticen una calidad real del empleo femenino dentro de la empresa.

De modo similar, se promueven iniciativas para que las mujeres se incorporen al mercado laboral, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena y realicen estudios en las zonas más desfavorecidas. Análogamente, se busca apoyar las iniciativas de la Comunidad Europea, de la promoción del empleo femenino, creación de empresas y mejora de los recursos humanos, en especial en las zonas rurales; así como promover el turismo rural,

proteger el medio ambiente, el patrimonio cultural, agrícola y ganadero, para fomentar el empleo femenino. Paralelamente, se pretende incentivar, motivar y asesorar a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y cooperativas, mediante jornadas, seminarios, actividades de motivación, asesoramiento y puesta en marcha de la empresa.

También se propone la creación en el sector de trabajo a domicilio para contribuir a la creación de puestos anuales a tiempo parcial y legalizarlos al mismo tiempo. Se sigue asociando a la mujer con el sector doméstico, pero el final de esta medida es sacar el trabajo doméstico de la economía sumergida, pero en ningún caso se habla de los derechos de las empleadas de hogar.

Con respecto a la conciliación laboral y familiar, se puede considerar que el apoyar a las empresas a que instalen servicios de acogida de menores, ayudaría tanto a la conciliación como a la incorporación de la mujer en el trabajo.

Y por último se propone fomentar el desarrollo del turismo rural, como actividad complementaria a la actividad principal de la agricultura y la ganadería; pero en ningún caso se propone cuáles son los beneficios de la mujer en lo que respecta al acceso al empleo y a la creación de empresas.

#### **6.1.1.1.4. Área de Salud**

La cuarta área de intervención de este I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer de Castilla y León<sup>229</sup> es el área de salud, en la que se intenta promover una concepción de salud integral para las mujeres, teniendo en cuenta el papel trascendental que éstas ejercen como agentes de salud en el núcleo familiar. Igualmente, se pretenden desarrollar mecanismos de coordinación con los programas específicos recogidos en el Plan de salud de Castilla y León.

---

<sup>229</sup> BOCyL. *DECRETO 53/1994, de 3 de marzo, por el que se aprueba el “Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer” en Castilla y León, 1994. N.º. 78/1994.*

En el área de la salud se proponen diferentes medidas de intervención. En primer lugar, se pretende una mayor participación del colectivo femenino para que puedan expresar sus demandas en este campo, dar apoyo a las asociaciones que lleven a cabo tareas de prevención y fomentar los debates con respecto a la mejora de la salud de las mujeres y su papel como agentes de salud.

También como en otras áreas se induce a la investigación sobre la situación de la salud de las mujeres. Se propone la vigilancia epidemiológica y sanitaria e investigación para los diferentes planes sectoriales y para los programas específicos de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, a través de los sistemas de información sanitaria o registro y encuestas especiales. Además se destaca en mejorar los conocimientos del personal sanitario en lo que respecta a la salud de la mujer en las distintas etapas de la vida de la misma.

La educación para la salud de las mujeres es fundamental en esta área, por lo que se proponen desarrollar programas de educación sanitaria dirigidos a colectivos de alto riesgo. Además, se busca informar a las mujeres durante el embarazo y después del mismo sobre una vida sana y acerca de los cuidados generales, una vez dado a luz y también cuidar del recién nacido, señalando la importancia positiva de la lactancia natural, ya que contribuye a la salud de la mujer y del niño. Se proponen desarrollar diversos programas de información a la mujer sobre terapia hormonal sustitutiva, sexualidad y reproducción a la mujer perimenopáusica, orientación dietética, promoción y asesoramiento sobre ejercicio físico y educación en medidas de seguridad en evitación de accidentes, prevención del cáncer de mama y de cánceres de infecciones ginecológicas en consonancia con el Plan Sectorial del Cáncer. También se plantea informar a las mujeres acerca de la conveniencia de que los embarazos se produzcan entre los 16 a los 35 años de edad, disminuyendo los riesgos durante el embarazo.

La planificación familiar es un pilar fundamental del área de salud, por lo que se propone normalizar los servicios al respecto y mejorar las atenciones específicas que requieran las mujeres, garantizando una oferta suficiente de los servicios de orientación familiar, diseñando programas de formación y educación dirigidos al conocimiento y oferta de los métodos anticonceptivos más adecuados para cada persona, que permita evitar los

embarazos no deseados, planificar la familia y evitar las enfermedades de transmisión sexual. Igualmente se pretende garantizar la atención necesaria a todas las mujeres embarazadas. Así mismo se intenta dar atención especializada a las complicaciones que puedan derivarse de la utilización de métodos anticonceptivos, así como los problemas psico-físicos. Del mismo modo, se trata de prestar especial atención a la prevención, tratamiento y seguimiento del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), incidiendo en grupos de mujeres de alto riesgo. En lo que respecta a la denominación de mujeres de alto riesgo, se puede decir que se debería hablar en este caso, de conductas de riesgo que puedan llevar a adquirir dicha enfermedad. La denominación. “colectivos de riesgo<sup>230</sup>” no sería la ajustada al caso, se tendría que hablar de conductas de riesgo. No obstante, se debe tener en cuenta, el período de vigencia de este Plan, para entender el porqué de sus medidas y su interpretación sobre los “colectivos de riesgo”. Y en relación a la prevención, tratamiento y seguimiento del SIDA, se debería diferenciar entre medidas para la fase de transmisión del VIH y la fase de SIDA, ya que serían medidas diferentes, ya que no es lo mismo ser portador del virus que estar en la fase SIDA.

Se hace hincapié en toda la etapa relacionada con la planificación familiar y con la posterior etapa de gestación hasta su finalización, por lo que se pretende dar cobertura a las prestaciones sanitarias universales y gratuitas en la reproducción humana, mejorar los sistemas de transporte para embarazadas y recién nacidos y garantizar los servicios de atención durante el embarazo, el parto y después del mismo.

Otro elemento importante es la prevención y la detección precoz de aquellas enfermedades que afectan en mayor medida a las mujeres, por lo que se busca generalizar el funcionamiento de unidades móviles para llevar a cabo el programa de prevención de cáncer de mama y se pretende extender a toda la Comunidad el programa de prevención de cánceres e infecciones ginecológicas.

---

<sup>230</sup> COLECTIVOS DE RIESGO.

[http://xega.org/xega/publicaciones/guia\\_desexo\\_mas\\_seguro/dudas\\_frecuentes\\_sobre\\_el\\_vih\\_sida](http://xega.org/xega/publicaciones/guia_desexo_mas_seguro/dudas_frecuentes_sobre_el_vih_sida)



En última instancia, en el área de salud, se establecen una serie de medidas que buscan mejorar y proteger la salud de colectivos específicos dentro del colectivo femenino, como víctimas de violencia de género, víctimas de agresiones sexuales, mujeres que ejercen la prostitución y mujeres en edades avanzadas, teniendo en cuenta la situación laboral y social de las mismas. En el caso de las víctimas de violencia de género y agresiones sexuales, se propone el asesoramiento y el apoyo necesario por parte de las instituciones convenientes en el desarrollo de un protocolo estadístico universal y homogeneizado. También se propone desarrollar programas específicos para mujeres que ejercen la prostitución y en el caso de las mujeres de edad avanzada, arbitrar medidas para detectar y modificar la problemática psicosocial para aquellas con enfermedades crónicas. Además se señala que se debería informar sobre los riesgos laborales en el proceso reproductivo y proporcionarle los recursos para corregir dichos riesgos laborales. Igualmente, se destaca la importancia de estudiar cómo afecta la llamada doble jornada laboral de la mujer en su salud.

#### **6.1.1.1.5. Área de Servicios Sociales**

La quinta área de actuación del I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León, es el área de los servicios sociales, que con sus acciones y objetivos pretende garantizar el artículo 3 y 14 de la Ley 18/1988, de 28 de diciembre, de Acción Social y Servicios Sociales<sup>231</sup>. Con el objetivo de garantizar lo dispuesto en dicha Ley, se propone arbitrar medidas preventivas de promoción, de inserción y asistenciales, orientadas a aquellos colectivos de mujeres especialmente necesitados de apoyos específicos. Además se busca actuar en el nivel de prevención y sensibilización de forma permanente y en el de atención directa e inmediata, cubriendo las necesidades más

---

<sup>231</sup> LEY 18/1988, de 28 de diciembre, DE ACCIÓN SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES. TÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. Art. 3. El sistema de acción social tendrá como objetivos promover la solidaridad, el desarrollo libre y pleno de la persona, la igualdad de los individuos en la sociedad, la prevención y eliminación de las causas que conducen a la marginación y facilitar los medios para la integración y desarrollo comunitario, así como el bienestar social de los ciudadanos y grupos sociales. TÍTULO II. DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA. Art. 14. Personas discriminadas. Se actuará también en la prevención y eliminación de cualquier discriminación por razones de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra.

urgentes para conseguir una participación real de las mujeres en la sociedad. Del mismo modo, se plantea la necesidad de organizar una infraestructura de Servicios Sociales que cubra las necesidades de las mujeres, que ofrezca una información específica sobre sus derechos y que preste los servicios necesarios para aquellas que se encuentran en especial situación de riesgo.

En Servicios sociales, se pretende que las mujeres conozcan sus derechos y los recursos sociales que brinda el sistema de servicios sociales de la Comunidad autónoma. Para llevar a cabo este objetivo, se difunde el presente I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer, en el que se proponen campañas de divulgación de los derechos de la mujer, elaborar guías de recursos sociales e informar desde la Comunidad a las instituciones sociales de las distintas actividades y programas de interés para las mujeres.

Para mejorar las intervenciones, se desarrolla un sistema de coordinación entre las instituciones pertinentes en el que se establece un mecanismo desde la Dirección General de los Servicios Sociales. También se pretende arbitrar un sistema para el intercambio de experiencias y proyectos y conocimientos de los recursos relacionados con la mujer entre las instituciones sociales. Además se crea la Secretaría Regional de la Mujer.

Con respecto a los profesionales que trabajan en los servicios sociales básicos se pretende formarlos y sensibilizarlos, organizando concursos de formación y reciclaje en el área de mujer. También se busca que trabajen en encuentros periódicos que faciliten el intercambio de información en lo que respecta a los temas de mujer y dar a conocer los centros de documentación a los que pueden acceder los profesionales.

Por otro lado, no sólo se busca reciclar a los profesionales que trabajan en el área de servicios sociales, sino que se promueva la participación de la mujer en la misma, recogiendo sugerencias, elaboradas por colectivos de mujeres, favoreciendo la relación entre la Dirección General de Servicios Sociales, con asociaciones y grupos que traten temas de mujer, promoviendo la coordinación entre las instituciones sociales y las asociaciones de mujeres de cada zona.

A partir de los servicios sociales, se trata de ofrecer la ayuda necesaria, como pueden ser: asesoramiento jurídico, orientación psicológica e información de recursos de especial interés para las mujeres. Además se busca crear programas y actividades de participación social que se adecuen a los horarios y espacios de las mujeres. Asimismo se propone elaborar material de difusión que facilite el trabajo y el diseño de programas específicos desde los Centros de Acción Social.

Otro tema importante en el que se trata de intervenir en esta área es en el incremento de la integración socio-laboral de la mujer a través de programas específicos de formación ocupacional y de inserción laboral, con mujeres en riesgo de exclusión social; facilitar la conciliación con sistemas de escuelas infantiles, con un horario amplio y flexible y con personal especializado y apoyar iniciativas colectivas para la cobertura de necesidades surgidas en la unidad familiar.

De igual manera, se procura intervenir en temas específicos como malos tratos y agresiones sexuales a la mujer, a través de investigaciones y estudios para potenciar los recursos sociales necesarios en esta materia. En primer lugar, se pretende saber la incidencia de los malos tratos y agresiones sexuales a las mujeres tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo en la Comunidad Autónoma. También se trata de crear un protocolo estadístico universal y homogeneizado que favorezca la labor de la recogida de datos y un protocolo con el INSALUD para vigilar los posibles casos de malos tratos o agresiones en general. Informar a las mujeres para que identifiquen que pueden estar siendo maltratadas y que no lo oculten. Además, se intenta dar apoyo a las mujeres con problemas de convivencia, malos tratos y abandono o desamparo en casas de acogida. También, se destaca la necesidad de la sensibilización y la formación en estos temas en los cuerpos y fuerzas de Seguridad del Estado. Y paralelamente, se intenta realizar programas de seguimiento y apoyo psicosocial de las víctimas de maltrato y agresiones sexuales.

La última propuesta de intervención que se hace en el área de servicios sociales es proporcionar una respuesta satisfactoria a los colectivos de mujeres de alto riesgo, en el que se deduce que se refiere a colectivos en riesgo de exclusión social. Se propone organizar campañas de información para dichos colectivos en los que se incluyen

programas para la prevención de la prostitución, de formación e inserción socio-laboral, pisos tutelados, programas preventivos para mujeres menores de edad, sin recursos económicos, formación de profesionales en las diferentes problemáticas, atención a las mujeres embarazadas con dificultades, programas de inserción profesional, social y de educación para la salud, para las mujeres presas y posibilitar la atención de sus hijos en los centros penitenciarios. Y además se pretende facilitar el acceso a las viviendas sociales de las madres con familias mono-parentales que lo necesiten.

#### **6.1.1.1.6. Área de Cultura**

La sexta área de intervención que establece el primer Plan de Igualdad de Oportunidades de Castilla y León es el área cultural, en la que se plantea la responsabilidad de los poderes públicos y de la sociedad de eliminar la discriminación y permitir la definitiva incorporación de la mujer al mundo de la cultura, contando con el apoyo de los medios de comunicación para que contribuyan a la sensibilización de la opinión pública sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

En el área cultural se establecen diversos objetivos de intervención. En primer lugar se intenta fomentar la introducción de un lenguaje no sexista. Se recomienda a investigadores y editores la eliminación de definiciones sexistas, así como en la edición y difusión de normas para la Administración de Castilla y León y difundir en las escuelas en la población general campañas de concienciación sobre el uso sexista del lenguaje.

De la misma manera, se quiere eliminar la imagen discriminatoria de la mujer en cualquier medio de comunicación y difusión, elaborando recomendaciones en lo que respecta a la erradicación de los estereotipos sexistas en imagen y contenido. Igualmente se busca difundir recomendaciones para eliminar los contenidos sexistas de la Administración Pública. Por otra parte se pretende que los medios de comunicación audiovisual apuesten por programas que traten las problemáticas específicas de las mujeres y potenciar el número de participación numérica de la mujer en los diferentes programas de los medios. También se pretende sensibilizar a la población en la corresponsabilidad en las tareas domésticas, sociales, profesionales, etc.

Incluso, se pretende que la Administración se encargue de crear campañas de concienciación sobre la igualdad de sexos y además se intenta evitar una imagen discriminatoria de las niñas en programas de televisión, publicidad de juguetes, etc.

Otra meta a llevar a cabo es divulgar documentación relativa a la igualdad de sexos, promoviendo debates y seminarios sobre la participación de la mujer en áreas como la cultura, la economía y la ciencia entre otras, organizando exposiciones a través de medios audiovisuales, estableciendo una sección especializada en temas de mujer en todas las bibliotecas, difundiendo material bibliográfico a favor de la igualdad de oportunidades y creando un premio que fomente las publicaciones y estudios encaminados a conseguir la igualdad entre ambos sexos.

Del mismo modo, se intenta conocer y valorar la aportación de la mujer en la cultura, apoyando proyectos de investigación, que pongan de manifiesto las aportaciones históricas o condicionantes en la igualdad de la mujer en Castilla y León y fomentando el estudio de obras de mujeres artistas en la Comunidad Autónoma.

Por otra parte, se ha señalado como importante el favorecer el acceso y la participación de la mujer en manifestaciones culturales, difundiendo los recursos culturales existentes, promoviendo actividades artísticas y culturales, financiando la producción artística y la difusión de obras. Además se proponen en los jurados y debates culturales que la concesión del número de premios en arte no sean discriminatorios con respecto al de hombres. También se intenta que los programas lleguen a los espacios rurales y que tengan en cuenta los distintos niveles de formación de las mujeres. Se procura promover campañas en el que se entienda la cultura como una forma de ocio y que las mujeres tengan más participación activa en la misma.

Al mismo tiempo, se procura crear canales de expresión de la creatividad de las mujeres, con becas para actividades artísticas y científicas, además de un premio que fomente la creación cultural no sexista y la introducción de programas en los centros educativos que estimulen la creatividad de las alumnas, pero no se especifica qué tipo de programas se desarrollarían.

Otra forma de desarrollar la participación activa de la mujer en la cultura es la práctica del deporte, por lo que se intenta establecer normas para el uso equitativo de los espacios en los que se practica deporte; así como adaptar los horarios para facilitar la participación de las mujeres. También se propone realizar campañas de difusión e información de los beneficios del deporte a las mujeres tanto físico, psicológico y social y por supuesto, facilitar medidas para que las mujeres rurales tengan acceso a la práctica deportiva.

Por último, en el área de cultura, se pretende fomentar el ocio no sexista, potenciando actividades culturales y artísticas, compatibles con los horarios de las mujeres, fomentando campañas para eliminar el contenido sexista de los juguetes, recomendando a las asociaciones de mujeres la organización de actividades abiertas a ambos sexos e introduciendo en los programas de ocio actividades culturales e informativas que fomenten el análisis y debate de la situación de la mujer.

#### **6.1.1.1.7. Área de Asociacionismo y Participación**

La séptima área de intervención en el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer, es el área de asociacionismo y participación, en la que se busca fundamentalmente crear un marco en el que la mujer pueda participar en la vida ciudadana y social, como medio de formación, expresión y ejecución de las decisiones colectivas que les afectan a través del asociacionismo.

Ante todo se aspira a fomentar y apoyar la participación de las mujeres en la vida social y política, apoyando el movimiento asociativo de mujeres y a las organizaciones que trabajen a favor de la igualdad de oportunidades entre sexos, así como subvenciones y ayudas para el desarrollo de sus actividades y programas. Se busca apoyar la realización de encuentros, jornadas y seminarios que traten temas sobre la concienciación y sensibilización de la sociedad sobre la igualdad de oportunidades; para esto, se intenta potenciar los espacios para el encuentro de mujeres, la información sobre el movimiento asociativo, realización de estudios sobre el movimiento asociativo de mujeres en Castilla y León. De igual manera, se pretende desarrollar programas de formación que permitan mejorar los niveles de organización, gestión y administración de las asociaciones de mujeres.

También se intentan desarrollar programas gestionados por las asociaciones de mujeres que trabajen en igualdad de oportunidades y prestación de servicios sociales a las mujeres que lo requieran. Además se fomenta que las mujeres participen en Asociaciones de Padres y Consejos Escolares, y se establecieron cauces de participación entre las mujeres para que expresasen sus demandas en el campo de la salud y fomentasen el movimiento asociativo como vehículo de participación, desarrollo e información sociocultural.

De igual modo, se pretendió articular mecanismos de representación social en el campo de la igualdad de oportunidades, lanzando la iniciativa de las Comisiones Regionales y Locales para temas de la mujer y su financiación, desarrollando los mecanismos necesarios para la participación de las asociaciones de mujeres del presente Plan Integral de Igualdad, además de fomentar el intercambio y la coordinación entre las asociaciones, apoyando el desarrollo de organizaciones regionales a fin de optimizar las experiencias y recursos.

#### **6.1.1.1.8. Área de Cooperación**

La octava y última área de intervención que determina en I Plan Integral para la Igualdad Oportunidades de la Mujer, de Castilla y León es el área de Cooperación, que se centra por un lado en la coordinación y cooperación no sólo con los órganos de la Administración autonómica y local sino también con las diversas organizaciones empresariales y sindicales y con los colectivos de mujeres, teniendo en cuenta tanto las nacionales como las existentes a nivel comunitario. Por otro lado, la Comunidad de Castilla y León, en el ámbito de sus competencias busca sumarse a los esfuerzos internacionales a través de iniciativas de cooperación en terceros países.

La prioridad en esta área sigue siendo igual que en otras áreas, la mejora del conocimiento y desarrollo de canales de información, actuación e interacción con la mujer. Lo primero que se propone es impulsar la cooperación y la coordinación en el ámbito regional y nacional para la aplicación de este Plan, estableciendo mecanismos de coordinación con la Administración Central y con el resto de las Comunidades Autónomas para el intercambio de recursos, experiencias e información. También se busca desarrollar programas concertados con las corporaciones locales, organizaciones empresariales y

sindicales y colaborar con las organizaciones no gubernamentales y las asociaciones de mujeres en el desarrollo de programas dirigidos a la mujer.

Igualmente, se quiso establecer mecanismos de coordinación entre las distintas Consejerías de la Junta de Castilla y León, que se ocupen de temas de mujer, a fin de que las intervenciones sectoriales tengan una dimensión global en el conjunto de la política regional y también se quiso crear un Consejo Regional de la Mujer como órgano interlocutor entre la Administración y la sociedad civil.

Por último, en esta área se intenta impulsar la cooperación y la coordinación en materia de igualdad de oportunidades para las mujeres, realizando programas de cooperación con otras regiones europeas en el marco del Tercer Programa de Acción Comunitaria a medio plazo (1991-1995), colaborando con organismos no gubernamentales en el desarrollo de programas dirigidos a las mujeres en el marco de la cooperación internacional y propiciar formas de participación en las instituciones europeas e internacionales en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Para la consecución de los objetivos y acciones propuestas en cada una de las áreas de intervención: Ordenamiento jurídico, Educación, Empleo, Formación y relaciones laborales, Salud, Servicios Sociales, Cultura, Asociacionismo y participación, y Cooperación; el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer, de Castilla y León, define diez líneas generales de financiación:

1. Desarrollo de un código de conducta no discriminatorio en el trabajo.
2. Actuación piloto para la ampliación de campos de elección laboral de las mujeres en fase temprana de su formación.
3. Educación para mujeres adultas.
4. Formación profesional ocupacional para la mujer.
5. Formación, participación e inserción laboral para la mujer en el ámbito rural de Castilla y León.
6. Promoción de asociacionismo femenino.



7. Potenciación de las casas de acogida y viviendas tuteladas.
8. Prevención y atención a las necesidades y colectivos específicos de la mujer.
9. Seguimiento y coordinación de actividades de carácter local, a través de redes existentes.
10. Comunicación.

Con respecto a la financiación de este Plan, se debe señalar que, no se especifica el presupuesto destinado para la ejecución del mismo, sólo se detalla en algunas áreas los agentes financiadores, lo cual es fundamental, para valorar el impacto de la puesta en marcha de este Plan, sobre la eliminación de la discriminación de la mujer.

#### **6.1.1.2. Conclusiones del I Plan para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer**

Entre las principales conclusiones obtenidas del análisis del presente Plan, cabe destacar, que las medidas del Área del Ordenamiento Jurídico, se concentraron en cambios, a fin de responder a la Normativa Internacional y Comunitaria, con respecto a la igualdad. Se establece legislar conforme al Derecho Común y hacer las modificaciones legales correspondientes para garantizar el principio de igualdad.

Con respecto al Área de Educación, todas sus medidas han sido enfocadas a que las mujeres reporten una autonomía suficiente, equiparable a la de los hombres. Para ello, se señala como principal elemento la coeducación, la educación en igualdad de oportunidades y una educación no sexista. También se señaló como importante, la educación permanente de las mujeres en la vida adulta. Por otro lado, con respecto a los profesionales de la educación, se propone la formación de los mismos en igualdad de oportunidades a fin de transmitir dicho valor a toda la comunidad educativa. Además, se destacó la necesidad de participación de los padres y Consejos Escolares en educación no sexista. Así mismo, se pretendió fomentar la investigación de la situación de la mujer en las Universidades de Castilla y León, así como la inserción de la mujer en la educación universitaria.

Otra de las áreas que se trabajó en este I Plan para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer es el Área de Empleo, formación y relaciones laborales. En primer lugar, se debe señalar que es de las áreas más completas en cuanto a contenido; se trabajan los principales ejes del problema de la discriminación de la mujer en el empleo: retribución salarial, acceso al empleo, promoción, y segregación ocupacional. El objetivo general de toda el área de empleo es la integración laboral de la mujer, haciendo hincapié en las dificultades de acceso al empleo de la mujer rural. Principalmente, se busca que las mujeres tengan una vida laboral activa y una mayor participación en la vida pública, sobre todo se señala el reparto de las responsabilidades familiares, pero en ningún caso se habla de conciliación familiar y laboral, aunque se asume que se relaciona con este tema.

También se vio la necesidad de valorar la calidad del empleo femenino generado por las empresas. Sin embargo, no se han planteado medidas sobre trabajo doméstico, ejercido principalmente por mujeres, aunque sí se ha señalado la necesidad del estudio de la economía sumergida, teniendo como principal objetivo, el trabajo de las empleadas de hogar.

Igualmente, se propusieron medidas de información y orientación laboral para las mujeres y se pretendió fomentar el autoempleo de las mujeres y en general el trabajo de las mismas.

Por otra parte, se tomaban medidas con respecto a la formación profesional con el fin de garantizar el acceso de las mujeres con baja cualificación, a la formación profesional, principal alternativa para incorporarse al mercado laboral. De la misma manera, en esta Área se propone la mejora de los procesos de formación profesional ocupacional a través de la investigación de las metodologías de enseñanza.

Y por último, en esta Área se tomaron medidas relacionadas con el estudio y la investigación de la mujer en el ámbito laboral, el impacto de las nuevas tecnologías en el acceso al empleo, el impacto de las responsabilidades familiares y las ofertas de los servicios públicos con respecto a las expectativas socio-laborales.

En el Área de Salud, las medidas se centraron en una mayor participación del colectivo femenino, investigación sobre la situación de la salud de las mujeres, educación para la

salud y programas de información sobre las etapas del embarazo, la lactancia y las distintas etapas de la mujer a lo largo de la vida. También, se ve como necesidad la planificación familiar, sobre todo para la prevención de los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual. En lo que respecta a la prevención, de enfermedades que afectan particularmente a las mujeres, como el cáncer de mama y enfermedades ginecológicas, se proponen programas de prevención. Por otro lado, se destaca la especial atención a la prevención, tratamiento y seguimiento del VIH/SIDA; en este caso el Plan habla que las medidas irán enfocadas a las mujeres con alto riesgo, sin embargo, se debería hablar de las conductas de riesgo, como ya se aclaró en el análisis de este Plan.

Este I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer, también diseñó medidas relacionadas con los servicios sociales, que se resumió en un área específica, cuyas medidas se enfocaron en medidas preventivas, inserción y de asistencia, para dar un apoyo específico a las mujeres que lo requieran. También se establece la necesidad de informar a las mujeres sobre los servicios sociales disponibles y sus derechos, así como favorecer su participación en los Centros de Servicios Sociales, en los que se pretenden que se den asesoramiento jurídico, orientación psicológica y orientación sobre los recursos. En cuanto a los profesionales que trabajan en los Servicios Sociales, se señala la importancia de que estén formados y sensibilizados en igualdad de oportunidades. Por otro lado, se proponen programas de formación profesional ocupacional y formación profesional para las mujeres, pero no se especifica en qué consistirían dichos programas. Otro tema fundamental del cual se ocupan los Servicios Sociales es el de los malos tratos de las mujeres y las consecuencias en los menores de edad que están a cargo de las mujeres anteriores. Dichas medidas, están relacionadas con la asistencia jurídica, habitacional y orientación socio-laboral. También se señaló como importante, el papel de los servicios sociales en la intervención con mujeres en riesgo de exclusión social. Y por último, se creó la Secretaría Regional de la Mujer.

En el Área de Cultura, se comprobó que las medidas se centraron, sobre todo, en la eliminación del lenguaje no sexista y la imagen discriminatoria de la mujer en los medios de comunicación. Por otra parte, en cuanto a la difusión de la igualdad de género en este ámbito se propuso que la Administración se encargue de campañas de sensibilización, divulgar la documentación relativa a la igualdad de género, destacar la aportación de la

mujer a la cultura y favorecer la participación de las mujeres en la cultura a través de becas en los centros educativos, y por último se expresó la necesidad de fomentar la práctica del deporte en las mujeres, ya que es otro de los ámbitos en el que se ven disminuidas con respecto a los hombres, sobre todo en aquellos deportes más masculinizados.

Este I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer, también presentó el Área de Asociacionismo y participación, cuyas medidas tuvieron por objetivo principal fomentar la participación de las mujeres a través del asociacionismo. Por otro lado, también se destacó en esta área el desarrollo de programas gestionado por las Asociaciones de Mujeres, que trabajen la igualdad de oportunidades y la prestación de los servicios sociales, que las usuarias requieran. Y además, se propuso articular mecanismos de representación social en el campo de la igualdad de oportunidades.

Y por último, se desarrolló el Área de Cooperación, que por un lado, trató de impulsar la cooperación y la coordinación de las instituciones en el ámbito regional y nacional para la participación de este Plan. Por otro lado, las medidas se enfocaron más a la cooperación internacional, se propuso así desarrollar programas de cooperación con otras regiones europeas y colaborar con Organismos No Gubernamentales para la cooperación con países latinoamericanos y del tercer mundo. Al mismo tiempo, se intenta propiciar la participación de las instituciones europeas e internacionales en materia de igualdad de oportunidades.

En general, en el I Plan Integral para la Igualdad de oportunidades de la Mujer, como se ha visto en esta pequeña recapitulación, se han intentado tomar medidas en todas las áreas en las que se ha creído conveniente, siendo la más amplia el área de empleo, formación y relaciones laborales, lo cual es bastante lógico, dado que a partir del acceso al mercado de trabajo, se determina la participación de las mujeres en otros ámbitos de la vida pública.

También es preciso señalar, que en la interpretación de las medidas, se ha tenido en cuenta el período de vigencia del Plan 1994-96. Por ejemplo, se identifican la falta de algunos conceptos o el error en la utilización de los mismos, como es el caso de identificar a ciertos colectivos como mujeres de alto riesgo en la adquisición de ciertas enfermedades

de transmisión sexual. Actualmente, se sabe que no hablamos de colectivos de riesgo, sino de conductas de riesgo. Tampoco se habla de violencia de género, sino de malos tratos.

Con respecto a los fundamentos jurídicos del Plan también se encontró un error en los artículos de justificación del Plan incluido en el Estatuto de Autonomía de Castilla y León. Se hace referencia al artículo 7.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León y el correcto que se corresponde con el artículo 9.2 de la Constitución Española es el artículo 8.2 del mismo Estatuto.

En general, para ser el I Plan Autonómico de Igualdad es bastante exhaustivo en su articulado, no obstante, se verá cual ha sido su evolución con el análisis de los siguientes planes.

#### **6.1.2. II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León 1997-2000**

El II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer 1997-2000<sup>232</sup>, se desarrolla en el marco de las políticas europeas, a partir del cuarto programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 1996-2000 y de la IV Conferencia mundial sobre las mujeres de Pekín.

El II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, nace con la intención de continuar las acciones propuestas en el I Plan Integral de Igualdad, incidiendo en una mejor integración de las mujeres de la Comunidad Autónoma al Mercado Único. El objetivo de este Plan es que a finales del siglo XX, la mujer se incorpore plenamente en la sociedad castellano-leonesa, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público.

---

<sup>232</sup> BOCYL. *DECRETO 155/1997, de 24 de julio, por el que se aprueba el «II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer» de la Comunidad de Castilla y León. N° 144/1997.*

### **6.1.2.1. Estructura y áreas de intervención**

Para llevar los objetivos del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer se establecen siete programas de intervención:

1. Ordenamiento Jurídico y Cooperación Interadministrativa, 2. Educación y cultura, 3. Formación y empleo, 4. Salud, 5. Intervención con mujeres con problemática específica, 6. Representación de las mujeres en la vida pública y 7. Imagen y medios de Comunicación.

#### **6.1.2.1.1. Programa de Ordenamiento Jurídico y Cooperación Interadministrativa**

El primer programa de intervención, del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León, es el de Ordenamiento Jurídico y Cooperación Interadministrativa, en el que se propone en primer lugar, que antes del año 2000, se adapte toda la normativa jurídica de la Comunidad a la normativa internacional y comunitaria. Así mismo, se pretende, establecer un sistema de difusión de toda la información de la política de igualdad de oportunidades y de género. También, se pretende antes del año 1999 crear oficinas de asistencia a víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.

Así mismo, se busca agilizar los canales de información y cooperación entre las distintas Administraciones Públicas. De igual manera, se crea en el año 1998 una Comisión interconsejerías para introducir la dimensión de género en las políticas sectoriales y globales de la Junta de Castilla y León y en el año 1999 se crea una Comisión de Coordinación con las Administraciones Locales con el fin de incluir entre su personal la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades. De igual modo, se intenta colaborar con las ONG's de mujeres, organizaciones empresariales y sindicales, en el desarrollo de programas dirigidos a las mujeres, así como en programas de cooperación con otras regiones europeas, en el marco del Cuarto programa de Acción Comunitaria. También en cada Delegación Territorial, se quiere adaptar la Unidad Administrativa específica para temas de mujer en un Centro de la Mujer y establecer mecanismos de asesoramiento jurídico ante la discriminación por razón de sexo.

#### **6.1.2.1.2. Programa de Educación y Cultura**

El segundo programa de intervención, del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León, es el de Educación y Cultura, cuyos objetivos son suscribir un convenio de cooperación con las entidades competentes en materia de Educación y Cultura, para fomentar la coeducación y la inclusión de contenidos de igualdad de oportunidades en las programaciones escolares; así como el diseño de una guía práctica para la inclusión de programas y actividades complementarias en estos mismos temas y promover que parte del profesorado de estos cursos sea Agente de Igualdad de Oportunidades. Antes del año 1999 se pretende junto con las Asociaciones de Padres y Madres colaborar en el diseño de programas de difusión de los principios igualitarios y de prevención de la violencia en el ámbito familiar y escolar. Igualmente, se pretende, reciclar al profesorado que fomente la coeducación y la igualdad de oportunidades entre sexos y prevengan todo tipo de violencia.

A nivel universitario se quiere impulsar el diseño de programas de formación de postgrado de los Agentes de Igualdad de Oportunidades, para que sean implantados en el curso 1999-2000. Además, se busca crear un protocolo de colaboración entre distintas entidades para fomentar la incorporación de la mujer adulta al sistema educativo, haciendo hincapié en las zonas rurales aisladas. También se pretende elaborar una guía práctica de recomendaciones para la utilización de un lenguaje no sexista, con especial atención a las administraciones públicas y promover debates, seminarios, exposiciones y proyectos de investigación que favorezcan la participación de la mujer en las actividades culturales. Y por último, en este apartado de Educación y Cultura, se pretende realizar campañas que fomenten la corresponsabilidad en el hogar y la importancia de la enseñanza no discriminatoria.

#### **6.1.2.1.3. Programa de Formación y Empleo**

El tercer programa de intervención, dentro del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León, es el de Formación y Empleo, cuyos objetivos son en primer lugar reforzar el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral, con el fin de informar la situación laboral de la mujer y proponer

medidas para la eliminación de las discriminaciones existentes en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la igualdad salarial, por un trabajo de igual valor. De la misma manera, se quieren realizar campañas de difusión para potenciar la imagen de la mujer trabajadora y que se prevengan situaciones de discriminación y acoso sexual en el ámbito laboral, así como crear un protocolo al que puedan suscribirse las empresas voluntariamente, para hacer un seguimiento de su política de recursos humanos que acredite el respeto por la igualdad de oportunidades, lo que configura una novedad con respecto al I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer, en Castilla y León.

Por otro lado, se trata de realizar en 1998 estudios e investigaciones sobre la situación de la mujer en el ámbito laboral, con especial incidencia en la mujer rural, en mujeres con cargas familiares no compartidas y paradas de larga duración, teniendo en cuenta los recursos existentes y las necesidades actuales y futuras en materia de guarderías, escuelas infantiles y comedores escolares. Así como elaborar y difundir en el año 1999 una guía práctica de información y orientación sobre el empleo, la formación y la promoción profesional dirigida a las mujeres y también en el año 1998 crear una Red de puntos de información, asesoramiento y tutelaje de empresas promovidas por mujeres en el ámbito de nuestra Comunidad. También se pretende la suscripción de un protocolo de colaboración entre las distintas instituciones y organismos que ejecuten programas de formación dirigidos a la inserción laboral de las mujeres, favoreciendo que los horarios y procedimientos de selección aseguren la igualdad de oportunidades.

Incluso, se pretenden establecer medidas de apoyo al autoempleo, y a la contratación de mujeres con cargas familiares no compartidas, paradas de larga duración y mayores de 45 años; así como desarrollar experiencias piloto que integren procesos de formación y de promoción del empleo femenino, teniendo en cuenta sobre todo, a las mujeres que se incorporan al mercado laboral, a las jóvenes y a las mujeres rurales. También se busca colaborar con la inspección de trabajo y los agentes sociales para la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y la detección de discriminaciones indirectas, es decir, vigilancia sobre la aplicación de dicho principio. Incluso, se desarrollan programas de formación para que las mujeres puedan ocupar puestos de responsabilidad y de dirección en las empresas.



Por otra parte, se pretenden tomar medidas para promover la flexibilidad de horarios y distribución, medidas muy ligadas a lo que se entiende hoy por conciliación laboral y familiar. Además se retoma la importancia del estudio de la incidencia de la economía sumergida, en la que participa la mujer, tema planteado también en el I Plan de Igualdad de Oportunidades, desde una perspectiva más económica. Se intenta divulgar el concepto de la producción interna de los hogares.

#### **6.1.2.1.4. Programa de Salud**

El cuarto programa de intervención, dentro del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León, es el de Salud, cuyas medidas se desarrollarían a partir del año 2000. En primer lugar, se pretende potenciar las actividades de educación para la salud, que mejore el conocimiento de la reproducción humana y se posibilite la reproducción de los embarazos no deseados en adolescentes, así como una mejor atención en los períodos de embarazo y puerperio. Además, se intenta potenciar las actividades de educación para la salud que aborden temas concernientes a las etapas premenopáusicas y menopáusicas, con el fin de contribuir a mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres. El Plan pretende también desarrollar programas específicos de educación para la salud, dirigidos sobre todo a mujeres jóvenes con problemas psicosociales.

Por otra parte, se plantea el acceso al programa de prevención del cáncer de mama al 100% de las mujeres entre 45 a 65 años de edad y el acceso al programa de prevención de cánceres e infecciones ginecológicas a las mujeres entre 25 y 65 años. Además se tendría que haber promovido, la creación de Asociaciones de Mujeres Mastectomizadas en Castilla y León, así como difundir el Plan de Salud de la Junta de Castilla y León a las Asociaciones de Mujeres.

#### **6.1.2.1.5. Programa de Intervención con Mujeres con Problemática Específica**

El quinto programa de intervención, dentro del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León, es el de Intervención con mujeres con problemática específica, para el cual se desarrollan dos subprogramas. El primer

subprograma es de prevención, detección y eliminación de los malos tratos y agresiones sexuales, por el cual se pretende suscribir un protocolo de actuación homogeneizado, en el que participen diferentes agentes sociales, destinado a la detección de esta problemática que favorezca la recogida de datos, la ayuda médica, psicológica y legal de las mujeres víctimas de este tipo de violencia. Además, se procura generar una normativa que regule la red de Casas de Acogida para mujeres maltratadas, madres solteras, mujeres procedentes de la prostitución y drogodependientes.

Además, se señala la necesidad de la formación de los profesionales que participan en los casos de los malos tratos y agresiones sexuales, con el fin de detectar y tratar correctamente este tipo de violencia. Así mismo, se pretende desarrollar actuaciones de asesoramiento rehabilitación apoyo a víctimas de abusos, agresiones sexuales y malos tratos; además de desarrollar campañas de información, para la concienciación social de los malos tratos tanto a nivel físico como a nivel psicológico y el apoyo preciso para visibilizar el problema. Finalmente, para este subprograma, se propone elaborar un protocolo de actuación con mujeres maltratadas y con alto riesgo social, término que no se conceptualiza, por lo cual se debe intuir su significado. En este protocolo, sólo se añade la participación de los Centros de Acción Social en la orientación psicológica y jurídica, con respecto al protocolo propuesto inicialmente para la acción consensuada con las entidades sociales, sanitarias, judiciales, forenses/legales y policiales involucradas en la detección de los casos de malos tratos y agresiones sexuales. Hasta el momento, no se plantea el concepto de violencia de género, actualmente vigente.

El segundo subprograma está dirigido a colectivos de mujeres en situación de exclusión social, cuyos objetivos son desarrollar un programa de seguimiento y control de las embarazadas drogodependientes, así como actuaciones específicas dirigidas a mujeres que ejercen la prostitución, que potencien su autoestima, habilidades sociales y su inserción laboral. En general, se propone desarrollar actuaciones dirigidas al colectivo femenino en situación de exclusión social, fomentado los servicios y los recursos específicos. También se tienen en cuenta, el desarrollo de acciones dirigidas a mujeres con cargas familiares no compartidas, que se encuentren en una situación económica y social grave. Otro de los colectivos que se tiene en cuenta, es el de las mujeres reclusas, para el que se pretenden desarrollar en colaboración con las instituciones penitenciarias

programas de reinserción y apoyo a estas mujeres. También se contemplan actuaciones dirigidas a mujeres de la tercera edad, para prevenir “la problemática” que presentan diferentes áreas. En ningún caso se especifica cual es la problemática en la tercera edad, más bien se asume que es un problema, tampoco se desarrolla cuáles son las áreas en la que se manifiesta “la problemática”

#### **6.1.2.1.6. Programa de Representación de las Mujeres en la Vida Pública**

El sexto programa de intervención, dentro del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León, es Representación de las mujeres en la vida pública, en el que se pretende, favorecer los mecanismos necesarios, desde el Consejo Regional de la Mujer, para la participación de las Asociaciones de Mujeres en el seguimiento de este Plan. Así como la creación de Consejos Locales y la aprobación de planes de igualdad en cada una de las provincias de la Comunidad Autónoma. Además se busca crear redes regionales, que fomenten el intercambio y la coordinación entre las distintas asociaciones y organismos, para optimizar experiencias y recursos financieros. Dichas redes deberán incorporarse a las redes europeas, con el fin de generalizar las buenas prácticas en los diferentes sectores de los procesos de toma de decisiones.

Por otro lado, se busca desarrollar programas de formación para mejorar los niveles de organización, gestión y administración de las asociaciones de mujeres. También se propone impulsar programas a mujeres jóvenes para que participen activamente en la vida política, económica, social y cultural. Y por último, se señala la necesidad de apoyar los esfuerzos de las asociaciones y organizaciones que fomenten el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, y fomentar la participación equilibrada en los órganos decisorios de mujeres y hombres.

#### **6.1.2.1.7. Programa de Imagen y Medios de Comunicación**

El séptimo programa de intervención, dentro del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León, es Imagen y medios de comunicación, cuyos objetivos son realizar campañas, en colaboración con las ONGs, para concienciar y sensibilizar acerca de la Igualdad de oportunidades. También derivar las quejas

recibidas en relación a la publicidad discriminatoria hacia el Observatorio de la Publicidad. Del mismo modo, apoyar publicaciones y programas de nuevas tecnologías que promuevan una imagen positiva de la mujer. Este programa concluye con la propuesta de un protocolo de colaboración con los principales medios de comunicación regionales para incluir la perspectiva de género en los estudios y en la formación continuada de los/as profesionales de estos medios y también se propone la elaboración de un código deontológico que permita mecanismos de autocontrol sobre la transmisión de imágenes discriminatorias, contando con los Observatorios actuales.

#### **6.1.2.2. Conclusiones del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer**

En resumen, el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, profundiza mucho menos en el desarrollo de medidas para mejorar la situación de la mujer en Castilla y León, que el I Plan de Igualdad. Una característica del II Plan de Igualdad es la ambigüedad en la redacción de las medidas y de conceptos que se quieren promocionar, como por ejemplo el concepto de producción interna de los hogares; en ningún caso se detalla a qué se está refiriendo o a qué área de conocimiento se refiere.

Las medidas se organizan cronológicamente, a partir de la vigencia del Plan. Entre 1998 y 1999 se propone poner en marcha aquellas definidas en el programa de ordenamiento jurídico y cooperación interadministrativa, el programa de educación y cultura, el programa de formación y empleo, el programa de intervención de mujeres con problemática específica, representación de las mujeres en la vida pública y el programa de imagen y medios de comunicación. Las medidas tomadas para el programa de salud están destinadas a desarrollarse en el año 2000.

En relación al Programa dedicado a la parte del “Ordenamiento Jurídico”, se pueden señalar dos avances, es decir, la propuesta de sistematización de toda la información de la política de igualdad de oportunidades y de género, a nivel internacional y de la Unión Europea, que anteriormente, solo se había propuesto difundir dicha información. Otro avance es la intención de creación de oficinas de asistencia a víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, que en el I Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la

Mujer, sólo se apuntó una política de prevención de los recursos disponibles en esos momentos, como cooperar con los órganos judiciales en la persecución de delitos y faltas por agresiones y malos tratos, e instar al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma para que sean tomadas medidas en cuanto a la prioridad en el enjuiciamiento de los procesos seguidos por agresiones como en el orden civil, en relación a las medidas provisionales, en los procesos matrimoniales, por malos tratos o abandono económico.

En lo que respecta al Programa de “Cooperación”, el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, lo nuevo que aporta es la intención de creación de una Comisión de Coordinación con las Administraciones Locales, para profundizar en los programas y actuaciones de las políticas de igualdad instándoles a incluir en las plantillas la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades. Con respecto al Programa de Educación en este II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, se repiten algunas propuestas del Plan anterior, aunque el actual es mucho menos exhaustivo, se puede señalar la importancia en la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades, para lo que se propone el diseño de los programas de formación de postgrado de Agentes de Igualdad de Oportunidades, para que sean implantados en el curso 1999-2000. En lo que respecta a cultura, este II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, no aporta nada nuevo, con respecto al anterior.

En relación al Programa de “Formación y Empleo”, la novedad que incluye el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, es que se propone una especie de intervención en el ámbito privado, que en un futuro derivaría en lo que expresa la Ley 3/2007 de Igualdad de Oportunidades, en lo que se refiere a Planes de Igualdad y distintivos de igualdad en las empresas.

También se pretenden tomar medidas para promover la flexibilidad de horarios y distribución del tiempo de trabajo, medidas muy ligadas a lo que se entiende hoy por conciliación laboral y familiar

En el Programa de “Salud”, se siguen manteniendo como temas fundamentales, el embarazo y el puerperio, así como el cáncer de mama y aparecen nuevas actividades de educación en etapas pre-menopáusicas y menopáusicas. En general, el programa de salud, se centra en educación para la salud en los temas mencionados anteriormente. Este II Plan

Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, no aporta nada nuevo con respecto al plan anterior, sino que es una aportación minúscula en este campo.

En el quinto Programa, “Intervención con Mujeres con Problemática Específica”, se plantea, en primer lugar, la intervención en temas de malos tratos y agresiones sexuales, como ya se hizo en el I Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, sin aportar nuevas formas de actuación o desarrollo específico de medidas concretas. En segundo lugar, se hace hincapié en desarrollar programas para la atención de embarazadas drogodependientes, mujeres que ejercen la prostitución, mujeres con cargas familiares no compartidas, reclusas y mujeres de la tercera edad, por lo que se asume que tanto la adicción a las drogas, el cometer un delito, la prostitución, las cargas familiares no compartidas y el envejecimiento, supone estar fuera del sistema, es decir, estar excluido socialmente.

En relación al Programa de intervención, denominado “Representación de las Mujeres en la Vida Pública”, tampoco se producen grandes aportaciones con respecto al plan anterior. En este programa se propone el apoyo a las Asociaciones y Organizaciones que fomenten el acceso de las mujeres a los procesos de toma de decisiones, es decir, no se habla de puestos de responsabilidad y/o de puestos directivos, sólo se señalan los procesos de toma de decisiones ni se define el concepto de participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los órganos decisorios. No obstante, el tema de la promoción profesional de las mujeres debería estar desarrollado en el programa de formación y empleo, de este II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades de la Mujer.

Con respecto al Plan anterior, el Programa de “Imagen y Medios de Comunicación” da un paso más en lo que se refiere al control de la difusión de publicidad discriminatoria, que es perjudicial para las mujeres, creando un protocolo de colaboración de los medios de comunicación y un código deontológico, que establezca mecanismos de autocontrol.

Para finalizar, después del análisis exhaustivo del Plan, se puede decir que, estamos frente a un Plan que carece de medidas concretas para eliminar la discriminación de la mujer en todos los ámbitos, sería más bien un compendio de pretensiones, más que un programa de intervención social, además de acercarse bastante a una mala copia del I Plan Integral

de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, aunque aporta pequeñas novedades que se han expuesto con anterioridad en este análisis.

### **6.1.3. III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Castilla y León 2001-2005**

Una vez concluido el período de vigencia del II Plan y con el fin de continuar con las políticas de igualdad de oportunidades por razón de género, se aprueba el III Plan Integral de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad de Castilla y León 2001-2005<sup>233</sup>. Este es elaborado en el marco del IV Plan Europeo de Acción Comunitario y recoge las sugerencias del Consejo Regional de la Mujer y de otras instituciones e instancias representativas en la Comunidad de Castilla y León, con el objetivo de adoptar de manera consensuada las medidas necesarias para suprimir cualquier discriminación entre mujeres y hombres en todas sus formas y manifestaciones, así como todas aquellas que con carácter temporal están encaminadas a acelerar la igualdad efectiva.

El desarrollo del Plan pretende consolidar la tendencia básica de transversalidad como eje primordial para la ejecución de todas las políticas de igualdad. Se intenta con este nuevo Plan, aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, combatiendo las discriminaciones por razón de sexo. Castilla y León para constituirse como una Comunidad más igualitaria debe mantenerse en el compromiso de cooperación e interrelación con otras Comunidades Autónomas y con otros países europeos dentro de la política de continuidad de la acción comunitaria en esta materia.

Se plantea un enfoque integrador y transversal que tiene en cuenta las principales problemáticas de integración y desarrollo a la vida pública y privada de las mujeres. Es el primer Plan de Igualdad, después de dos planes previos, que plantea explícitamente la aplicación de los Derechos Humanos. Así se definen los siguientes objetivos para la aplicación del Plan:

---

<sup>233</sup> BOCYL *DECRETO* 203/2001, de 26 de julio, por el que se aprueba el «III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres» de la Comunidad de Castilla y León. Nº 149.

*“1. Movilizar a todos los representantes de la vida económica y social para fomentar la participación de la mujer en la vida económica, aumentar la tasa de empleo de la mujer y mejorar sus condiciones en igualdad de oportunidades en el mercado laboral con especial atención en el ámbito rural.*

*2. Fomentar una política de conciliación de la vida familiar y profesional de los hombres y mujeres.*

*3. Potenciar la aplicación de los Derechos Humanos específicos de la mujer respecto a la lucha contra la violencia y en la atención a los colectivos de mujeres con problemática específica.*

*4. Potenciar la participación y representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones.*

*5. Impulsar la modificación de los roles sociales y estereotipos establecidos en función del sexo, tomando en consideración la evolución de los respectivos papeles de mujeres y hombres en la sociedad.”*

### **6.1.3.1. Estructura y áreas de intervención**

La ejecución de los objetivos de este Plan, se realizarán mediante medidas de acción positivas que serán desarrolladas en 10 Áreas de actuación:

1. Área de cooperación.
2. Área de educación, cultura y medios de comunicación social.
3. Área de formación y empleo.
4. Área de salud.
5. Área de erradicación de la violencia.
6. Área de intervención con mujeres con problemática social específica.
7. Área de participación de las mujeres en la vida pública.
8. Área de conciliación de la vida laboral y profesional.
9. Área de medio ambiente y consumo.
10. Área de mujeres rurales.

#### **6.1.3.1.1. Área de Cooperación**

La primera área de intervención es el área de cooperación, en la cual se insiste en la idea de transversalidad, desarrollada en la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres en Pekín en 1995, la normativa de la Unión Europea y los diferentes planes de igualdad desarrollados tanto a nivel estatal como local. Se parte de la idea de que debe considerarse de forma sistemática las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y los hombres en las fases de planificación, ejecución y



evaluación de todas las políticas públicas. Hasta el momento, para conseguir este objetivo, es decir, la transversalidad, era necesario que se dieran dos condiciones: a) que la propia Administración adoptara internamente los cambios necesarios que la capaciten, para integrar el concepto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todas las actuaciones que lleve a cabo y b) que la Administración regional fuese capaz de colaborar y de coordinarse con el resto de Administraciones que también trabajen a favor de la igualdad de oportunidades. En esta área de cooperación se propone un tercer objetivo, para llevar a cabo la transversalidad, que es referido a la promoción de la incorporación de la perspectiva de género en la política y los programas de cooperación con los países en vías de desarrollo.

El primer objetivo que se plantea en esta área es el de adaptar la Administración regional para posibilitar la transversalidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas regionales. Para conseguir este objetivo, se diseñan las siguientes actuaciones: La política pública desarrollada por la Junta de Castilla y León debe considerar el diferente impacto que produce la misma en las mujeres y los hombres, basándose en los datos estadísticos desagregados por sexo y que no empleen un lenguaje o imágenes sexistas.

También se pretende impulsar la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres como órgano que introduce las políticas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades. Aparece la necesidad de contratar personal técnico directivo necesario para actuar en temas de igualdad de oportunidades y el de hacer un seguimiento, evaluación y difusión de los informes anuales de cada Dirección General de la Junta de Castilla y León, sobre las actuaciones en materia de igualdad. Al mismo tiempo se propone realizar análisis periódicos de las características de la plantilla de la Junta, teniendo en cuenta, área de actuación, niveles profesionales, funciones, sexo, edad, nivel académico, etc., para poder valorar el grado de igualdad existente entre el personal laboral.

Igualmente, el Plan expone, que hay que dar formación a los trabajadores en igualdad de oportunidades en función de las necesidades de los distintos puestos de trabajo y que dicha formación se desarrolle en horarios que faciliten la conciliación entre la vida laboral

y familiar. Y por último, se propone incluir en los temarios de las oposiciones para el ingreso en la misma Junta de Castilla y León la normativa europea estatal y regional sobre igualdad de oportunidades.

El segundo objetivo que se plantea en el área de cooperación es el de promover la cooperación entre Administraciones y Entidades Públicas a favor de la igualdad de Oportunidades en Mujeres y Hombres. Para ello, se siguen las siguientes acciones:

En principio, se pretenden desarrollar programas de cooperación e intercambiar experiencias con la Unión Europea, en relación a las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; además de suscribir convenios de colaboración con el Instituto de la Mujer; proponer en las distintas Administraciones buenas prácticas e innovaciones en materia de acciones positivas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además hay que fomentar la adopción de Planes locales de igualdad y la contratación de Agentes de Igualdad de Oportunidades y colaborar en el procurador del Común en la defensa de los derechos de las mujeres. Análogamente, se propone establecer canales de colaboración con el Consejo Económico y Social y con las Universidades de la Comunidad Autónoma para dar cuenta de la situación económica y social de la mujer en Castilla y León. Y por último, se debe colaborar con los Centros de Documentación acerca de las políticas internacionales, europeas, estatales, regionales y locales en cuanto a la igualdad de oportunidades.

El tercer objetivo del área de cooperación es promover la incorporación de la perspectiva de género en la cooperación regional al desarrollo, realizando programas y proyectos a favor de las mujeres, incentivando proyectos de ONG u otras instituciones en países en vías de desarrollo, investigando y haciendo foros de intercambio de experiencias, con el fin de promocionar las buenas prácticas y el avance de la igualdad, además de programas de formación dirigidos concretamente a mujeres de países en vías de desarrollo, que trabajen en temas relacionados con la igualdad.

Los organismos implicados en esta área de cooperación son: la Junta de Castilla y León, el Instituto de la Mujer, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las Corporaciones Locales, el Consejo Económico y Social, las Universidades, las Organizaciones no Gubernamentales y los Centros de Documentación.

#### **6.1.3.1.2. Área de Educación, Cultura y Medios de Comunicación**

La segunda área de intervención en este III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades es el “Área de Educación, Cultura y Medios de Comunicación”, partiendo de la idea de que se debe intervenir en la coeducación para evitar la desigualdad existente en el entorno cultural, al mismo tiempo que combinar la acción coeducadora en el ámbito de las enseñanzas y las investigaciones, que tienen como fin generar un cambio en los medios de comunicación, que favorecería la participación de las mujeres en la gestión y producción cultural, que permitiría crear una nueva cultura de igualdad. La idea es que los medios de comunicación social, proyecten la pluralidad de papeles sociales que pueden compartir y desempeñar mujeres y hombres, con el fin de diseñar funciones sociales, cooperativas y corresponsables.

El primer objetivo, que se establece, en esta área es impulsar el acceso, participación y promoción de las mujeres en la educación y la formación, promoviendo una oferta educativa, que reduzca la tasa de analfabetismo femenino; potenciando los programas de educación permanente para mujeres adultas e incentivando la incorporación de las mismas, a niveles superiores de capacitación general. Además, se propone garantizar el acceso de las mujeres jóvenes sin titulación, a los programas de cualificación profesional inicial, evitando orientación profesional sexista, así como el acceso de mujeres en riesgo de exclusión del mercado laboral o en economías sumergidas a dichos programas de cualificación profesional inicial. También se hace mención a las mujeres con problemáticas específicas, como inmigrantes, procedentes de minorías étnicas, discapacitadas físicas y psíquicas, para las cuales se debería facilitar el acceso a la educación, adecuado a sus recursos y necesidades específicas. Y por último, orientar y garantizar la incorporación de mujeres a la formación técnica científica y tecnológica, mejorando las redes de orientación, información y asesoramiento de la oferta existente en esta formación.

El segundo objetivo que se propone en el área de educación, cultura y medios de comunicación es planificar y desarrollar enseñanzas respetuosas con la Igualdad de Oportunidades, realizando para ello programas de sensibilización al profesorado sobre la igualdad de oportunidades, elaborando distintos materiales adaptados a los profesionales

de la enseñanza que difunda la igualdad de oportunidades en los centros de educación, a todos los niveles.

También se propone hacer una revisión sistemática de los libros de texto y materiales didácticos, para garantizar la inclusión de valores no sexistas en el currículum educativo; así como la inclusión de la perspectiva de género en la formación, la educación y la cultura; poner en alerta a la comunidad educativa para que revise los roles y estereotipos de género que transmiten los medios de comunicación social y publicitarios. Igualmente, se propone impulsar la perspectiva de género en toda la oferta de formación permanente del profesorado y en los temarios de oposiciones del personal docente de los distintos niveles educativos. Al mismo tiempo, se pretende elaborar modelos educativos, para que niños y niñas sean autónomos en el ámbito doméstico y aprendan a compartir responsabilidades. Igualmente, se insta a realizar programas para los Consejos escolares y Asociaciones de padres para sensibilizarles en la Igualdad de Oportunidades; también desarrollar campañas, concursos y actividades con el mismo fin de sensibilización; así como crear proyectos de educación para la salud integral: física, psíquica y afectivo-sexual y finalmente, formar a los responsables de los departamentos de orientación para la elección de profesiones sin género.

El tercer objetivo del área de educación, cultura y medios de comunicación es sistematizar la perspectiva de género en la Universidad, la Ciencia, la Tecnología y La Investigación, para lo cual se establece la colaboración con las Universidades de Castilla y León, para llevar a cabo acciones de sensibilización en igualdad, así como comprometer a las autoridades universitarias y representantes de organizaciones universitarias en la construcción de una cultura igualitaria y de corresponsabilidad de los sexos. En cuanto a la formación académica, se promueven los estudios de género en cursos de postgrado, trabajos de investigación en materia de igualdad de oportunidades y la integración de la perspectiva de género en la investigación universitaria, así como el apoyo a seminarios, foros, centros de investigación, institutos o cátedras de género en el ámbito universitario.

El cuarto objetivo, es promover la participación de las mujeres para establecer una nueva cultura de igualdad, incentivando la producción y la difusión de obras realizadas por mujeres en distintos campos de las letras y las artes, convocando certámenes y

exposiciones. También se potencia la creación y el uso de secciones de género en las bibliotecas y/o servicios de documentación.

El quinto objetivo, es presentar una imagen real y no estereotipada de la mujer en los medios de comunicación, potenciando la investigación sobre el grado de acceso y participación de las mujeres en los distintos medios de comunicación social y agencias publicitarias en todos los niveles; de igual manera, se pretende colaborar con los profesionales de dichos medios, para elaborar un código deontológico sobre el tratamiento de la mujer en los medios de comunicación, así como elaborar y difundir recomendaciones a los medios para que cuiden la representación positiva e igualitaria entre mujeres y hombres y superen los roles de género y por último, apoyar el tratamiento de la igualdad de oportunidades y la promoción de una imagen positiva de la mujer en los distintos medios de difusión y agencias de publicidad mediante jornadas o simposios.

Los organismos implicados en esta área son: Junta de Castilla y León, Universidades, Corporaciones Locales, Consejos Escolares y AMPAS, Bibliotecas, Centros de Documentación y Medios de Comunicación y Agencias de Publicidad.

#### **6.1.3.1.3. Área de Formación y Empleo**

La tercera área de intervención es el “Área de Formación y Empleo”, que se va a centrar en tomar medidas orientadas a reformar las estructuras que dificultan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres dentro del mercado laboral, las cuales deberán estar respaldadas por un reparto igualitario entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares y laborales, que permitirá mejorar el desarrollo económico y social de la Comunidad Autónoma. Se propone como primer objetivo, promover la incorporación, promoción y estabilidad de las mujeres en el empleo y para ello se propone estudiar la situación de las mujeres en relación al trabajo y a la economía sumergida; de la misma manera, se pretende difundir la legislación laboral tanto a nivel nacional como a nivel europeo, para evitar cualquier tipo de discriminación dentro del ámbito laboral, incluida la discriminación en la retribución salarial.

Además se tiene en cuenta la necesidad de campañas y/o estudios sobre el acoso sexual en el trabajo, así como la colaboración con la inspección de trabajo y los agentes sociales

para la aplicación del principio de igualdad de oportunidades. También se da importancia a la participación de las mujeres en las mesas de negociación colectiva; igualmente se pretende reforzar la Red de orientación para el empleo de la Mujer, promoviendo la colaboración del Servicio Regional de Colocación.

Con respecto a la contratación, se busca incentivar la contratación estable de las mujeres, así como mejorar y apoyar la promoción profesional de las mismas.

En el ámbito de la empresa, se trata de destacar aquellas empresas que en sus políticas de recursos humanos garanticen el principio de igualdad de oportunidades; al mismo tiempo que se incentiva el desarrollo de programas de formación de las empresas que respeten la igualdad de oportunidades; también, se busca colaborar con instituciones y organismos que elaboren programas de formación dirigidos a la inserción laboral de las mujeres, favoreciendo que los horarios y procedimientos de selección aseguren la igualdad de oportunidades y finalmente, promover actuaciones para prevenir el acoso sexual en el trabajo, dirigidas a las empresarias/os, agentes sociales y trabajadores/as.

El segundo objetivo en el área de formación y empleo es facilitar la participación de las mujeres en la actividad empresarial, investigando sobre la presencia de la mujer en la actividad de la empresa en Castilla y León; realizando foros, debates y jornadas sobre la actividad emprendedora femenina; así como dar formación y asesoramiento a las mujeres que deseen llevar a cabo una iniciativa económica, teniendo en cuenta la disponibilidad horaria de las mujeres y favorecer su financiación, sobre todo, para aquellas que tienen menos recursos económicos.

Al mismo tiempo, se pretende apoyar a aquellas organizaciones de mujeres empresarias y fomentar su participación en las estructuras de las organizaciones empresariales, en todos los niveles territoriales; así como promover la cualificación de mujeres en profesiones innovadoras que constituyan nuevos yacimientos de empleo y fomentar la profesionalización de los servicios de proximidad; también, promover la formación en nuevas tecnologías e información de las mujeres con iniciativas empresariales o responsabilidades en la microempresa familiar.

Los organismos implicados en esta área de formación y empleo son: Junta de Castilla y León, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Agentes Sociales, Entidades Financieras y Asociaciones de Mujeres Empresarias.

#### **6.1.3.1.4. Área de Salud**

La cuarta área de intervención en el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, es el “Área de Salud”. A diferencia del I y II Plan de Igualdad de Oportunidades, el presente Plan identifica nuevas problemáticas de salud de las mujeres a fin de proponer su intervención, como es el caso de los trastornos de la conducta alimentaria, anorexia nerviosa y bulimia, epidemia, que se da especialmente en adolescentes, sobre todo en mujeres jóvenes en los países desarrollados. En Castilla y León se ha producido un aumento de dichos casos y en el año 1999 se atendieron 719 casos. Se sigue haciendo hincapié, en relación a los planes anteriores en el tratamiento e intervención para la prevención del cáncer de mama y patologías ginecológicas, así como tener en cuenta el período de la menopausia en las mujeres, que puede plantear problemas socio-sanitarios ligados a este tema. Sobre todo, se pretende garantizar la salud mental de las mujeres en general, interviniendo en las problemáticas antes descritas.

El primer objetivo en el área de salud es sensibilizar a los profesionales de la salud y a la sociedad desde la perspectiva de género, de la problemática específica de las mujeres con respecto a su salud, cuyas acciones consisten en elaborar estudios acerca de las necesidades que tienen las mujeres con respecto a la salud; instruir al personal sanitario en problemáticas que afectan generalmente a las mujeres y concienciar y comunicar a jóvenes y adolescentes educación afectivo sexual y la prevención de enfermedades de transmisión sexual.

El segundo objetivo en el área de salud es establecer mecanismos de prevención y tratamiento para aquellas disfunciones más frecuentes y específicas de la mujer. Para ello, se propone concienciar a las mujeres sobre los factores que aumentan los riesgos de desarrollar cualquier tipo de cáncer e infecciones del aparato reproductivo. También se pretende informar a las mujeres sobre pautas a seguir para reducir las consecuencias de la menopausia. Igualmente, habría que sensibilizar e informar a los jóvenes y adolescentes

sobre la salud alimentaria para reducir la influencia de los medios de comunicación sobre los valores estéticos que transmiten a la población.

De modo similar, se procura elaborar material divulgativo, sobre problemáticas que afectan generalmente a las mujeres y que supongan trastornos afectivos y depresivos y al mismo tiempo, prevenir el abuso de psicofármacos u otras sustancias adictivas; así como fomentar programas de intervención para el tratamiento de los trastornos afectivos, programas de educación para la salud, que traten los trastornos de la alimentación y programas piloto de atención a mujeres que ejercen la prostitución. Por último, se plantea promover hábitos saludables para prevenir el incremento de la drogadicción en mujeres.

Los Organismos implicados son: Junta de Castilla y León, Ministerio de Sanidad y Consumo y Organizaciones no Gubernamentales.

#### **6.1.3.1.5. Área de Erradicación de la Violencia**

La quinta área de intervención en el III Plan Integral de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León, es el “Área de Erradicación de la Violencia”, para la cual es importante destacar, que a pesar de estar vigente en el período 2001-2005, el I Plan contra la violencia de género en Castilla y León, el III Plan Integral de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León, incluye medidas contra la violencia de género.

En esta área de erradicación de la violencia se pretende incidir en la prevención y en la concienciación social como herramienta para la erradicación de la violencia, sin olvidar la asistencia que requieren las víctimas de malos tratos y abandono familiar. Con la creación de la Red Asistencial para la atención a dicho colectivo, se pretende reforzar los programas de asistencia, incrementado el funcionariado, según las necesidades y creando políticas y programas que fomenten la inserción social y cultural, teniendo en cuenta la desigualdad que sufre este colectivo.

El primer objetivo que se desarrolla en el área de erradicación de la violencia es el de prevenir situaciones de violencia doméstica, a través de la sensibilización hacia actitudes de igualdad, en todos los ámbitos, fomentando la realización de estudios sobre la evolución de la violencia doméstica y las agresiones sexuales. También, se busca



sensibilizar y formar a profesionales que intervienen con las mujeres víctimas de violencia y malos tratos. Al mismo tiempo, se procura dar publicidad acerca de las consecuencias que genera la violencia y ver cómo salir de una situación de violencia, y por último valorar la introducción de programas de rehabilitación a los responsables de violencia ejercida contra las mujeres.

El segundo objetivo del área de erradicación de la violencia es apoyar a las mujeres víctimas de violencia, proporcionando alojamiento en situaciones graves y de emergencia, proponiendo para ello, el mantenimiento de los centros de acogida para mujeres maltratadas; así como crear plazas de emergencia en todas las provincias de la Comunidad Autónoma en las que no existen; ampliar las plazas de alojamiento en casas de acogida, según necesidades y mejorar la calidad de la atención de las mujeres que estén en los centros de acogida.

El tercer objetivo del área de erradicación de la violencia es promover la autonomía personal y social de las mujeres víctimas de malos tratos. Para ello se propone colaborar con las Asociaciones y Entidades que ofrezcan atención jurídica, psicológica y social a las mujeres víctimas de violencia. También desarrollar un programa de atención psicológica a las mujeres que se encuentran en las casas de acogida y un programa que fomente el empleo para las mujeres víctimas de malos tratos y abandono familiar, que consista en la colaboración empresarial y la adaptación del puesto de trabajo a la mujer maltratada. Además de la atención de las mujeres víctimas de malos tratos, se establece la necesidad de coordinar los Organismos competentes y las Casas de Acogida para la atención de los menores que estén a cargo de las víctimas de violencia.

Por otra parte, se fomenta el diseño y la difusión de guías de actuación sobre las agresiones y acoso sexual; promover el servicio de tele-asistencia a las mujeres víctimas de malos tratos; desarrollar un protocolo de actuación sanitario para profesionales que traten el maltrato de las mujeres y apoyar la creación de grupos de autoayuda para las mujeres víctimas de violencia física y/o psicológica.

Los Organismos implicados son: Junta de Castilla y León, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio del Interior, Ministerio de Justicia, Ministerio de Sanidad y Consumo, Corporaciones Locales, Organizaciones no Gubernamentales.

#### **6.1.3.1.6. Área de Mujeres con Problemática Específica**

La sexta área de intervención en el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Castilla y León es el área de Mujeres con problemática específica, que centra sus acciones en mujer inmigrante, perteneciente a minorías étnicas, sometidas a explotación sexual, interna y/o exreclusa de centros penitenciarios. El presente Plan intenta garantizar los derechos sociales básicos de las familias monoparentales, constituidas en un 95% por mujeres que debido a no compartir responsabilidades familiares tienen mayores obstáculos para acceder al mercado laboral. Otro colectivo importante es el de las mujeres en edad avanzada, para la cual se presentarán acciones para garantizar la igualdad con los hombres. Sobre todo, se pretende evitar la marginación de todos los colectivos mencionados.

El primer objetivo de esta área es introducir la perspectiva de género en los programas dirigidos a mujeres con problemática específica, y para ello, se plantea como necesario informar sobre los recursos existentes para las mujeres en puntos estratégicos como: Centros de Salud, Comisarías de policía, centros penitenciarios y organizaciones de atención a minorías étnicas.

Análogamente, se establecen acciones de formación para profesionales de la Red de Acción Social Básica en igualdad de oportunidades; así como asesorar a los organismos competentes para que se transmita el principio de igualdad en las campañas de sensibilización dirigidas a los colectivos más marginados. De igual manera se pretende crear una comisión técnica que establezca criterios globales de coordinación de recursos para mujeres con problemática específica. Por otro lado se establecen programas dirigidos a personas mayores y mujeres inmigrantes, para cubrir sus necesidades, según los casos.

EL segundo objetivo es mejorar la calidad de vida de las mujeres con problemática específica por razón de género con el fin de impulsar su proyecto de vida de forma autónoma, estableciendo en primer lugar programas piloto de ayuda para mujeres víctimas de explotación sexual y grupos de autoayuda para mujeres con otras problemáticas específicas. Para las familias monoparentales, se pretende facilitar la reserva de plazas de guardería y ampliación de los horarios y establecer mecanismos para proporcionar atención a las mujeres con familias monoparentales por equipos de

intervención familiar, en Corporaciones Locales y Asociaciones de Mujeres y también se fomenta el acceso a una vivienda digna para dichas familias.

Los Organismos implicados en el área de mujeres con problemática específica son: Junta de Castilla y León, Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Sanidad y Consumo, Corporaciones Locales y Organizaciones no Gubernamentales.

#### **6.1.3.1.7. Área de Participación de las Mujeres en la Vida Pública**

La séptima área de intervención en el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León es el “Área de Participación de las Mujeres en la Vida Pública”, es decir, en los gobiernos -nacionales, autonómicos y locales-, los Parlamentos, los Tribunales Superiores de Justicia, las cúpulas bancarias empresariales y sindicales y funcionarias en general. Sobre todo se pretende dar algunas soluciones al problema de la participación y representación de la mujer en la vida pública, ya que el espacio social dividido entre público y privado/doméstico, designados según el género, provoca desigualdad y discriminación en las mujeres, que también se produce en el ámbito laboral generando el llamado *techo de cristal*, que explica las dificultades de las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad. Por ejemplo, en el sector de la enseñanza primaria donde el mayor número de profesionales corresponden al sexo femenino, la proporción llega a invertirse en los órganos de dirección.

El primer objetivo es promover la participación creciente de la mujer en la vida pública, siendo necesario potenciar el Registro de Entidades para la Igualdad de Oportunidades como medio de conocimiento y apoyo al asociacionismo, para favorecer el intercambio entre las Asociaciones del mismo tipo. Asimismo, se trata de realizar y difundir estudios sobre la percepción social de la igualdad de oportunidades en Castilla y León. De igual manera, se pretenden crear eventos para favorecer la participación de las mujeres en el ámbito público y apoyar los esfuerzos de las asociaciones y organizaciones de todos los sectores de la sociedad encaminados a fomentar la participación de las mujeres en la vida social. Del mismo modo se intenta hacer campaña para favorecer la participación de las mujeres en las asociaciones y realizar jornadas y encuentros entre los agentes sociales de

sensibilización sobre los obstáculos que existen para que haya igualdad de participación en el espacio público y privado entre mujeres y hombres.

El segundo objetivo del área de participación de las mujeres en la vida pública es favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras de poder y toma de decisiones. Para conseguir dicho objetivo, se propone estudiar la participación de las mujeres en la vida pública y los impedimentos en el acceso a los puestos de responsabilidad y dirección; así como apoyar campañas de sensibilización que promuevan las capacidades y potencialidades de las mujeres y desarrollar medidas de acción positiva para conseguir una mayor representación de las mujeres en dirección ejecutiva y administradora en puestos estratégicos de tomas de decisiones. Además, se propone formación en liderazgo para las mujeres y establecer sistemas de vigilancia y evaluación de los progresos logrados por las mujeres en el acceso a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones.

Los Organismos implicados son: Junta de Castilla y León, Agentes Sociales y Organizaciones no Gubernamentales.

#### **6.1.3.1.8. Área de Conciliación de la Vida Laboral y la Vida Familiar**

La octava área de intervención dentro del III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Castilla y León es el “Área de Conciliación de la Vida Laboral y la Vida Familiar”. No obstante, a partir del año 2004 se aprueba el Acuerdo 9/2004 de Castilla y León, por el que se aprueba a I Estrategia Regional para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral 2004-2007, por lo que además de tener medidas de conciliación en el este III Plan, se profundizan éstas a partir del año 2004 en dicha Estrategia Regional.

El área de conciliación de la vida laboral y la vida familiar pretende aumentar, intensificar y sistematizar las actuaciones que conduzcan a una compaginación real de las obligaciones familiares y laborales entre mujeres y hombres; actuaciones que deben ir paralelas a las estrategias de concienciación para la superación de los roles de género y la flexibilización de horarios y la creación de servicios para la socialización de los cuidados.

El primer objetivo del área de conciliación de la vida laboral y la vida familiar es fomentar la corresponsabilidad en la vida cotidiana: social y laboral. Para ello, se propone realizar estudios dentro de los hogares de las responsabilidades familiares, relacionadas al cuidado de menores, personas dependientes y tareas domésticas. Además se pretende elaborar material didáctico de corresponsabilidad para su divulgación en los Centros de Enseñanza, AMPAS, Asociaciones, etc... Al mismo tiempo se intenta sensibilizar a la población castellano leonesa en el reparto de tareas domésticas y el cuidado compartido de personas dependientes, incorporando mensajes y/o imágenes relativas a ello en las campañas institucionales de la Administración Autonómica.

Con respecto a los permisos, se insta a establecer sistemas que favorezcan el incremento de número de solicitantes de baja por maternidad, permisos de trabajadores por cuidado de personas a cargo, excedencias y reducción de jornada. Del mismo modo; elaborar materiales informativos sobre las medidas de conciliación de la vida laboral y personal para mujeres y hombres que se han puesto en marcha por las distintas Administraciones y asegurar su difusión entre sindicatos, organizaciones empresariales, colectivos profesionales, asociaciones de mujeres y oficinas de orientación y asesoramiento para el empleo. Además, se quiere impulsar la realización de talleres específicos en diferentes centros escolares, centros cívicos, casas de cultura y centros juveniles, que acerquen a los menores y a la juventud, a aquellas actividades y trabajos tradicionalmente vedados por razón de género, y la realización de actuaciones de sensibilización específicas para madres y padres sobre la igualdad de oportunidades real en la pareja, en la familia, reparto de responsabilidades familiares y educación afectiva. De la misma manera, se pretende potenciar el reconocimiento por parte de la sociedad del trabajo de Administración del Hogar, como función económica y social.

En relación a la investigación, se propone incentivar estudios sobre la desigualdad en los usos del tiempo y los obstáculos para llevar a cabo la conciliación en Castilla y León. Asimismo, se establece el fomento de los espacios de encuentro que aporten ideas y modelos de buenas prácticas para conseguir la conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres. También pretenden hacer partícipes en campañas a personajes relevantes en la vida pública que manifiesten su compromiso con la conciliación de la

vida laboral y familiar como principio superador de desigualdades hacia mujeres en la vida cotidiana.

El segundo objetivo del área de conciliación de la vida laboral y la vida familiar, es crear servicios y recursos para conciliar tiempos y oportunidades, para lo que se establece la realización de estudios sobre los servicios creados de cuidados a personas dependientes (menores, mayores, enfermos y discapacitados) y su adecuación a las necesidades existentes en Castilla y León. Igualmente, se propone desarrollar estrategias que ayuden a conciliar, fomentando la reorganización de los horarios laborales y de formación y reestructuración de los servicios de cuidado a personas dependientes. Además se promueve que en todos los programas y cursos se proporcionen servicios de apoyo o que se desarrollen en horarios que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, y actuaciones de formación encaminadas a ayudar al hombre en el conocimiento y desarrollo de las actividades domésticas.

Por otro lado, se intenta potenciar la creación de servicios específicos de apoyo para favorecer la conciliación: escuelas infantiles, servicios de comedor escolar, servicios de canguro personalizados, asistencia a domicilio o centros de día para personas mayores enfermas o con discapacidad, tanto en las localidades como en los centros de trabajo, teniendo en cuenta las características geográficas y demográficas de la región. También se proponen ayudas económicas en el acceso de servicios de custodia, apoyo o cuidado a personas dependientes de las mujeres con menos recursos para favorecer su inserción laboral. Y por último, en esta área de conciliación, se pretende elaborar una guía básica para difundir los derechos laborales, medidas y servicios que favorezcan la conciliación: permisos laborales, escuelas infantiles, comedores escolares, ludotecas, canguros, asistencia a domicilio para personas incapacitadas, centros de día, etc.

Los Organismos implicados son: Junta de Castilla y León, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Corporaciones Locales, Agentes Sociales, Organizaciones no Gubernamentales y AMPAS.

#### **6.1.3.1.9. Área de Medio Ambiente y Consumo**

La novena área de intervención dentro del III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León es el “Área de Medio Ambiente y Consumo”, cuyas medidas se dirigen a la sensibilización para que el consumo y el respeto por el medio ambiente y que se realice de manera corresponsable por mujeres y hombres. Las actuaciones están dirigidas a que las mujeres participen en el desarrollo sostenible dando lugar a nuevos yacimientos de empleo. En definitiva, las medidas procuran sensibilizar al colectivo femenino sobre la importancia del cuidado del entorno natural para mejorar la calidad de vida, ya que un entorno natural preservado ofrece mayores garantías de salud y pertenencia histórica a un paisaje familiar.

El primer objetivo es informar y potenciar el interés sobre la relación entre factores medioambientales y problemas de salud en las mujeres, para el que se establecen cuatro acciones. En primer lugar, se establece la realización de estudios sobre la relación que existe entre factores medioambientales y problemas de salud en las mujeres, teniendo en cuenta principalmente los problemas durante el período de embarazo y lactancia. En segundo lugar, se pretende editar material informativo de divulgación sobre los peligros que para la salud de las mujeres se derivan del uso y consumo de ciertas sustancias químicas y de la exposición a radiaciones. En tercer lugar, conceder ayudas a entidades sin ánimo de lucro para la organización de conferencias, seminarios y debates sobre la relación entre tecnologías, salud y medio ambiente, con participación de especialistas en la perspectiva de género. Y en cuarto lugar, se propone favorecer la comunicación y el intercambio entre entidades sin ánimo de lucro en materia de salud femenina y medio ambiente.

El segundo objetivo es corregir hábitos de consumo negativos para el medio ambiente y la salud, siendo necesario para ello, llevar a cabo, campañas de información que promuevan la corresponsabilidad en el consumo, fomentando el uso de productos reciclados y obtenidos con tecnologías y procesos respetuosos del medio ambiente, y consumo de productos alimenticios, lugares de viviendas, convivencia, uso racional de medicamentos y gestión de los residuos domésticos, potenciando su reducción y reciclaje. Análogamente, se quiere desarrollar programas de educación ambiental en colaboración

con las asociaciones de mujeres para crear hábitos corresponsables de consumo y con el fin de reducir el consumo de recursos naturales y fomentar el uso de energías alternativas renovables.

El tercer objetivo del Área de “Medio Ambiente y Consumo” es incentivar la participación de las mujeres en políticas de protección medioambiental y para ello se desarrollan diferentes acciones. En principio, favorecer en las mujeres el desarrollo de una actitud empática y respetuosa con la naturaleza a través de exposiciones, jornadas, conferencias, debates y programas de educación ambiental. También se establece la necesidad de dar a conocer las posibilidades de trabajo relacionadas con la preservación del medio ambiente (bioagricultura, turismo ecológico y otras actividades).

Por otra parte, se apoya la iniciativa empresarial o de autoempleo de las mujeres que puedan utilizar tecnologías y métodos de producción apropiados para un desarrollo sostenible. Además, se destaca la importancia de la investigación en colaboración con las Universidades de Castilla y León y otros organismos y entidades, sobre las relaciones entre género, desarrollo sostenible y medio ambiente. Y finalmente, se establece la colaboración con los órganos competentes en el desarrollo de programas medioambientales desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

Los Organismos implicados dentro de esta área de medio ambiente y consumo son: Junta de Castilla y León, Ministerio de Medio Ambiente, Agentes Sociales, Universidades y Organizaciones no Gubernamentales.

#### **6.1.3.1.10. Área de Mujeres Rurales**

La décima y última área de intervención dentro del III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y Hombres en Castilla y León es el Área de “Mujeres Rurales”, que ha sido prioritaria en el desarrollo del presente Plan, con el fin de favorecer la participación activa de las mujeres en el desarrollo rural, mejorar su calidad de vida y reconocer el papel de la mujer en este ámbito. Las actuaciones estarán encaminadas a mejorar las potencialidades laborales, culturales y sociales de las mujeres rurales. Se intentará acercar las nuevas tecnologías, apoyar el empleo independiente y la creación de empresas por las mujeres, además de dar formación y promover a las mismas para que



ocupen puestos de responsabilidad en el desarrollo rural, así como mejorar su representación y la de sus asociaciones.

El primer objetivo del área en cuestión es promover el conocimiento del papel de las mujeres en el ámbito rural, promoviendo estudios sobre la situación real de la mujer en el ámbito rural, así como los equipamientos de que disponen y sus demandas de forma comparada con el medio urbano y crear un observatorio permanente para el estudio de los cambios y tendencias en los territorios rurales de la comunidad. De igual modo, se señala la necesidad de realizar campañas de sensibilización para que se reconozcan las aportaciones de las mujeres rurales en el ámbito económico y socio-cultural, así como campañas sobre la corresponsabilidad doméstica y la importancia del acceso de la mujer rural a los procesos de toma de decisiones. También se propone apoyar los foros de debate sobre la situación de las mujeres rurales y su futuro.

El segundo objetivo es favorecer la participación activa de las mujeres en el desarrollo rural. Para conseguir este objetivo, se establece como necesario, promover el asociacionismo de las mujeres en el ámbito rural, y sensibilizar a los agentes implicados en el desarrollo rural sobre la potencialidad de las mujeres. Por otro lado, se intenta apoyar a los colectivos de mujeres rurales informándolas sobre el estatuto jurídico y las prestaciones sociales que les corresponden en la explotación familiar agraria; así como, dar formación y asistencia técnica, para el acceso a las nuevas tecnologías y gestión de empresas en sectores con futuro. También se establece la difusión de las buenas prácticas llevadas a cabo en los nuevos yacimientos de empleo gestionados por mujeres.

Paralelamente, se trata de desarrollar estrategias que eviten cargas fiscales excesivas en las actividades complementarias en el medio rural que llevan a hacer desaparecer la actividad. Además, intentan apoyar los negocios gestionados por mujeres a través de ferias, exposiciones y creación de una red de comercialización de productos y servicios. En general, se busca recopilar, elaborar y difundir información sobre las acciones en materia de desarrollo rural, que las mujeres participen en los servicios y redes incluidos en el programa PRODER (2000-2006) y colaborar con la Iniciativa LEADER+ (2000-2006) para valorar la presencia de mujeres en programas desarrollados en la Comunidad. Y por último, se destaca la elaboración de programas dirigidos a mujeres jóvenes que

desarrollen acciones de información, orientación, formación e inserción laboral en el medio rural de la Comunidad de Castilla y León.

El tercer objetivo del área que nos ocupa es promover las condiciones que faciliten una mayor calidad de vida para las mujeres en el ámbito rural. Para conseguir este objetivo, se requiere fomentar los equipamientos sociales en el medio rural para facilitar el acceso de las mujeres a la formación, al empleo, al ocio, a la cultura y al deporte y que faciliten la labor de las asociaciones. Además, se pretende desarrollar programas que faciliten el acceso a la informática y a otros campos innovadores que ayuden a las mujeres rurales a superar su aislamiento. También, se busca acercar al medio rural información y programas dirigidos a mujeres mediante unidades móviles u otras fórmulas. Y por último, se trata de divulgar los programas de mujeres que se realicen sobre todo los relacionados con temas de violencia.

Los Organismos implicados son: Junta de Castilla y León, Corporaciones Locales, Organizaciones profesionales Agrarias, Agentes Sociales y Organizaciones no Gubernamentales.

A continuación se presentará el cuadro de cuantificación económica del Plan de Igualdad de Oportunidades 2001-2005.

## FINANCIACIÓN

### CUANTIFICACION ECONOMICA DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2001-2005

AREA	APORTACION
<b>1 COOPERACION</b>	<b>1.534.006.380</b>
D.G. MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	358.506.380
D.G. ESTADISTICA	50.000.000
D.G. PRESUPUESTOS Y FONDOS COMUNITARIOS	5.000.000
D.G. TELECOMUNICACIONES Y TRANSPORTES	2.500.000
D.G. FUNCION PUBLICA	5.750.000
D.G. CALIDAD DE LOS SERVICIOS	81.000.000
D.G. ASUNTOS EUROPEOS Y ACCION EXTERIOR	1.031.250.000
<b>2 EDUCACION CULTURA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN</b>	<b>921.932.685</b>
D.G. MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	577.432.685
D.G. PATRIMONIO Y PROMOCION CULTURAL	50.000.000
D.G. UNIVERSIDADES E INVESTIGACION	22.000.000
D.G. FORMACION PROFESIONAL E INNOVACION EDUCATIVA	131.000.000
D.G. PLANIFICACION Y ORDENACION EDUCATIVA	2.000.000
D.G. JUVENTUD	138.500.000
D.G. COMUNICACIÓN	1.000.000
<b>3 FORMACION Y EMPLEO</b>	<b>2.846.109.069</b>
D.G. MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1.619.537.685
D.G. FORMACION PROFESIONAL E INNOVACION EDUCATIVA	78.500.000
D.G. TRABAJO	852.571.384
AGENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO	295.500.000
<b>4 SALUD</b>	<b>970.397.685</b>
D.G. MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	179.147.685
COMISIONADO REGIONAL PARA LA DROGA	142.500.000
D.G. SALUD PUBLICA	648.750.000
<b>5 ERRADICACION DE LA VIOLENCIA</b>	<b>2.741.896.935</b>
D.G. MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1.148.617.685
GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES	1.593.279.250
<b>6 MUJERES CON PROBLEMÁTICA ESPECIFICA</b>	<b>6.424.666.205</b>
D.G. MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	554.147.685
COMISIONADO REGIONAL PARA LA DROGA	142.500.000
GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES	5.678.018.520
D.G. VIVIENDA, URBANISMO Y ORDENACION DEL TERRITORIO	50.000.000
<b>7 PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN LA VIDA PUBLICA</b>	<b>291.647.685</b>
D.G. MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	291.647.685
<b>8 CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR</b>	<b>775.702.685</b>
D.G. MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	468.202.685
GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES	290.000.000
D.G. TELECOMUNICACIONES Y TRANSPORTES	17.500.000
<b>9 MEDIO AMBIENTE Y CONSUMO</b>	<b>299.147.685</b>
D.G. MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	154.147.685
D.G. CALIDAD AMBIENTAL	75.000.000
D.G. MEDIO NATURAL	52.500.000
D.G. COMERCIO Y CONSUMO	17.500.000
<b>10 MUJERES RURALES</b>	<b>5.454.056.014</b>
D.G. MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1.254.147.685
D.G. VIVIENDA, URBANISMO Y ORDENACION DEL TERRITORIO	100.000.000
D.G. TELECOMUNICACIONES Y TRANSPORTES	375.000.000
D.G. DESARROLLO RURAL	3.724.908.329
<b>TOTAL</b>	<b>22.259.563.028</b>

Como se puede observar, en el III Plan de Igualdad de Oportunidades, se invirtieron 22.259.563,028 euros, de los cuales, la mayor cuantía fue para el área “mujer con

problemática específica” por un importe de 6.424.666,205 euros, seguida del área de “mujeres rurales” con un importe de 5.454.056,014 euros. Y el área de “formación y empleo” con una inversión de 2.846.109,069 euros. Y donde menor cuantía se invirtió fue en el área de “participación de las mujeres en la vida pública” con un importe de 291.647,685 euros, seguido del área de “medio ambiente y consumo” con 299.147,685 euros y el área de “conciliación de la vida laboral y familiar” con un importe de 775.202,685 euros.

### **6.1.3.2. Conclusiones del III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**

A nivel general, en este III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, se puede percibir cierta evolución con respecto a los planes anteriores, se incluyen algunos conceptos nuevos que hasta el momento no se han desarrollado con profundidad. Un ejemplo de ello es que por primera vez se plantea explícitamente la aplicación de los Derechos Humanos.

En el Área de “Cooperación”, sobre todo se ha hecho hincapié en la transversalidad, por lo que sus objetivos se centran en conseguir la transversalización de género, sobre todo con el apoyo de la Administración Pública y los Agentes Sociales implicados. En esta área, una de las novedades es que se propone incluir en los temarios de las oposiciones para el ingreso en la Junta de Castilla y León, la normativa europea estatal y regional sobre igualdad de oportunidades. También se sigue manteniendo la necesidad de la contratación de Agentes de Igualdad de Oportunidades.

En relación al Área de “Educación, Cultura y Medios de Comunicación”, el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León, no añade ninguna novedad respecto a los dos planes anteriores. Se mantiene la importancia de favorecer la coeducación, la formación del profesorado, la vigilancia de los programas educativos, el impulso de la investigación de género y la participación de la mujer en la producción cultural; así como, insistir en presentar una imagen no estereotipada de la mujer en los medios de comunicación social.

Con respecto al Área de “Empleo”, se destaca la importancia de promover la cualificación de mujeres en profesiones innovadoras que constituyan nuevos yacimientos de empleo y fomentar la profesionalización de los servicios de proximidad y se sigue manteniendo la importancia de mejorar las condiciones laborales de las mujeres, el derecho a la igualdad de retribución por trabajo de igual valor entre mujeres y hombres, acoso sexual, promoción y formación profesional, la creación de empresas e investigación de la situación de la mujer en el ámbito laboral, en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

En relación al Área de “Salud”, el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, plantea la importancia de tratar problemáticas de salud de las mujeres, y que hasta el momento no se habían propuesto acciones para ello, como es el caso de los trastornos de la conducta alimentaria, anorexia nerviosa y bulimia, epidemia, que se da especialmente en adolescentes, sobre todo en mujeres jóvenes en los países desarrollados. Además, se sigue insistiendo, en relación a los planes anteriores en el tratamiento e intervención para la prevención del cáncer de mama, patologías ginecológicas y el período de la menopausia. Sobre todo, se pretende garantizar la salud mental de las mujeres en general, interviniendo en las problemáticas expuestas.

En el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, se identifica que, con respecto al tema de la violencia contra la mujer y/o con problemática específica, se han producido una serie de cambios, tanto en la identificación de los problemas que sufren las mujeres, así como a los colectivos a los que afecta, con respecto a planes anteriores. En el presente Plan, se dedica, por un lado, una área para la erradicación de la violencia, cuyas medidas van dirigidas a mujeres que sufren malos tratos y/o abandono familiar y por otro lado, se desarrolla el área de problemática específica, donde los colectivos de referencia son mujeres inmigrantes, pertenecientes a minorías étnicas, sometidas a explotación sexual y reclusas y ex reclusas. Sin embargo, en el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer, los problemas de violencia y problemática específica se incluyen en el área de salud, en la que se desarrollan acciones para mujeres víctimas de malos tratos, agresiones sexuales, que ejercen la prostitución, mujeres en edad avanzada, y mujer trabajadora. Y en el II Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, la erradicación de la violencia y la problemática específica se concentran en un programa de intervención con mujeres con problemática

específica, en el que se desarrollan medidas para la prevención y eliminación de los malos tratos y las agresiones sexuales y acciones dirigidas a mujeres en situación de exclusión social, como mujeres drogodependientes, mujeres que ejercen la prostitución, mujeres con cargas familiares no compartidas y reclusas.

Hasta el momento, en ninguno de los tres planes se habla de violencia de género, incluso en el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, en el área de erradicación de la violencia, se confunde violencia de género con violencia doméstica. Por otra parte, en esta área aparece la necesidad de dar atención a los menores que están a cargo de las víctimas de malos tratos, cuestión que no se había tenido en cuenta ni en el I ni en el II Plan de Igualdad.

Con respecto al Área de “Participación de las Mujeres en la Vida Pública”, se observa que en el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, aparece por primera vez, el concepto de techo de cristal, que explica la progresiva ausencia de mujeres a medida que aumenta el poder, el prestigio y la remuneración de los cargos. Y en los planes anteriores, en relación a este tema, las medidas se concentran en la promoción del asociacionismo y la promoción profesional, y se desarrollan en las áreas de empleo.

El Área de “Conciliación de la Vida Laboral y Familiar” es un área que especifica los problemas en los que se debe intervenir, desarrollando medidas bastante completas, que permitan la conciliación de las mujeres y que implique la participación activa de los hombres en la vida doméstica. Se debe destacar sobre todo en esta área, el concepto de corresponsabilidad en la vida cotidiana, elemento fundamental para que se pueda garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar, en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Un área nueva que aparece en este III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León es el Área de “Medio Ambiente y Consumo”, cuyas medidas se dirigieron a la sensibilización para el consumo y el respeto por el medio ambiente, de manera corresponsable por mujeres y hombres. Las actuaciones estuvieron dirigidas a que las mujeres participaran en el desarrollo sostenible dando lugar a nuevos yacimientos de empleo. En definitiva, las medidas procuraron sensibilizar al colectivo

femenino sobre la importancia del cuidado del entorno natural para mejorar la calidad de vida. Hasta el momento no se habían contemplado estos temas en los planes anteriores, por lo que se convierte en un campo de actuación totalmente nuevo, producto de la preocupación del medio ambiente y del consumo responsable y la importancia de la participación de la mujer y del cuidado del entorno natural.

Y por último, otra de las áreas nuevas es el Área de “Mujeres Rurales”, que aunque en los programas anteriores de igualdad, no exista el área de mujer rural como tal, sí se contemplan medidas en cada una de las áreas propuestas en los planes, por ejemplo, en el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León, en el programa de formación y empleo, propone desarrollar experiencias piloto, que integren procesos de formación y de promoción del empleo femenino con especial atención a las mujeres del ámbito rural, a las que se reincorporan al mercado laboral y a las mujeres jóvenes. En el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León, en el área cultural se fomenta la práctica deportiva y medidas que permitan a las mujeres rurales el acceso al deporte. Otro ejemplo en este plan, en el área de empleo, formación y de relaciones laborales, se propone fomentar el empleo femenino en las zonas rurales, a través de experiencias piloto, que integran procesos de formación y de modernización, de explotación agrícola y ganadera.

En lo que respecta al área rural del III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Castilla y León, hay que resaltar que se ha fomentado el conocimiento del papel de la mujer en el ámbito rural, es decir, el aporte de la mujer como actor social. También, se ha fomentado el acceso a las nuevas tecnologías, sobre todo enfocado a la gestión y creación y/o administración de empresas. Igualmente, ha sido importante el asociacionismo y el acceso a puestos de decisión política, profesional y sindical. Y por último, mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, favoreciendo el acceso a los equipamientos sociales, para que puedan tener formación y superar el aislamiento que supone vivir en un mundo rural. Y también, se hace especial incidencia en la sensibilización en temas relacionados con la violencia.

En general, el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Castilla y León, se mantiene en la línea de los dos anteriores, pero a

diferencia de éstos, acota más las áreas de actuación, que permite a fin de cuentas desarrollar medidas aún más específicas en cada área de actuación, como por ejemplo lo ha sido el área de mujeres rurales, el área de erradicación de la violencia y el área de conciliación de la vida laboral y la vida familiar, entre otras.

También se puede destacar, la importancia de que en este plan se halla incluido la cuantificación económica del mismo que ascendió a los 22.259.563,028 €, ya que permite observar las diferentes cuantías que se destinan a cada área, aunque se ha dicho anteriormente, en la presentación de este presupuesto, que la mayor inversión se ha dado en el área de mujeres con problemática específica 6.424.666,205 € y la que menos inversión tuvo fue el área de participación de la mujer en la vida pública con una inversión de 291.647,685 €.

En conclusión, aunque se ve cierta evolución con respecto a los planes anteriores, las medidas son más bien intenciones sobre el papel que actuaciones específicas y concretas. Destacamos que en este III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Castilla y León, se incorpora la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan, a fin de evaluar las acciones que se llevaron a cabo, que instituciones participaron en su desarrollo, cuánto dinero fue destinado para su ejecución, evaluación de resultados y de impacto de cada acción, parte fundamental para saber si el Plan ha conseguido sus objetivos y que la ciudadanía también lo sepa.



#### **6.1.4. IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León 2007-2011**

En el presente apartado se va a desarrollar la descripción y el análisis del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León 2007-2011<sup>234</sup>, tras finalizar la vigencia del III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad de Castilla y León, en aplicación de los artículos 3 y 4 de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León. Este nuevo Plan incluye 219 medidas de intervención, distribuidas en las Áreas de Transversalidad; Empleo y Formación; Salud y Calidad de Vida; Sensibilización, Educación y Medios de Comunicación; Participación y Acceso al Poder; y Mujeres con Problemática Específica.

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011), se diseñó en función de los resultados del Plan anterior, teniendo como punto de partida el estudio y el análisis de datos estadísticos relativos a la población castellana y leonesa. Igualmente, se ha tenido en cuenta la participación de los agentes sociales, las instituciones y el movimiento asociativo de mujeres, así como de quienes tienen la responsabilidad de la gestión técnica y política.

Las novedades que se pueden señalar, con respecto al plan anterior es que surge un área específica de transversalidad, que se considera imprescindible para consolidar la perspectiva de género en el conjunto de políticas y actuaciones en la Junta de Castilla y León. Esta área incluye la anteriormente existente de cooperación.

Otra novedad es que se ha omitido el área de Conciliación de la vida laboral y familiar dado que esta materia aparece actualmente ordenada en la Estrategia Regional para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, con una vigencia que se extiende hasta el año 2007. También se ha suprimido el área sobre violencia de género, dado que su complejidad y trascendencia justifican su materialización en un plan propio. Y se

---

<sup>234</sup> BOCYL. *DECRETO 1/2007, de 12 de enero, por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011)*. Nº 12.

amplían los esfuerzos dedicados a los colectivos de mujeres con problemática específica, por su especial vulnerabilidad.

#### **6.1.4.1. Estructura y áreas de intervención**

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León 2007-2011 se caracteriza, según sus ejecutores, por ser la expresión de la voluntad política regional, dirigida a la consecución de una igualdad real y efectiva; por ser una respuesta que prioriza las demandas sociales; una forma de articular los esfuerzos públicos y privados y por profundizar en la coordinación entre planes y programas comunitarios nacionales y locales, cuyo fin es producir cambios sociales. Para conseguir dichos cambio se toman numerosas medidas organizadas en siete áreas de intervención: área de transversalidad, empleo y formación, salud y calidad de vida, sensibilización, educación y medios de comunicación, participación y acceso al poder, mujeres en el medio rural y mujeres con problemática específica.

##### **6.1.4.1.1. Área de Transversalidad**

La primera área que desarrolla este Plan es la de transversalidad o “mainstreaming” que pretende evitar el aislamiento de la igualdad entre mujeres y hombres en los tradicionales “campos” de la mujer, implicando a todas las áreas políticas en la construcción de una sociedad igualitaria.

La transversalidad afecta no sólo a todas las Consejerías, sino también a todos los agentes sociales que interactúan en la política autonómica. No obstante, no deberán eliminarse las acciones positivas específicas en favor de la de igualdad de oportunidades, sino que deben ser un complemento a la actuación transversal.

Para introducir el principio de transversalidad en el conjunto de las políticas y acciones de la Junta de Castilla y León se creó, por Decreto 300/1999, de 25 de noviembre, la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, involucrando a los centros directivos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

El objetivo general del área de transversalidad es afianzar la igualdad de género en las políticas generales de la Junta de Castilla y León, que incluye tres objetivos específicos. El primer objetivo específico es mostrar explícitamente el compromiso de la Junta de Castilla y León con la igualdad entre mujeres y hombres, consolidando dicho principio en todas las políticas regionales, siguiendo para ello diferentes medidas:

En primer lugar, se propone investigar sobre la situación de las mujeres y hombres en Castilla y León. De igual manera, se intenta introducir el impacto de género en la legislación vigente, estudios y estadísticas de igualdad de oportunidades. También, se establece la Comisión Interconsejerías como el órgano responsable de coordinación de las acciones del Plan. Análogamente, se aspira a destinar a personas al seguimiento de las actividades relacionadas con la igualdad y desarrollar campañas de difusión del Plan. De igual modo, se decide que se debe incorporar la variable sexo en todas las estadísticas de la Junta. Al mismo tiempo, se introducen en la Guía de la Comunicación de Castilla y León, centros, recursos y servicios de interés para las mujeres. También se impulsó un protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la Administración y programas de formación para el personal administrativo. Se consolida la formación sobre igualdad de oportunidades en los Planes de Formación de la Escuela de Administración Pública de Castilla y León (ECLAP) y al personal que ejecuta programas y políticas a nivel autonómico y local. Además, se establece el uso no sexista del lenguaje administrativo y la introducción del criterio de género en los planes de mejora, modernización y calidad de la Administración castellana y leonesa. Como novedad, se impulsa la elaboración de planes de igualdad en las Empresas Públicas dependientes de la Administración castellana y leonesa. Y fomentar la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de selección de personal de la Administración Regional. Por otra parte, se incorpora temario de igualdad de oportunidades en las oposiciones a la Administración de la Comunidad de Castilla y León y se impulsa la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y en los órganos directivos de la Junta de Castilla y León. Finalmente, se propone mejorar y ampliar los contenidos de la página Web de la Dirección General de la Mujer.

Los Organismos implicados son: Todas las Consejerías de la Junta de Castilla y León, Empresas Públicas de la Junta de Castilla y León, Entidades Locales.

El segundo objetivo específico del área de transversalidad es promover la cooperación entre Administraciones e instituciones a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En primer lugar, se plantea la necesidad de establecer convenios de colaboración con el Instituto de la Mujer para realizar programas y servicios hacia las mujeres y el intercambio de experiencias y programas entre los organismos de igualdad autonómicos y europeos. Además, se pretende crear una comisión de coordinación para profundizar en las políticas públicas de igualdad. Análogamente, se impulsa la creación de Instituciones locales que se ocupen de los temas de mujer e igualdad de oportunidades, así como en el desarrollo de planes de igualdad y contratación de agentes de igualdad de oportunidades. Del mismo modo, se pretende fomentar la cooperación con la Federación regional de Municipios y Provincias para el diseño, ejecución y evaluación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De igual manera, se quiere colaborar con las Universidades y las Cátedras de Género para evaluar periódicamente, la situación de las mujeres en Castilla y León y colaborar con los Centros de Documentación en la información y orientación sobre las políticas en materia de igualdad de oportunidades así como con el Procurador del Común en la defensa de los derechos de las mujeres. Por último, reforzar la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades como profesional para el impulso y gestión de políticas de igualdad.

Los Organismos implicados son: Consejería de Familia e igualdad de Oportunidades, procurador del Común, Delegación del Gobierno en Castilla y León, Organismos de Igualdad, Federación Regional de Municipios y provincias, Entidades Locales, Universidades y Centros de documentación.

El tercer objetivo específico del área de transversalidad es consolidar la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo, incentivando proyectos en Organizaciones no Gubernamentales sin ánimo de lucro, incorporar la perspectiva de género en programas de cooperación al desarrollo de la Junta de Castilla y León, capacitación del personal técnico de la Administración Regional, de las ONG's, que trabajan en cooperación al desarrollo en materia de igualdad. De igual modo, se pretende fomentar la desagregación por sexo de los datos estadísticos y la elaboración y difusión de estudios sobre igualdad

en proyectos de cooperación al desarrollo impulsados desde la Junta de Castilla y León. Análogamente, se intenta fomentar intercambios de experiencias entre instituciones y colectivos y organizaciones de mujeres de países cooperantes y países receptores de ayudas para el desarrollo, así como priorizar proyectos de cooperación al desarrollo dirigidos a las mujeres.

Los Organismos implicados son: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Asociaciones de mujeres y ONG's.

#### **6.1.4.1.2. Área de Empleo y Formación**

La segunda área, que desarrolla el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León (2007-2011) es el Área de “Empleo y Formación”, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la formación, para lo cual, se propuso, desarrollar programas de formación y empleo que aumente la empleabilidad de las mujeres y la capacidad de adaptación a las condiciones del mercado de trabajo y así se favorezca el acceso a puestos de responsabilidad reduciendo los problemas de discriminación y segregación profesional por razón de género, siguiendo las directrices de la Unión Europea.

El objetivo general de esta segunda área es lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el trabajo, así como en el control de los recursos económicos y el primer objetivo específico es formular y apoyar cambios o adecuaciones para eliminar las discriminaciones de género en el mercado de trabajo, siendo necesario para ello, colaborar con los agentes sociales en el desarrollo de políticas de igualdad, promoviendo la incorporación de agentes de igualdad en sus organizaciones. Al mismo tiempo, evaluar la participación de las mujeres y de las organizaciones sindicales de Castilla y León a la actividad laboral y empresarial, y ver las dificultades que encuentran las mujeres para la incorporación al mercado laboral. Igualmente, se pretende que el Observatorio de Género favorezca medidas para crear empleo femenino. De igual modo, se establece la inclusión de criterios de género, en los procesos de evaluación de la calidad empresarial (EFQM, ISO, Responsabilidad Social Corporativa, etc.) conducentes a la obtención de las correspondientes certificaciones oficiales. Más aún, se insiste en introducir la variable sexo en todas las estadísticas relacionadas con el

empleo y la promoción económica. De la misma manera, se quiere distinguir a aquellas empresas creadas por mujeres que destaquen por su contribución a la igualdad de oportunidades. Además, se consolida el Programa Óptima para reconocer a aquellas empresas que apliquen políticas de igualdad, impulsando el acompañamiento y apoyo técnico a las organizaciones y empresas en su implantación. De cualquier modo, se impulsa la implantación de planes de igualdad, sobre todo en la pequeña y mediana empresa (PYME).

Por otra parte, se retoma la importancia de actuaciones frente al acoso sexual, por razón de género y otras situaciones discriminatorias, fomentando la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como vigilar el cumplimiento de la legislación relativa al empleo y la igualdad de oportunidades. De la misma manera, colaborar con los sindicatos y las organizaciones empresariales con programas para prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, así como difundir códigos de buenas prácticas y campañas de información para las/os trabajadoras/os a fin de que identifiquen situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Encima, se propone elaborar un manual sobre un uso no sexista del lenguaje en la empresa pública y privada.

Con respecto a la negociación colectiva, se establece la necesidad de potenciar la creación de Comisiones para la Igualdad de Oportunidades, dentro de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, que aseguren la no discriminación por razón de género. También, se fomenta el análisis y elaboración de los convenios colectivos en Castilla y León con perspectiva de género y que las mujeres participen en las Mesas de Negociación de los convenios colectivos y en la determinación de las condiciones de trabajo. Así como impulsar la prevención, detección y erradicación de la segregación vertical y horizontal y de las discriminaciones retributivas de las que son objeto las mujeres y finalmente, apoyar a las organizaciones empresariales de mujeres profesionales de los distintos sectores, con especial atención a las de Economía Social.

Los Organismos implicados son: Consejería de Hacienda, Consejería de Economía y Empleo, Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Delegación del Gobierno en Castilla y León, Sindicatos, y Organizaciones empresariales.

El segundo objetivo específico, dentro del Área de Empleo y Formación es favorecer la plena inserción laboral de las mujeres, potenciando su iniciativa emprendedora y su capacidad de acceder al empleo por cuenta ajena. Se exigen diferentes medidas. En primer lugar, consolidar todas las medidas, incluidas en el Plan regional de Empleo para el fomento del empleo femenino. También se propone fomentar la promoción profesional, la formación profesional, los criterios de valoración relacionados con la igualdad en los expedientes de contratación administrativa y ayudas económicas para reducir la infrarrepresentación de las mujeres en sectores masculinizados.

Por otro lado, se propone colaborar con la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León para el desarrollo de proyectos dirigidos a mujeres, así como potenciar la Red Mujer Empleo, para fomentar el autoempleo y mejorar la competitividad del tejido empresarial femenino de Castilla y León y renovar la página web de dicha Red con nuevos servicios y contenidos para empresarias y emprendedoras. Incluso, se potencian encuentros referentes a la actividad empresarial femenina y promover que entidades financieras y públicas favorezcan las iniciativas empresariales de mujeres, sobre todo las que tienen menos recursos.

También vuelve a aparecer, como en otros planes anteriores, la necesidad del acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías como herramientas de formación y trabajo. Además, se orienta la formación para el empleo de las mujeres hacia aquellas profesiones donde están subrepresentadas, que constituyan nuevos yacimientos de empleo o que se encuentren en el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura y que se identifiquen las profesiones más feminizadas para potenciar su reconocimiento social y mejora de sus condiciones laborales.

Los Organismos implicados son: Consejería de Hacienda, de Economía y Empleo, de Fomento, de Familia e Igualdad de Oportunidades, Sindicatos, Organizaciones empresariales y Entidades financieras.

#### **6.1.4.1.3. Área de Salud y Calidad de Vida**

En el Área de Salud y Calidad de Vida del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011), se trazaron medidas dirigidas a

consolidar la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y ejecución de las políticas de consumo, urbanísticas, medioambientales, culturales y deportivas para potenciar y desarrollar los aspectos relacionados con la salud de las mujeres en las diferentes etapas de su ciclo biológico, manteniendo un enfoque integral. En definitiva, el objetivo general del área es promover una calidad de vida integral a las mujeres, para lo que se proponen diferentes objetivos específicos. El primero se centra en visibilizar los problemas sanitarios específicos de las mujeres, impulsando la investigación y difusión de información sobre su salud, para el que se diseñan varias medidas.

Primeramente, las medidas se focalizan en impulsar la investigación de la salud de las mujeres en general y en las enfermedades con mayor incidencia en las mujeres y el autoconocimiento de la salud en particular. Acto seguido, se propone introducir la perspectiva de género en el análisis de los datos sanitarios, así como incorporar dicha perspectiva en toda la documentación sanitaria. Con respecto al trabajo, comparar la salud de las mujeres con “doble jornada” frente a las que trabajan en el cuidado del hogar, teniendo en cuenta sus responsabilidades familiares y su posición socioeconómica. En relación a la educación, se quiere elaborar material de educación para la salud que refleje las características de género en las enfermedades más sufren las mujeres e identificar buenas prácticas sobre la inclusión del enfoque de género en las políticas y servicios de salud y facilitar el intercambio de experiencias sobre las relaciones entre género y salud entre los profesionales sanitarios.

Los Organismos implicados son: Consejería de Sanidad, y Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

El segundo objetivo específico de “Salud y Calidad de Vida” es sensibilizar y formar con perspectiva de género a los sectores involucrados en el cuidado de la salud, apoyando políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres. Para este objetivo, se desarrolla diferentes medidas.

Se comienza con la promoción de la participación activa de las mujeres en los programas de salud, seguido de la incorporación de la perspectiva de género en los planes de formación para el personal sanitario, la garantía de la autonomía de las parejas en la



planificación familiar y en la alimentación de los hijos, y la participación de los padres en cursos de educación maternal y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.

Acto seguido, se pretende que se incorpore en las campañas de prevención del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, y en el abuso de medicamentos, la perspectiva de género. Además, se quiere divulgar los problemas que afectan especialmente a las mujeres y que acarrear trastornos afectivos y depresivos, previniendo el abuso de psicofármacos y otras conductas adictivas, y fomentar hábitos preventivos entre las mujeres para evitar las infecciones de transmisión sexual y el VIH/SIDA. En el ámbito educativo adolescente, desarrollar programas para prevenir embarazos no deseados e infecciones de transmisión sexual. Igualmente, se impulsan campañas de sensibilización para la prevención de trastornos alimentarios y poner en cuestión los cánones de belleza de la sociedad actual. Por otra parte, se intenta consolidar los programas de actuación sanitaria que prevengan y traten patologías principalmente relacionadas con el cáncer de mama y genital y promover programas dirigidos a mujeres en situaciones límites de salud, para que mejoren su estilo de vida, independientemente de los condicionamientos sociales.

En lo que respecta a riesgos laborales, se impulsan cursos monográficos anuales de prevención de riesgos laborales dirigidos a sectores donde hay mayor representación femenina, así como en aquellos donde están subrepresentadas, analizando la ergonomía desde una perspectiva de género. Además, se quiere incorporar la perspectiva de género en los estudios de prevención de riesgos laborales, como en las variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos en la materia, así como garantizar el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en lo referente a la evaluación de riesgos específicos en función del sexo, la planificación preventiva de las empresas, como en los órganos de representación y participación en dicha materia. Por otro lado, se procura impulsar una formación dirigida a quienes prestan los servicios de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta la perspectiva de género. Finalmente, se impulsan programas preventivos para garantizar las condiciones de seguridad en relación con la

función reproductora, sobre todo, para aquellas trabajadoras que se encuentren en períodos de embarazo o lactancia.

En relación al tema de la educación para la salud, se proponen entrenamientos específicos sobre técnicas de lactancia según las recomendaciones de la OMS y UNICEF durante el embarazo, parto y puerperio. Se destaca el autocuidado de las mujeres para prevenir y detectar enfermedades. También se impulsan los servicios dirigidos al apoyo de las personas cuidadoras, orientados a la rehabilitación, fisioterapia y bienestar emocional, entre otros. Por último, se potencia la difusión y aplicación de protocolos y buenas prácticas en el ámbito de la psiquiatría y la psicología que favorezcan la detección del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los Organismos implicados son: Consejería de Economía y Empleo, de Sanidad, de Familia e Igualdad de Oportunidades y de Educación.

El tercer objetivo específico del área de salud y calidad de vida es desarrollar una cultura de planificación urbanística y gestión medioambiental que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres e impulse su participación. En este sentido, se comienza con medidas para impulsar estudios sobre la situación de las mujeres en los espacios urbanos, el consumo y el medio ambiente. Se continúa con la promoción de la desaparición de barreras arquitectónicas con el fin de facilitar el uso y disfrute de la vía pública por parte de las mujeres. Se sigue con la importancia de construir un entorno que haga posible la igualdad de oportunidades en la planificación y ordenación territorial y medioambiental y potenciar entre las mujeres el conocimiento sobre la relación entre factores medioambientales, consumistas y calidad de vida. Por último, fomentar la participación de las mujeres en políticas de protección medioambiental, en nuevos trabajos relacionados con la preservación del medio ambiente y la corresponsabilidad en los hábitos de consumo, en el uso de energías limpias y en el reciclaje de residuos.

Los Organismos implicados son: Consejería de Fomento, de Medio Ambiente, de Sanidad, de Familia e Igualdad de Oportunidades y Entidades Locales.

El cuarto objetivo específico es promover manifestaciones culturales, artísticas y deportivas a favor de la igualdad de oportunidades. Este objetivo, se desarrolla en las

medidas de apoyar las manifestaciones culturales en Castilla y León en las que se represente a las mujeres con una imagen real y no estereotipada. También en incentivar la producción y difusión de obras de arte realizadas por mujeres, mediante la convocatoria de certámenes y la realización de exposiciones. Además se pretende fomentar la actividad y el uso de los Centros de Documentación de mujeres y promover la creatividad artística en relación con la igualdad de oportunidades. Con relación al deporte, se intenta fomentar la práctica deportiva de las mujeres a todas las edades, realizando campañas de sensibilización con este objetivo y colaborar con las Federaciones Deportivas de Castilla y León para capacitar a mujeres deportistas a nivel profesional y facilitar su incorporación en actividades que estén infrarrepresentadas. Finalmente, se quiere incorporar la perspectiva de género en la práctica del deporte sensibilizando y formando al personal técnico y directivo de las Federaciones y Organizaciones Deportivas de Castilla y León.

Los Organismos implicados son: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, de Cultura y Turismo, Federaciones y organizaciones deportivas y Centros de documentación.

#### **6.1.4.1.4. Área de Sensibilización, Educación y Medios de Comunicación**

El conjunto de medidas desarrolladas en este Área, tienen como fin un cambio de mentalidades y actitudes, haciendo extensible un modelo no sexista al resto de la sociedad y no sólo al ámbito educacional. El objetivo general, es afianzar valores educativos y culturales para la igualdad de mujeres y hombres. El primer objetivo específico es impulsar la construcción de una sociedad igualitaria para mujeres y hombres, cuyas medidas consisten en impulsar la realización de actuaciones dirigidas a la implicación de los hombres en la consecución de una plena igualdad entre mujeres y hombres en Castilla y León. Más aún, sensibilizar a la sociedad castellana y leonesa sobre la importancia y ventajas de la mayor participación y presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social.

Por otra parte, se trata de realizar programas y campañas dirigidas a la eliminación de los prejuicios y estereotipos sobre las mujeres y el empleo y el reparto equilibrado de

responsabilidades familiares. Análogamente, habría que velar por una utilización no sexista del lenguaje, impulsando su adaptación a los cambios sociales con el fin de visibilizar a las mujeres y continuar con las actuaciones encaminadas a promover el uso no sexista de los juguetes entre niñas y niños. El Organismo implicado es la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

El segundo objetivo específico del área de sensibilización, educación y medios de comunicación, es formar y sensibilizar a la comunidad educativa con perspectiva de género, consolidando programas, materiales y prácticas pedagógicas coeducativas. Las medidas que se proponen son: Investigar la igualdad en la cultura, la ciencia, la tecnología y la investigación. Hacer efectivo el principio de igualdad, sobre todo en los currículos de las distintas etapas educativas. Reforzar la vigilancia de la Inspección educativa para prevenir la discriminación por razón de género. Fomentar la presencia equilibrada en los órganos colegiados de gobierno y de coordinación docente de los centros educativos. Eliminar el contenido sexista de todas las etapas educativas, en los materiales educativos y de apoyo. Integrar la igualdad de oportunidades en el Plan Regional y en los Planes Provinciales de Formación del Profesorado. Desagregar por sexo las estadísticas del ámbito educativo y ampliar los recursos sobre igualdad de oportunidades en el Portal Educativo de la Junta de Castilla y León.

Por otra parte, se establece proporcionar al profesorado materiales didácticos para promocionar la igualdad de oportunidades. Fomentar la incorporación de las jóvenes a los estudios con infrarrepresentación femenina. Proporcionar a los Departamentos de Orientación material didáctico, sobre diversificación de opciones y salidas profesionales no estereotipadas. Incentivar al profesorado en la innovación e investigación coeducativa. Desarrollar campañas de sensibilización en igualdad en los Consejos Escolares, las AMPAS y las asociaciones del alumnado. Fomentar la participación de los padres en el proceso educativo. Educar a las niñas y niños en igualdad, en actividades escolares y extraescolares a fin de que lo incorporen en su vida cotidiana a corto y largo plazo. Ampliar la educación para la igualdad de oportunidades en el programa Interuniversitario de la Experiencia de Castilla y León y en la educación para personas adultas. Formar a los profesionales de Magisterio en coeducación e igualdad de oportunidades. Incorporar

en los programas de grado y postgrado, módulos de igualdad de oportunidades e incluir la perspectiva de género en las actividades formativas en las Escuelas de Animación Juvenil y Tiempo Libre, y en la Escuela de Formación Juvenil de Castilla y León.

Los Organismos implicados son: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, de Educación, Universidades, Asociaciones de madres y padres de alumnos y Asociaciones del alumnado.

El tercer objetivo específico del área de sensibilización, educación y medios de comunicación es promover una imagen real y no estereotipada de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad, para lo cual se fomenta la realización de estudios sobre la presencia de la mujer en los medios de comunicación. Para ello se proponen las medidas de formar a los profesionales de la comunicación en igualdad, por medio de postgrados. Crear una página web para denunciar publicidad sexista. Intercambiar experiencias para eliminar prejuicios y estereotipos de género entre los profesionales de los medios de comunicación. Promocionar los avances de la igualdad en los medios de comunicación. Apoyar espacios de difusión de información de interés para las mujeres. Impulsar una Guía de Buenas prácticas dirigida a los medios de comunicación, para garantizar el tratamiento no sexista de las mujeres. Fomentar la Comisión de Trabajo de Publicidad y Medios de Comunicación del Observatorio de Género, como cauce específico para evaluar y proponer las medidas que se estimen oportunas a favor de las mujeres.

Los Organismos implicados son: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Universidades, Medios de comunicación y Agencias de publicidad.

#### **6.1.4.1.5. Área de Participación y Acceso al Poder**

La quinta área del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León (2007-2011) es la de “Participación y Acceso al Poder”, cuyas medidas están dirigidas a la consecución del empoderamiento y de una mayor participación de las mujeres. Las medidas están enfocadas a la sensibilización social y a la formación de las mujeres para reforzar su autoestima y autonomía en la toma de decisiones. El objetivo general de esta área es impulsar la participación y el acceso de las mujeres a las estructuras

de poder y a los procesos de toma de decisiones. El primer objetivo específico es consolidar una opinión pública partidaria de la mayor participación y presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, estableciéndose estas medidas.

La primera medida es investigar las condiciones sociales y culturales de las mujeres de Castilla y León y fomentar la participación de las mujeres en la vida pública. La segunda medida es darle visibilidad a las aportaciones de las mujeres a la sociedad. La tercera medida es hacer campañas en las empresas y sindicatos para las mujeres tengan mayor representación en la toma de decisiones. La cuarta medida es difundir experiencias positivas en relación a la participación y promoción de las mujeres en distintos ámbitos sociopolíticos. Y la quinta medida es concienciar a la sociedad para que la organización de la actividad política y social se adapte a las necesidades y horarios de la vida personal y familiar.

Los Organismos implicados son: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Entidades locales, Asociaciones de mujeres, Sindicatos, Organizaciones empresariales, y Partidos políticos.

El segundo objetivo específico del área de participación y acceso al poder es fomentar el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a puestos de responsabilidad. Las medidas que se proponen son: impulsar el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad en la Administración Regional y local. Implementar medidas de acción positiva para que las mujeres tengan acceso preferente a cursos y programas de formación directiva. Elaborar formación en liderazgo dirigida a mujeres, para que formen parte de los órganos de decisión. Promover el movimiento asociativo de las mujeres en Castilla y León e incorporar a las mujeres en asociaciones en las que estén infrarrepresentadas y que tenga asuma un puesto de responsabilidad en la misma y elaborar una guía sobre el asociacionismo de mujeres en Castilla y León.

Los organismos implicados son: Consejería de presidencia y Administración Territorial, de Economía y empleo, de familia e Igualdad de Oportunidades, Entidades Locales y Asociaciones de mujeres.

#### **6.1.4.1.6. Área de Mujeres en el Medio Rural**

El área de mujeres en el medio rural pretende acercar a este medio, las nuevas tecnologías, apoyar el empleo por cuenta ajena y la iniciativa emprendedora de las mujeres, formarlas para que ocupen puestos de responsabilidad en el medio rural, y mejorar su representación y la de sus asociaciones. El objetivo general es establecer las bases para considerar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres un factor prioritario en el desarrollo rural. El primer objetivo específico es apoyar y visibilizar la participación, el acceso al empleo y la mayor calidad de vida de las mujeres del medio rural.

Las medidas que se siguen son impulsar la realización de estudios sobre la situación y condiciones de vida de mujeres y hombres en el medio rural. Facilitar el asociacionismo de mujeres rurales. Reforzar la Comisión de Trabajo de Ámbito Rural del Observatorio de Género de Castilla y León, para establecer medidas a favor de la mujer rural. Consolidar las funciones de la Red Mujer Empleo, para que las mujeres rurales accedan al empleo y frenar la despoblación. Promover líneas de subvenciones para la primera instalación de agricultoras y ganaderas jóvenes. Establecer medidas de acción positiva para que las mujeres accedan a la titularidad o cotitularidad de las explotaciones familiares agrarias. Modernizar el movimiento cooperativo de agricultoras y ganaderas en el medio rural y difundir experiencias sobre innovaciones y nuevos yacimientos de empleo gestionados por mujeres en el medio rural.

En cuanto a la formación de las mujeres en el medio rural, se propone facilitar el acceso a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación e impulsar la formación especializada en desarrollo rural y políticas de género. Dar formación continua a las productoras y operadoras inscritas en el registro Oficial de producción Integrada en Castilla y León. Por otra parte, se propone potenciar la iniciativa emprendedora a través de micro viveros de empresas. Promover la participación de las mujeres en el comercio rural y crear redes empresariales, para favorecer la comercialización de sus productos. Mejorar la red de transporte público en el medio rural, pero sobre todo, el servicio público de transporte a la demanda. Divulgar programas de mujer, sobre todo, los relacionados con violencia. Crear Áreas Específicas de Mujer en las entidades locales, organizaciones políticas, profesionales y sociales del medio rural. Adoptar acciones positivas, para

favorecer la participación de la mujer rural en la vida pública. Cooperar con los programas de la Unión Europea que promuevan el desarrollo rural e impulsen la participación de las mujeres<sup>235</sup>.

El segundo objetivo del área de mujeres en el medio rural es sensibilizar en la necesidad de políticas a favor de la igualdad de oportunidades en el medio rural. Las medidas que se siguen son cinco. La primera medida es promover la formación en igualdad de oportunidades a los Grupos de Acción Local y las Agencias de Desarrollo Local, favoreciendo la participación de las mujeres. La segunda medida es incorporar la perspectiva de género en la programación de las Escuelas de Capacitación Agraria, insistiendo en el colectivo de mujeres jóvenes. La tercera medida es dar formación a las mujeres para mejorar la autoafirmación, liderazgo y autoestima. La cuarta medida es dar cursos para superar roles o estereotipos de género tradicionales, y la quinta medida es dar visibilidad a la participación de las mujeres en el desarrollo rural<sup>236</sup>.

#### **6.1.4.1.7. Área de Mujeres con Problemática Específica**

La séptima área del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007–2012) es la de “Mujeres con Problemática Específica”. Así, se procura consolidar medidas asistenciales, y apoyar la reinserción social y laboral, estudiando las diferentes formas de marginación femenina para su erradicación. Además, se quiere fomentar el movimiento asociativo y la creación de redes de ayuda entre los colectivos de mujeres, que desarrollen programas, para mejorar el bienestar físico, psicológico y social. En definitiva, el objetivo general es lograr la plena integración socio-laboral de las mujeres con problemática específica, para ello, se diseñan, para cada colectivo de mujeres, un objetivo específico.

---

<sup>235</sup> Los Organismos implicados en el Área de Mujeres en el Medio Rural son: Consejería de Economía y Empleo, de Fomento, de Agricultura y Ganadería, de Familia e Igualdad de Oportunidades, Entidades Locales, Asociaciones de mujeres, Sindicatos, Organizaciones profesionales y Partidos políticos.

<sup>236</sup> Los Organismos implicados son: Consejería de Agricultura y Ganadería, de Familia e Igualdad de Oportunidades y Entidades Locales.



El primer objetivo específico que se desarrolla se centra en las mujeres que ejercen la prostitución. Lo que se pretende es mejorar las condiciones de vida de las mujeres que ejercen la prostitución, ofreciendo alternativas de inserción socio-laboral a quienes decidan abandonar su ejercicio. Las medidas que se adoptaron para dicho objetivo fueron, investigar la situación de la prostitución en Castilla y León. Sensibilizar a la población para evitar la marginación y la estigmatización que sufren las mujeres que ejercen la prostitución. Fomentar canales de comunicación para conocer las necesidades y carencias de las prostitutas y/o víctimas de explotación sexual. Concienciar a la población del papel negativo del cliente y el proxeneta que colaboran en el incremento de la prostitución y la trata de mujeres con fines de explotación sexual. Dar apoyo técnico y económico a los servicios sociales que se ocupan del apoyo de mujeres que ejercen la prostitución. Informar a dichas mujeres, de los recursos y derechos, a través de materiales divulgativos específicos. Colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado para erradicar el tráfico ilegal de mujeres para su explotación sexual. Por último, establecer programas que faciliten la inserción socio-laboral de las mujeres que abandonan el ejercicio de la prostitución<sup>237</sup>.

El segundo objetivo específico se centra en el colectivo de mujeres drogodependientes, con el fin de mejorar sus condiciones de vida y favorecer la integración socio-laboral y bienestar, apoyando procesos de desintoxicación. Las medidas que se establecieron fueron: investigar las adicciones en las mujeres de Castilla y León. Sensibilizar a la población para evitar la marginación y la estigmatización que sufren las mujeres drogodependientes. Introducir la perspectiva de género en los programas de prevención y tratamiento de drogodependencias realizados por el Comisionado Regional para la Droga y las Corporaciones Locales de Castilla y León. Dar apoyo técnico y económico a los servicios sociales que se ocupan del apoyo de mujeres drogadictas y ex drogadictas,

---

<sup>237</sup> Los Organismos implicados son: Consejería de Familia e igualdad de Oportunidades, Delegación del Gobierno en Castilla y León y ONG's y asociaciones de ayuda.

por último, apoyar la creación de grupos de autoayuda, para que las mujeres drogodependientes y ex drogadictas desarrollen sus capacidades personales y sociales<sup>238</sup>.

El Tercer objetivo específico, focaliza sus medidas en mejorar las condiciones de vida de las presas, minimizando las consecuencias negativas de la privación de libertad y favoreciendo su integración socio-laboral y su bienestar. Para ello se siguen las medidas de impulsar la investigación sobre presas en Castilla y León. Mejorar el acceso al empleo y formación de las presas y normalizar su estancia en prisión. Colaborar técnica y económicamente, con los servicios sociales para garantizar la reinserción social de las mujeres ex reclusas. Sensibilizar a la sociedad para evitar la marginación y la estigmatización que sufren las presas. Dar formación a las presas en igualdad y violencia de género<sup>239</sup>.

El cuarto objetivo específico está dirigido al colectivo de mujeres inmigrantes, cuyo fin es conseguir la plena integración social, en condiciones de igualdad, en la sociedad castellana y leonesa. Las medidas que se adoptan para ello fueron fomentar la investigación sobre mujeres inmigrantes en Castilla y León. Sensibilizar a la población a través de campañas para superar prejuicios y estereotipos sobre las mujeres inmigrantes. Dar formación, orientación laboral y asesoramiento en autoempleo. Colaborar técnica y económicamente, con los servicios sociales para garantizar la integración social de las mujeres inmigrantes. Formar a los profesionales que trabajan con mujeres inmigrantes. Informar a las mujeres inmigrantes, a través de campañas, que informen de los deberes y derechos a los que están sujetas. Fomentar la igualdad de oportunidades<sup>240</sup>.

El quinto objetivo específico se centra en las mujeres discapacitadas, para conseguir la plena integración social, en condiciones de igualdad, en la sociedad castellana y leonesa. Las medidas que se siguieron para ello han sido: investigar la situación y necesidades de

---

<sup>238</sup> Los Organismos implicados son: Consejería de Familia e igualdad de Oportunidades, Delegación del Gobierno en Castilla y León y ONG´s y asociaciones de ayuda.

<sup>239</sup> Los Organismos implicados son: Consejería de Familia e igualdad de Oportunidades, Delegación del Gobierno en Castilla y León y ONG´s y asociaciones de ayuda.

<sup>240</sup> Los Organismos implicados son: Consejería de Presidencia y Administración Territorial, Consejería de Economía y Empleo, Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y ONG´s y asociaciones de ayuda.

las mujeres con discapacidad en Castilla y León. Sensibilizar sobre una imagen normalizadora e integradora de las mujeres con discapacidad. Informar sobre las medidas de asistencia y atención para la mujer discapacitada en nuestra Comunidad. Fomentar que se incluya en la baremación de ofertas de contratos suscritos por la Junta de Castilla y León, que se valore más aquellas ofertas con medidas de accesibilidad e integración de mujeres discapacitadas. Introducir en los Convenios colectivos cláusulas destinadas a mejorar la integración de las mujeres con discapacidad, respetando la autonomía colectiva. Primar en la baremación de las subvenciones concedidas por la Dirección General de la Mujer aquellas solicitudes que contemplen una mejor integración de las mujeres con discapacidad. Formar a los profesionales que trabajan con el colectivo de mujeres discapacitadas, a través de la Dirección General de la Mujer. Hacer publicidad del Manifiesto de las Mujeres con discapacidad elaborado por Europeo de la Discapacidad. Mejorar la accesibilidad de todos los centros de la Red de Asistencia a la Mujer en Castilla y León para las mujeres con discapacidad. Colaborar técnica y económicamente con los servicios sociales que apoyan a las mujeres discapacitadas<sup>241</sup>.

El sexto objetivo específico es conseguir la plena integración social de las mujeres de etnia gitana, en condiciones de igualdad, en la sociedad castellana y leonesa. Las medidas que se llevaron a cabo fueron las siguientes: Investigar sobre la situación y necesidades de las mujeres de etnia gitana en Castilla y León. Colaborar técnica y económicamente con los servicios sociales que se ocupan de las mujeres gitanas y fomentar la formación y la inserción laboral de las mismas y propiciar el intercambio y consenso de buenas prácticas de intervención social para el desarrollo de las mujeres gitanas<sup>242</sup>.

El objetivo séptimo es mejorar las condiciones de vida de las mujeres mayores, favoreciendo su bienestar, cuyas medidas fueron investigar la situación y necesidades de las mujeres de la tercera edad. Formar al personal de los Servicios sociales, para que

---

<sup>241</sup> Los Organismos implicados son: Consejería de Hacienda, Consejería de Economía y Empleo, Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, ONG's y asociaciones de ayuda, Sindicatos y Organizaciones empresariales.

<sup>242</sup> Los Organismos implicados son: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, ONG's y asociaciones de ayuda.

incorporen en sus programas para mayores la perspectiva de género. Informar a las personas mayores sobre temas específicos sobre salud, sexualidad, ocio, cuidado, etc. Y por último, colaborar técnica y económicamente con los servicios sociales que atiendan a este colectivo de mujeres mayores<sup>243</sup>.

Con respecto a la financiación dedicada a este IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León (2007-2011), fueron destinados por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades 41.237.352 euros en el período comprendido entre los años 2007 y 2011, dentro de los subprogramas 232A01, “Promoción y apoyo a la mujer”, y 467B01, “Investigación y desarrollo en otros sectores”, de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León. Habría sido conveniente que se ofreciera un presupuesto detallado por partidas presupuestarias para cada área de intervención. No obstante, es importante destacar, que el gasto con respecto al III Plan integral de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, se ha duplicado. Además el coste estimado de las subvenciones previstas para el cumplimiento de los objetivos del Plan en el período 2007-2011 se elevaría a 18.173.894 euros, y habría sido financiado por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades dentro de los programas de gasto destinados específicamente a la promoción de la mujer. En total, el gasto habría sido de 59.411.246 euros.

En cuanto al seguimiento y evaluación de este IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León (2007-2011), se propone una evaluación continua mediante el seguimiento y evaluación de las programaciones anuales de ejecución, así como la elaboración de una evaluación externa que se incluirá en un informe final de ejecución.

---

<sup>243</sup> Los Organismos implicados son: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, ONG’s y asociaciones de ayuda.

#### **6.1.4.2. Conclusiones del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León 2007-2011**

A continuación, se van a presentar las principales conclusiones obtenidas del análisis del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011). Por primera vez dichas conclusiones se verán respaldadas por el informe de síntesis de las evaluaciones finales del IV Plan, incluido en el ANEXO II del Plan autonómico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Castilla y León 2013-2018. En primer lugar, señalar que el IV Plan se articuló en siete áreas operativas de siete objetivos generales (uno por cada área) y 23 objetivos específicos con 219 medidas y 1208 actuaciones y en el mismo participaron 12 Consejerías (34 Centros Directivos de la Junta de Castilla y León).

En este IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011), podemos observar que se ha seguido profundizando en las áreas ya analizadas, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que por su importancia se ha convertido el Área de Violencia de género en un plan independiente, denominado “II Plan contra la Violencia de Género”, por lo que en este IV Plan, no hay ninguna medida referente a violencia de género. Lo mismo sucede con el área de conciliación de la vida laboral y familiar, que se desarrolló en el Acuerdo 124/2008 de 20 de noviembre de la Junta de Castilla y León, por lo que se apruebo la II Estrategia Regional de conciliación de la vida personal, familiar y laboral 2008-2011.

Como se ha dicho en la presentación del IV Plan de igualdad, se crea una nueva Área específica de Transversalidad, para consolidar la perspectiva de género en el conjunto de políticas y actuaciones en la Junta de Castilla y León. También se profundiza en el Área de Problemática Específica, que hasta el momento, se tomaban medidas generales para ciertos colectivos en riesgo de exclusión social. Sin embargo, en este Plan, además de tomar medidas por cada uno de los colectivos que se consideran con problemática específica (prostitución, drogodependientes, presidiarias y ex presidiarias, inmigrantes, de etnia gitana y mujeres mayores), y se añade un grupo más sujeto a intervención, que es el de las mujeres discapacitadas.

Según el Informe de síntesis de las evaluaciones finales del IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León (2007-2011), se identificaron algunas debilidades y limitaciones, como una enorme dispersión en los datos del cumplimiento presupuestario. Asimismo, en el Área de sensibilización, educación y medios de comunicación fue el área a la que se dedicó menos presupuesto y en la que se ejecutaron menos actuaciones en los años del Plan, cuestiones que se deberían corregir en los sucesivos planes. También se indica que entre 2008 y 2011 se ejecutó menos del 90% del presupuesto previsto y que se habrían producido irregularidades en el cumplimiento presupuestario, provocando importantes diferencias entre el presupuesto previsto y el ejecutado en ciertos años y ciertas áreas. Por otra parte, es importante señalar que, el presupuesto que se expone en el IV Plan de igualdad no coincidiría con las cantidades analizadas en el Informe de evaluación de dicho Plan, por lo que no se han incluido, ya que no se conocen las partidas presupuestarias reales dedicadas a cada área del Plan.

Con respecto al grado de ejecución de las medidas y actuaciones de este IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, se señala que en el período 2007-2011, se habrían ejecutado el 94,52% de las actuaciones previstas, con un cumplimiento superior al 80% en todos los años. El Área de Transversalidad fue la que presentó mayor cumplimiento en términos absolutos. Las áreas de Salud y Calidad de Vida, Sensibilización, Educación y Medios de Comunicación, Empleo y Formación, destacan por el alto número de actuaciones programadas (más de 200 cada una de ellas), siendo el Área de Participación y Acceso al Poder la que menos actuaciones ha programado. No obstante, en el IV Plan de Igualdad, sólo están disponibles las medidas propuestas para cada objetivo específico, no están las actuaciones concretas. En general, el cumplimiento por Consejería fue alto, superior al 90% en casi todos los casos.

Por otro lado, en el IV Plan de Igualdad, se programaron 219 medidas, que sólo se cumplieron parcialmente algunas de ellas, es decir, el grado de cumplimiento no ha llegado al 100%. Según el informe de síntesis de las evaluaciones finales del IV Plan de Igualdad, las medidas que no se cumplieron al 100% fueron:

- Medida 1.1.01.- Fomentar la realización de estudios e investigaciones dedicados al análisis de la situación y evolución de las mujeres y hombres en Castilla y León en relación con los objetivos del presente Plan.
- Medida 1.2.06.- Impulsar canales de colaboración con las Universidades y las Cátedras de Género para el examen y valoración periódica de la situación de las mujeres en Castilla y León.
- Medida 1.3.06.- Impulsar los intercambios de experiencias entre instituciones y colectivos y organizaciones de mujeres de países cooperantes y países receptores de ayudas para el desarrollo.
- Medida 2.2.09.- Orientar la oferta formativa para el empleo de las mujeres en Castilla y León hacia aquellas profesiones en las que están subrepresentadas, que constituyan nuevos yacimientos de empleo o que se encuentren recogidas en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.
- Medida 3.2.09.- Impulsar campañas de sensibilización para la prevención de trastornos alimentarios y que relativicen y cuestionen los cánones de belleza de la sociedad actual.
- Medida 3.2.18.- Realizar campañas de sensibilización entre las mujeres sobre la importancia del auto-cuidado, la prevención y la detección precoz de enfermedades.
- Medida 4.3.01.- Fomentar la realización de estudios e investigaciones sobre la presencia y el tratamiento de las mujeres en los medios publicitarios y de comunicación de Castilla y León.
- Medida 4.3.08.- Potenciar la Comisión de Trabajo de Publicidad y Medios de Comunicación del Observatorio de Género, como cauce específico para evaluar y proponer las medidas que se estimen oportunas a favor de las Mujeres en los mencionados ámbitos.

- Medida 5.2.03.- Desarrollar formación específica en liderazgo dirigida a las mujeres, para fomentar su presencia en los órganos de decisión y responsabilidad tanto en el ámbito público como en el privado.
- Medida 6.1.01.- Impulsar la realización de estudios sobre la situación y condiciones de vida de mujeres y hombres en el medio rural.
- Medida 7.2.02.- Sensibilizar a la sociedad castellano y leonesa para evitar la marginalización y la estigmatización que sufren las drogadictas.
- Medida 7.4.01.- Fomentar la realización de estudios e investigaciones sobre la situación y necesidades de las mujeres inmigrantes en Castilla y León.
- Medida 7.6.05.- Propiciar el intercambio y consenso de buenas prácticas de intervención social para el desarrollo de las mujeres gitanas.
- Medida 7.7.01.- Impulsar la realización de estudios e investigaciones sobre la situación y necesidades de las mujeres de la tercera edad.

Existe además una medida prevista en el Plan, que no se ha programado ni se ha ejecutado que es:

- Medida 7.5.1.- Impulsar la realización de estudios e investigaciones sobre la situación y necesidades de las mujeres con discapacidad en Castilla y León.

De las medidas anteriormente expuestas, se ven afectadas las actuaciones de investigación, campañas de sensibilización y sobre todo, las actuaciones del Área de Mujeres con Problemática Específica, que excepto las actuaciones dedicadas a mujeres que ejercen la prostitución, en el resto de colectivos, drogodependientes, inmigrantes, mujeres de etnia gitana, de tercera edad y discapacitadas, siempre falta la realización de alguna de las actuaciones propuestas. En el caso de las mujeres con discapacidad, la medida de impulsar la realización de estudios e investigaciones sobre la situación y necesidades de la mujer en Castilla y León, la medida no fue programada.



La falta de realización de actuaciones en el área de problemática específica, la asociaríamos a la incapacidad de definir actuaciones que respondan al objetivo específico, que en la mayoría de los casos, tiene como fin la inserción socio laboral y el bienestar personal. Se identifican serios problemas sobre la concepción de ciertos conceptos como sería el caso del ejercicio de la prostitución. Hubiera hecho falta que se hiciera hincapié en lo negativo del ejercicio de la prostitución muy vinculado a actos de violencia de género y también en la intolerancia del consumidor de prostitución y el proxeneta, ya que son elementos esenciales para que el ejercicio y el negocio de la prostitución continúe. En el caso de la propuesta de colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, para erradicar el tráfico ilegal de mujeres para su explotación sexual, no se proponen instituciones, programas ni medios para llevarlo a cabo. Lo que se necesitaría es invertir en recursos dentro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, para que se ocupen de investigar.

En ningún caso, se están tomando medidas para la inserción laboral de las mujeres y se sabe a ciencia cierta, que en los Planes de Empleo de Castilla y León en el período 1998-2015 no se han tomado medidas para garantizar la inclusión de ciertos colectivos como el de las mujeres que ejercen la prostitución y el de las mujeres inmigrantes. En general, en el Plan, a pesar de que se identifican las principales áreas de intervención para garantizar la igualdad de oportunidades, se tiene la impresión de que las medidas propuestas no han sido sometidas a una evaluación exhaustiva que determinen su inclusión en el Plan analizado.

Según el Informe de síntesis de las evaluaciones finales del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades es la que se ocupa de más de la mitad de las acciones previstas en el Plan, consiguiendo un grado de cumplimiento del 99,51%, en el resto de Consejerías el cumplimiento se supera en el 90%, excepto en la Consejería de Medio Ambiente y Hacienda que tiene un cumplimiento superior al 100%. En Salud y Calidad de Vida es el área donde habría habido un menor grado de cumplimiento de las actuaciones, con un 89,18%. El área de Sensibilización, Educación y Medios de Comunicación es la que tiene

menor dotación presupuestaria y menor cumplimiento de actuaciones, por lo que se considera necesario, prestarla mayor atención en planes sucesivos.

El Informe también resalta la importancia en la labor de colaboración de centros directivos como: Agencia de Inversiones, Administración Territorial, Atención al Ciudadano, Deportes, Estadística, Familia, Infraestructuras y Diversificación Rural, Prevención Ambiental y Ordenación del Territorio, Transportes, Secretaría General de Hacienda, Mujer, Comercio y Medio Natural.

En general, el equipo evaluador del Informe de síntesis da una valoración positiva al cumplimiento del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, ya que el grado de compromiso, habría sido elevado y constante en todos los años y en toda su aplicación.

En lo que se refiere a la información del propio Informe de síntesis de las evaluaciones finales del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011), identificamos las grandes diferencias presupuestarias entre lo que dice el Plan que se ha presupuestado y lo que dice el informe que se ha gastado, que entendemos que podría responder al problema anteriormente señalado de la enorme dispersión de los datos del cumplimiento presupuestario, debido a las diferencias de impacto, complejidad y número de actuaciones ejecutadas por las diferentes Consejerías. También, se han identificado contradicciones en el análisis del área de mujeres con problemática específica; se dice que es la de mayor grado de cumplimiento de las actuaciones, alcanzando el 100%, durante todas las anualidades del Plan, sin embargo en el apartado de medidas no cumplidas o parcialmente cumplidas del mismo Informe, hay cinco medidas del área de mujeres con problemática específica que no se han ejecutado, por lo cual no se podría hablar de un cumplimiento del 100% de las actuaciones.

En general, se entiende que este IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León no se mejora lo suficiente con respecto a los planes anteriores, ya que las novedades incluidas no se ejecutan, con lo cual la evolución no es muy significativa. Por lo que, el seguimiento y evaluación de los planes, debería ser mucho más exhaustivo, ya que los estudios previos para el desarrollo de un plan futuro

son claves para mejorar los nuevos planes, a nivel de eficacia y eficiencia, siempre adaptados al contexto económico social y político.

#### **6.1.5. V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018**

Este Plan<sup>244</sup> recoge lo que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida, en la esfera política, civil, laboral, económica, social y cultural, para así alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. Es importante trabajar por la igualdad de oportunidades, ya que más de la mitad de la población mundial son mujeres y éstas son precisamente las que están siendo privadas de sus derechos, se encuentran infrarrepresentadas en las estructuras sociales, económicas y políticas y es necesario que se posibilite la plena incorporación de las mujeres en los ámbitos social, económico y político, favoreciendo el enriquecimiento personal y la mejora de la convivencia y que se construyan sociedades más justas y democráticas. Ha habido avances los últimos años en el tema de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero aún no se ha incorporado el hombre al espacio y vida doméstica.

También en lo que respecta al tema de violencia de género, las Naciones Unidas manifiestan en 1980, que es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres la define como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, incluso las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad”. Así mismo, la Conferencia Mundial de Beijing de 1995 se delimita y concreta más la violencia que sufren las mujeres por razón de su sexo expresando que “*la violencia hacia las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder*

---

<sup>244</sup> BOCYL. ACUERDO 35/2013, de 16 de mayo, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018. Nº 94.

*históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación masculina, a la discriminación contra las mujeres por parte de los hombres y a impedir su pleno desarrollo. La violencia contra las mujeres tiene su origen en pautas culturales que perpetúan la condición inferior que se asigna a las mujeres en la familia, en el lugar de trabajo, en la comunidad y en la sociedad<sup>245</sup>”.*

Este Plan Autonómico único es la continuación del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011) y el II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León (2007-2011). Según el Plan, se tomarán todas las medidas necesarias para conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en Castilla y León y combatir la violencia de género en la Comunidad, por lo tanto, se plantean dos grandes objetivos de carácter general, que son:

- Conseguir que la igualdad de oportunidades y de trato, entre mujeres y hombres, sea una realidad en la sociedad de Castilla y León.
- Prevenir y erradicar la violencia de género en Castilla y León en todos los ámbitos de la sociedad y de la vida.

Este Plan se ha basado en el plan anterior y en los informes del Consejo Económico y Social de Castilla y León sobre la situación económica y social de Castilla y León en 2011, así como a las aportaciones recibidas a través de las distintas consultas realizadas, a las diferentes asociaciones, administraciones locales y profesionales, tanto en el ámbito de la igualdad como en el de la lucha contra la violencia de género. Del mismo modo han sido fundamentales las aportaciones hechas por los agentes económicos y sociales en el marco del diálogo social, así como por los órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma. Se fija un periodo de seis años para su ejecución, comprendido entre los años 2013 y 2018, un año más que en los planes anteriores.

Las medidas que se desarrollan en el V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y

---

<sup>245</sup> NACIONES UNIDAS. *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Beijing 1995.

León 2013-2018, aunque el análisis se hace hasta el año 2015, responden al artículo 14 de la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León y en la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León. En este Plan se establecen seis áreas de intervención: área de Política Institucional de Género, área de Participación y Empoderamiento, área de Educación, Cultura y Deporte, área de Economía y Empleo, área de Salud y Calidad de Vida y área de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género. Dichas áreas de intervención se determinan en función de la recomendación realizada por el Consejo Económico y Social de Castilla y León en el informe de 2011, en el que *“considera necesario renovar el compromiso que desde hace varios años la Administración Autonómica asumió con la sociedad de Castilla y León, en establecer las acciones necesarias para la plena igualdad de derechos y oportunidades, con la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres donde pueda permitir avanzar en áreas tan relevantes como la formación, el empleo, la participación social, el acceso a ámbitos directivos y de decisión, la salud y calidad de vida y la sensibilización social”*<sup>246</sup>.

Como en Planes anteriores, las actuaciones diseñadas, están especialmente enfocadas a la atención de colectivos de mujeres con necesidades de atención específica: mujer rural, discapacitadas, mayores y drogodependientes, y a colectivos con mayor riesgo de exclusión social: mujeres gitanas, mujeres prostituidas y mujeres inmigrantes. Hasta el momento, en Planes anteriores, desde el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2001-2005) se concedía un área específica a la mujer rural, sin embargo tanto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el apoyo a la mujer rural, tienen un modelo de planificación separado e independiente. No obstante, se incluirán algunas medidas complementarias.

---

<sup>246</sup> CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN. *Informe situación económica y social de Castilla y León 2011*. Junta de Castilla y León 2012.

A diferencia de otros planes, el V Plan incorpora por primera vez, el diagnóstico de la situación de la mujer en Castilla y León, cuyos resultados serán la base del diseño de las medidas. Dichos resultados son de población, económicos, laborales, educativos, asociacionismo, empoderamiento, salud y hábitos de vida y datos contra la violencia de la mujer.

En primer lugar, el diagnóstico, permite evidenciar la necesidad de dar continuidad a todas las medidas que favorecen la igualdad de oportunidades tomadas hasta el momento. También en base a los resultados, se justifica la creación de una nueva área llamada Política Institucional de Género, como reflejo de la importancia de la transversalidad de las políticas de género y de la coordinación y cooperación, ya que se consideran como un objetivo estratégico. Según los resultados del diagnóstico, se debe seguir luchando en la erradicación del sistema patriarcal, por lo que se propone la reconstrucción social de las relaciones de género, mediante el logro de la autonomía y la ciudadanía plena. Se refuerza la necesidad del empoderamiento de las mujeres, que se traduce en un proceso de conciencia individual y colectiva de las mujeres que les permite incrementar su participación en los procesos de toma de decisiones y en el ejercicio del poder y a la capacidad de influir.

Las líneas estratégicas del área de participación y empoderamiento, se fundamentan en la necesidad de una participación igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito público y en el privado. Es decir, por un lado, que la mujer acceda a la vida pública, tenga acceso a estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones y por otro lado, los hombres participen en el ámbito privado, que se fomente la corresponsabilidad, que va más allá de los que conocemos hasta ahora como conciliación.

Según este diagnóstico, la educación sigue siendo la piedra angular para conseguir cambios en la sociedad, se mantienen como indispensable la incorporación de la perspectiva de género en la educación, ya que supone impulsar un proceso de transformación social, modificando las estructuras sexistas y discriminatorias aún existentes.

Por otro lado, en base a los resultados que se obtuvieron de la situación económica, social y laboral en Castilla y León, se desarrolla un área de economía y empleo para dar respuesta a la precariedad laboral, a la segregación ocupacional a nivel vertical y horizontal, las dificultades de promoción profesional y a la existencia de la doble jornada, que implica la existencia de una desigualdad múltiple, que se produce por la confluencia de diferentes desigualdades de género, posicionando a la mujer en una situación de mayor vulnerabilidad con respecto a los hombres.

Además, el indicador de salud es peor que el de los hombres, por lo que se crea una línea estratégica para la mejora de las condiciones de vida de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital.

Por último, el diagnóstico se ha centrado en la situación de la violencia de género en Castilla y León y para ello se ha creado un área de vital importancia, que es el área de Atención Integral a las víctimas de violencia de género, que tiene como objetivo estratégico desarrollar una actuación coordinada entre las distintas instituciones, entidades y agentes que intervienen en los procesos de atención con el fin de lograr una atención integral de calidad, optimizando al máximo los recursos y proporcionar la mayor asistencia y seguridad a las mujeres víctimas de violencia de género.

Después de haberse realizado el diagnóstico de la situación de la mujer en Castilla y León, incluyendo los datos de violencia contra la mujer, se pasa a establecer el marco jurídico, en el que se fundamenta el V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2015 (finalizado en 2018). En primer lugar, en este marco jurídico, se establece una relación directa del principio de igualdad y no discriminación con la protección de los derechos humanos; siendo el referente principal la Carta de Naciones Unidas (1945), que implica un valor de legislación internacional positiva y vinculante a los Estados partes. Seguidamente, se señala la importancia las Conferencias Internacionales, que se celebran desde el año 1975 y a partir de las mismas, se desarrollarán acuerdos para la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de instrumentos políticos y técnicos.

La Conferencia que adquirió mayor relevancia fue la IV Conferencia Mundial de Beijing en 1995, en la cual se reconoce la necesidad de realizar políticas de igualdad que integren la perspectiva de género. Además, el presente Plan, se fundamenta en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, primordialmente en el objetivo 3, que se ocupa de promover la igualdad entre géneros y empoderamiento de las mujeres.

A nivel europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental del derecho comunitario. El Plan se desarrolla en función de la propuesta del artículo 111 del tratado de Roma, donde se desarrollan dos Directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; así como la Directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes, servicios suministros. Dichas directivas han sido incorporadas al ordenamiento jurídico español por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres. Otro de los tratados importantes que respaldan este Plan es el del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, donde la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. También se fundamenta en la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Unión Europea para el período 2010-2015.

En cuanto a las acciones en violencia de género, en el marco de la Unión Europea, el Plan se han fundamentado en el Dictamen del Comité de las Regiones de 7 de octubre de 2009 sobre “Las actuaciones prioritarias de los entes locales y regionales para prevenir la violencia hacia las mujeres y mejorar la atención a las víctimas”. Con respecto al Consejo de Europa, con fecha 11 de mayo de 2011, se destaca el Convenio sobre la prevención y la Lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica, suscrito por 13 países, al que está suscrita España. Es el primer instrumento vinculante en el mundo para prevenir y erradicar la violencia, proteger a las víctimas y garantizar que los abusos no queden impunes.



A nivel nacional, el Plan se apoya en el artículo 14 de la Constitución Española<sup>247</sup>, que proclama la “*igualdad de todos ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”, y en el artículo 15 donde se proclama el “*derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales, militares, para tiempos de guerra*”. La violencia de género, constituye un ataque a estos dos artículos anteriores. También la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la Protección Integral contra la Violencia de Género<sup>248</sup> y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, respaldan este V Plan. Además el artículo 9.2 de la Constitución, establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integre sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, que es reiterado por el artículo 8.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, dirigiéndolo de forma específica a los poderes públicos de Castilla y León.

A nivel autonómico, la reforma del Estatuto de autonomía aprobado por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, en su artículo 14 se regula el derecho a la no discriminación por razón de género y en el apartado 1 prohíbe expresamente la discriminación de género y en el apartado 2 se exige a los poderes públicos de Castilla y León que garanticen la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los principales ámbitos de la vida pública, y prestando especial atención a las víctimas de violencia de género. Como consecuencia de dicha reforma estatutaria, es competencia

---

<sup>247</sup> BOE. *Constitución Española*. núm. 311, de 29/12/1978.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>. Obtenido 12/06/2015.

<sup>248</sup> BOE. *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la Protección Integral contra la Violencia de Género*. Núm. 313, de 29/12/2004. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>. Obtenido 12/06/2015.

autonómica la promoción de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de violencia de género (artículo 70.1.11ª).

Las dos leyes fundamentales a nivel autonómico, que influyen en este V Plan son: la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León y la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León. La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, regula el marco de actuación en orden a promover la igualdad real de la mujer contemplando los aspectos de promoción de la igualdad de oportunidades, apoyándose en el artículo 3 y 4 de dicha Ley:

*“Artículo 3. Principios que informan la actuación administrativa La Administración de la Comunidad de Castilla y León y el resto de Administraciones Públicas de su ámbito territorial de actuación se regirán en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por los siguientes principios: 1. La Transversalidad que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de las políticas llevadas a cabo por las distintas Administraciones Públicas. 2. La Planificación como marco de ordenación estable en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, que garantice la coherencia, continuidad y optimización de los recursos en todas las acciones que se lleven a cabo en esta materia. 3. La Coordinación como la ordenada gestión de competencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con objeto de aumentar la eficacia<sup>249</sup>”.*

*“Artículo 4. Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1. Para fomentar la promoción y asistencia a la mujer las Administraciones Públicas de Castilla y León llevarán a cabo una planificación de las actuaciones dirigidas a incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2. Las funciones de ordenación, planificación y programación dentro de la Junta de Castilla y León corresponderán a la*

---

<sup>249</sup> BOE LEY 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, núm. 71. <https://www.boe.es/boe/dias/2003/03/24/pdfs/A11604-11615.pdf>. Obtenido 03/04/2015.

*Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas otros órganos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. 3. Los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León se configurarán atendiendo a la siguiente clasificación: a) Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por la Junta de Castilla y León. Contendrán los objetivos y acciones positivas a desarrollar por la Junta de Castilla y León en dicha materia, su cumplimiento será objeto de una adecuada evaluación por parte de la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Junta de Castilla y León. b) Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por las Corporaciones Locales. c) Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por otras entidades públicas. 4. Las entidades públicas o privadas que desarrollen una planificación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres deberán tener en cuenta la coherencia y complementariedad con los Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por la Junta de Castilla y León y con el resto de Planes de Igualdad de su ámbito territorial de actuación. 5. Las Administraciones Públicas destinarán un porcentaje fijo de su presupuesto a la elaboración y ejecución de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres<sup>250</sup>”.*

La Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León, tiene como objetivo erradicar la violencia de género, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización en la sociedad, cuya planificación y diseño de medidas se justifican en el artículo 42 y 43 de esta Ley:

*“Artículo 42. Planificación. 1. De acuerdo con lo previsto en los artículos 4, 5 y 6 de esta ley, la Administración de la Comunidad Autónoma y las Administraciones Locales referidas en el artículo 6 deberán establecer una planificación de sus objetivos a través de medidas y actuaciones encaminadas a conseguir la erradicación de la violencia de*

---

<sup>250</sup> BOE LEY 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, núm. 71. <https://www.boe.es/boe/dias/2003/03/24/pdfs/A11604-11615.pdf>. Obtenido 03/04/2015.

*género en esta Comunidad. 2. Esta planificación se realizará a través de los correspondientes instrumentos de planificación que, dependiendo de su ámbito territorial y competencial, deberán ser aprobados: a) Por la Junta de Castilla y León. b) Por los órganos competentes de las Entidades Locales, conforme a la legislación de régimen local. 3. La planificación específica contra la violencia de género que desarrollen las entidades públicas, las entidades privadas y los agentes sociales y económicos deberá tener en cuenta la coherencia y complementariedad de sus instrumentos con los instrumentos de planificación de carácter general”.*

*“Artículo 43. Instrumento de planificación contra la violencia de género. 1. El instrumento de planificación contra la violencia de género en Castilla y León contendrá las líneas generales y directrices básicas de ámbito regional que deben de orientar la actividad de la Administración de la Comunidad Autónoma para la erradicación de la violencia de género, durante el periodo de vigencia que el mismo establezca. 2. El instrumento de planificación de carácter general contra la violencia de género en Castilla y León se articulará a través de programaciones. Estas programaciones concretarán las actuaciones a desarrollar así como la distribución de los recursos, que deberán estar contemplados en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.*

*3. En la elaboración del instrumento de planificación contra la violencia de género participarán las entidades públicas y privadas relacionadas con la materia, en especial las asociaciones de mujeres que trabajan con las víctimas de violencia de género. 4. Al finalizar el período de vigencia del correspondiente instrumento de planificación se evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el mismo<sup>251</sup>”.*

Otra de las leyes que influyen en el V Plan es la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación de Impacto de Género en Castilla y León, que implica una evaluación del impacto de género que tienen las leyes y demás disposiciones administrativas.

---

<sup>251</sup> BOE. Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León, núm. 317. <http://www.boe.es/boe/dias/2010/12/30/pdfs/BOE-A-2010-20072.pdf>. Obtenido 03/04/2015.

Los órganos encargados de planificar y ejecutar el V Plan autonómico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres contra la violencia de género en Castilla y León 2013-2018 son: Comisión Interconsejerías para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Consejo regional de la mujer, Observatorio de género de Castilla y León, Comisión autonómica contra la violencia de género, y comisiones territoriales contra la violencia de género.

Además del fundamento jurídico a nivel europeo, estatal y autonómico, el V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género de Castilla y León 2013-2018, se basa en los siguientes principios rectores. El primer principio es el de la Unidad, que implica la unificación de los planes de igualdad y de la violencia de género, ya que según este Plan, la violencia de género es la máxima expresión de desigualdad entre mujeres y hombres. A continuación se plantea un enfoque integral, donde se abordarían todos los ámbitos de la desigualdad y la violencia de género, con medidas estratégicas que permitan la prevención, sensibilización y atención de la discriminación contra la mujer. Otro principio es el de transversalidad de la perspectiva de género, que supone que todos los organismos de la Administración Autonómica apliquen el principio de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, a nivel político, económico y social. Igualmente, el Plan se apoya en el principio del empoderamiento de las mujeres, que implica valorar y fortalecer la autonomía de la mujer, facilitando el ejercicio activo de sus derechos y fomentando el acceso a la toma de decisiones.

También se destaca la cooperación y colaboración institucional, para aumentar la eficacia y eficiencia de las políticas de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género. Asimismo se señala la colaboración con los agentes económicos y sociales, para contribuir a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y en la lucha contra la violencia de género. Además se pretende fomentar la participación de todos los actores sociales en la lucha contra la discriminación de la mujer y la violencia de género. De igual manera, se plantea la atención a la diversidad que implicaría el reconocimiento de las múltiples identidades de las mujeres, que deben tenerse en cuenta en las políticas públicas y en su impacto en la sociedad. Por último, se incorpora como principio rector, la

promoción de la autonomía de las víctimas de la violencia de género, para que éstas alcancen su proyecto de vida independiente y normalizada y que puedan así salir de la violencia.

#### **6.1.5.1. Estructura y áreas de intervención**

A continuación se presentará la estructura de V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018, así como sus seis áreas de intervención, que incluyen sus objetivos estratégicos correspondientes que se concretan en objetivos operativos. Cada una de las áreas de intervención, están diseñadas para que sus contenidos puedan intervenir en diferentes ámbitos de aplicación, con el fin de dar una respuesta transversal al reequilibrio de roles de género, promoción de la autonomía de las mujeres, sensibilización y compromiso de los hombres hacia políticas de igualdad, prevención en grupos de riesgo y población más joven. Además, cada objetivo del Plan, incluye diferentes medidas de intervención que incidirán especialmente en la infancia, juventud, víctimas de violencia de género, mujeres en riesgo de exclusión social, mujeres mayores y hombres. En total, el Plan se resume en seis áreas de intervención, con seis objetivos estratégicos, 19 objetivos operativos y 137 medidas.

##### **6.1.5.1.1. Área de Política Institucional de Género**

La primera área que se trabaja es la política institucional de género, cuyo objetivo estratégico es afianzar la igualdad de género en las políticas generales de la Junta de Castilla y León, que implica una intervención transversal dirigida a eliminar los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, para lo cual es fundamental que las políticas públicas que se pongan en marcha tengan en cuenta el impacto diferencial de género en la sociedad.

Dicho objetivo estratégico, se desarrolla a través de tres objetivos operativos: El primer objetivo operativo es garantizar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración, que consta de diferentes medidas: Fomentar que en todos los materiales publicados por la Administración Autonómica, los datos estén desagregados por sexo. Mejorar el uso del lenguaje no sexista. Dar formación en igualdad

de género a los responsables de igualdad en cada Consejería de la Administración Autonómica. Incluir en los planes de formación cursos de la aplicación de la transversalidad de género. Plantear indicadores de género que permitan conocer las desigualdades entre mujeres y hombres, en la Comunidad de Castilla y León. Asesorar en perspectiva de género a los distintos órganos de la Administración. Incorporar cláusulas sociales en los procedimientos de contratación pública, para que ésta sea responsable en igualdad. Divulgar los programas europeos sobre igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género. Y por último, difundir los objetivos y medidas de este V Plan. Dichas resultan bastante inconsistentes para garantizar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración, ya sea por ser repetitivas en algunos temas y por la falta de concreción de algunas propuestas, como por ejemplo, el diseño de los indicadores de género, en lo que no se indica cuáles serían esos indicadores y cómo y que aportarían en la identificación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

El segundo objetivo operativo del Área de “Política Institucional” de género es promover la cooperación entre Administraciones e instituciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género, que contiene las siguientes medidas: Que se unifiquen los criterios de actuación de las instituciones en la atención a las víctimas de violencia de género y a las mujeres con necesidades especiales y en riesgo de exclusión social. Fomentar el intercambio de experiencias con otros organismos de igualdad a nivel local, autonómico, estatal y europeo. Incorporar de forma efectiva y transversal, la perspectiva de género en los programas y proyectos de cooperación al desarrollo. Realizar estudios e investigaciones, en colaboración con las Universidades, de la situación de las mujeres en Castilla y León, sobre los factores de múltiple discriminación y violencia de género. En este segundo objetivo se afianza la igualdad de género en la política pública pero, haría falta desarrollar medidas más concretas que promuevan la cooperación entre Administraciones e instituciones.

El tercer objetivo operativo es difundir entre la sociedad las diferentes manifestaciones y consecuencias de la desigualdad y violencia de género, con el fin de sensibilizar, modificar actitudes e impulsar su rechazo social. Para ello, se adoptan las siguientes

medidas: En primer lugar se propone la sensibilización sobre las consecuencias de la desigualdad y la violencia de género y que también deberán ser coordinadas de forma conjunta con Corporaciones Locales, instituciones y entidades públicas y privadas. Además, se establece la necesidad de que los medios de comunicación se sensibilicen sobre la importancia de un trato adecuado de la desigualdad y de la violencia de género. Por otro lado, se quiere difundir una imagen común en las campañas de sensibilización contra la violencia de género en el marco de la Red de Municipios sin Violencia de Género. De igual manera, se pretende visibilizar la situación de las mujeres más vulnerables, especialmente a las víctimas de la violencia de género, así como sus derechos y los servicios que están a su disposición. Igualmente, habría que divulgar experiencias de mujeres que hayan superado una situación de maltrato para que sirvan de ejemplo al resto de mujeres. Por último, realizar campañas para promover una imagen normalizada e integradora de las mujeres víctimas de violencia de género y otros colectivos vulnerables y en riesgo de exclusión social. En estas medidas faltaría concreción en las actuaciones que se van a llevar a cabo para conseguir una difusión de las diferentes manifestaciones y consecuencias de la desigualdad y la violencia de género, que permitan sensibilizar a la sociedad.

A nivel general, se puede observar que las medidas desarrolladas en cada uno de los objetivos operativos, para alcanzar el objetivo estratégico de afianzar la igualdad de género en la política pública autonómica, son pertinentes para alcanzar el mismo, sin embargo, se entiende que hay una falta de innovación en las medidas y que aportan poco al afianzamiento de la igualdad en la política pública.

#### **6.1.5.1.2. Área de Participación y Empoderamiento**

La segunda Área de intervención es “Participación y Empoderamiento”. Se debería recordar que el término de empoderamiento se acuñó por primera vez en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. No obstante, actualmente, el empoderamiento también implica la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene significa la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas. Lo que se



pretende, entre otros objetivos, es que hombres y mujeres compartan de forma equilibrada todos los espacios públicos y privados, dando paso a una nueva realidad social, económica y laboral más justa, que implica un compromiso individual y colectivo.

El objetivo estratégico de esta área es impulsar la participación, la corresponsabilidad y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones, que implica el desarrollo de cuatro objetivos operativos, con las medidas correspondientes. El primer objetivo operativo es fomentar el asociacionismo, que tiene las siguientes medidas: En primer lugar, pretenden impulsar el asociacionismo, llevando a cabo actividades entre las mujeres de asociaciones y las que trabajan en igualdad, los colectivos de mujeres con necesidades de atención específica, con mayor riesgo de exclusión social, y mujeres mayores, creando una red de participación activa, impulsando la integración de las asociaciones con el fin de que se compartan recursos y proyectos comunes. Asimismo, se pretende que a través de las asociaciones, se analicen las necesidades y objetivos que tienen las mujeres de esta Comunidad. Por último, se trata de impulsar la comunicación y coordinación con las asociaciones de mujeres y otros colectivos que trabajan con la igualdad para que lleven a cabo programas de prevención y erradicación de la violencia de género y de atención a las víctimas. El favorecimiento del asociacionismo es uno de los temas principales en todos los planes de igualdad que se han analizado, sin embargo, después de cinco planes vigentes desde 1994-96 hasta 2013-18, no se aportan novedades en las medidas de intervención.

El segundo objetivo operativo es promover la participación de toda la sociedad en las políticas de igualdad y contra la violencia de género. Las medidas que se tomaron para llevar a cabo este objetivo fueron, en primer lugar, el sensibilizar, sobre todo a los hombres, en la corresponsabilidad en todos los ámbitos de la vida. Además se propone, facilitar el encuentro entre asociaciones pro-igualdad. Igualmente, se apoyan las iniciativas que faciliten la participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito social, político, económico, cultural y deportivo. Por último, se pretenden desarrollar campañas dirigidas a la población masculina para cuestionar los estereotipos sexistas y promover el rechazo contra la violencia hacia las mujeres.

Las presentes medidas, aunque ayuden a promover la participación de toda la sociedad en las políticas de igualdad y contra la violencia de género, se cree que deberían ir más allá y proponerse acciones concretas que impliquen, de manera ineludible la participación del conjunto de la sociedad.

El área de participación y empoderamiento, incluye un tercer objetivo operativo, cuyo fin es difundir la perspectiva de género entre la población juvenil, cuyas medidas se resumen en: apoyar proyectos de asociaciones juveniles que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres. Seguidamente, incorporar la perspectiva de género en los materiales formativos e informativos dirigidos a jóvenes. También se apoyan campañas de sensibilización y concienciación sobre la violencia de género dirigida a la juventud. Y finalmente, se establece desarrollar actividades informativas y formativas sobre violencia de género para jóvenes, sobre todo, aquellas que impliquen tecnologías de la información y telecomunicaciones, así como redes sociales.

Las medidas de este objetivo 3: Difundir la perspectiva de género entre la población juvenil, siguen siendo escasas y difíciles de llevar a cabo, debido a la crisis económica que está atravesando el país actualmente, que como se ha expuesto, la reducción en el presupuesto de estos planes es muy significativa.

Por último, en el área de participación y empoderamiento, se desarrolla un cuarto objetivo operativo: promover el empoderamiento de las mujeres. Las medidas de este objetivo se resumen en tres líneas de actuación: Fomento de la participación femenina en los puestos de decisión. Formación en liderazgo para fomentar la presencia de mujeres en puestos de decisión, y colaboración de las asociaciones de mujeres que promuevan el empoderamiento de las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado. Estas medidas no tienen ningún contenido práctico, debido a la falta de concreción de acciones, que permitan el empoderamiento real de las mujeres. El cuarto objetivo operativo se resume en intenciones, más que en acciones, por lo cual, es como si no existieran en este Plan.

Resumiendo, con las medidas tomadas en el área de participación y empoderamiento sería difícil conseguir su objetivo estratégico de impulsar la participación, la

corresponsabilidad y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones por el exceso de generalidades en la proyección de sus medidas.

### **6.1.5.1.3. Área de Educación, Cultura y Deporte**

La tercera área de intervención del V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de género en Castilla y León 2013-2018, es el Área de “Educación, Cultura y Deporte”. Se parte de la base de que la educación es un pilar primordial para promover la igualdad, y la prevención y erradicación de la violencia de género. También se señala que la cultura y el deporte son elementos transmisores de los principios de igualdad y de lucha contra la violencia de género.

En esta área se establece un objetivo estratégico que es transmitir y reforzar los valores educativos y culturales con el fin de conseguir y establecer una igualdad real entre mujeres y hombres, para el que se desarrolla los diferentes objetivos operativos. El primer objetivo operativo, se centra en fomentar la educación en igualdad para favorecer la eliminación de prejuicios culturales y estereotipos sexistas. Las medidas que se tomaron para llevar a cabo este objetivo fueron: Dar formación en igualdad de género al profesorado, al alumnado y a las AMPAS. Fomentar la educación en igualdad en las aulas. Crear un espacio virtual que permita el intercambio de materiales y experiencias de educación en igualdad, dirigido a la comunidad educativa. Fortalecer la figura del responsable de igualdad en los centros educativos y favorecer la creación de redes de los mismos en todos los niveles educativos. Intentar que desaparezcan los contenidos que favorezcan la desigualdad de la mujer en los materiales didácticos y que dichos materiales tengan perspectiva de género. Aspirar a que los orientadores académicos, tengan formación en igualdad e incorporen la perspectiva de género en su actividad profesional, y fomentar la educación afectivo-sexual, en todos los niveles educativos, incluyendo la participación de padres y madres.

Como se ha dicho anteriormente, la educación en igualdad es fundamental para erradicar la discriminación contra la mujer. Las medidas contempladas en este objetivo operativo 1: Fomentar la educación en igualdad para favorecer la eliminación de prejuicios culturales y estereotipos sexistas sirven para tal fin, sin embargo, algunas medidas, como la de fortalecer la figura del responsable de igualdad en los centros educativos y la

creación de redes de los mismos en todos los niveles educativos. Según la Coordinadora de igualdad del IES Santo Tomás de Iscar de la provincia de Valladolid, Rosa Herrero Caviedes, la figura del responsable de igualdad está olvidada en muchos centros educativos, aunque fue creada por la LOE a nivel estatal y ratificada para la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en el *BOCyL de 11 de septiembre de 2008*, donde se establece que: “*el Consejo Escolar del centro designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Para dicha designación se tendrá en cuenta lo establecido en la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*”<sup>252</sup>.” Por lo tanto, si no se ha creado la figura del responsable de igualdad, en los centros educativos, es imposible fortalecer dicha figura y crear redes de la misma. Esta circunstancia podría estar respondiendo a una falta de voluntad de las direcciones de los centros educativos, reforzados por una estructura patriarcal<sup>253</sup>.

**El segundo objetivo operativo del área educación, cultura y deporte**, es contribuir a la prevención de la violencia de género desde los centros educativos ejerciendo su papel de transmisores de valores igualitarios, para el cual se establecen cuatro medidas: La primera se centra en apoyar actividades y programas de sensibilización y prevención de la violencia de género en los centros educativos. Con la segunda medida, se pretende sensibilizar y formar a los docentes en la necesidad de la detección de la violencia de género y se conviertan en transmisores de los valores igualitarios. La tercera medida trata de establecer protocolos de actuación frente a la violencia de género en el ámbito educativo. Y la cuarta medida, es sensibilizar al alumnado universitario y de formación profesional sobre la violencia de género.

---

<sup>252</sup> BOE. *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la Protección Integral contra la Violencia de Género*. Núm. 313, de 29/12/2004. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>. Obtenido 12/06/2015.

<sup>253</sup> HERRERO CAVIEDES, ROSA “Coordinadora de igualdad en un centro educativo” [http://www.concejoeducativo.org/article.php?id\\_article=254](http://www.concejoeducativo.org/article.php?id_article=254). Obtenido 30/04/2015.

Estas medidas podrían servir para contribuir a la prevención de la violencia de género desde los centros educativos ejerciendo su papel de transmisores de valores igualitarios, siempre y cuando, desde la dirección de los centros se comprometan a llevar a cabo actuaciones en igualdad y ellos mismos se impliquen en el tema, se trata de que se tenga voluntad institucional.

El tercer objetivo operativo del área de educación, cultura y deporte es transmitir a través de la cultura y el deporte los valores de igualdad y contra la violencia de género. Para el mismo, se establecen las siguientes medidas: Crear en todas las Bibliotecas públicas un espacio destinado a la información sobre mujer, género e igualdad. Dar a conocer la actividad artística, material audiovisual, actividades y eventos deportivos relacionados con la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género, que favorezca la participación activa de las mujeres. Reforzar la participación del órgano competente en igualdad en el diseño de la política deportiva. Apoyar la participación femenina en programas deportivos en edad escolar. Dar visibilidad a los equipos deportivos de mujeres. Fomentar actividades culturales que ayuden a la erradicación de los estereotipos de género y una actitud positiva hacia labores de cuidado. Y utilizar los espacios culturales y deportivos para transmitir los valores igualitarios y el rechazo a la violencia de género, dando mayor visibilidad a las mujeres y fomentando su participación en igualdad de oportunidades.

Es importante, que se identifique el área de cultura y deporte como elementos fundamentales para conseguir la igualdad de oportunidades y la erradicación de la violencia de género, ya que son espacios que pueden permitir dar visibilidad a las mujeres y fomentar su participación. No obstante, como ha ocurrido en áreas anteriores, se identifica la falta de concreción de las medidas.

#### **6.1.5.1.4. Área de Economía y Empleo**

En el Área de “Economía y Empleo” del V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018, cabe destacar que esta área es considerada una de las áreas más importantes de este Plan, debido a las líneas de investigación propuestas, que tiene como eje central el fomento del empleo femenino.

El objetivo estratégico de esta área es promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y promoción en el trabajo, con especial atención a las mujeres con mayores dificultades de inserción. El Plan señala que es importante equiparar la participación en el sector económico de las mujeres con los hombres, ya que es importante utilizar el talento de toda la población, porque está demostrado que los países que utilizan el talento de la mitad de su población, crecen menos y ponen en riesgo su competitividad, por realizar una asignación de recursos poco eficientes. Con la crisis económica las mujeres se han visto afectadas con la reducción del empleo, especialmente los colectivos vulnerables.

Por otro lado el artículo 2 de la ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León específica, como forma de violencia de género, la violencia económica que implica una privación intencionada de los recursos necesarios para el bienestar físico y/o psicológico de las mujeres y personas dependientes de las mismas, así como la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar o de pareja. Por lo cual, es fundamental que las mujeres tengan víctimas de violencia de género accedan al empleo, ya que aumenta su autoestima y su independencia.

El primer objetivo operativo del área de economía y empleo es promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que presenta numerosas medidas: Promover el emprendimiento femenino y la consolidación de empresas creadas por mujeres. Facilitar la incorporación de las mujeres en sectores y niveles en el que están infrarrepresentadas. Fomentar la sensibilización en igualdad en el ámbito laboral que favorezca la igualdad de la mujer en el trabajo. Visibilizar las buenas prácticas en materia de igualdad de género en el empleo. Promover en la negociación colectiva medidas de acción positiva dirigidas a disminuir las desigualdades de género.

Por otro lado, se pretende elaborar actuaciones que favorezcan la puesta en marcha de planes de igualdad en las PYMES. Intervenir en los momentos de cambio de ciclo formación reglada, con el objetivo de erradicar los estereotipos sexistas en el momento de elección de los estudios a seguir, que a la vez favorezca la presencia de mujeres en sectores donde las posibilidades de empleo son mayores. Promover acciones que eliminen la segregación ocupacional en las empresas y la responsabilidad social en materia de

igualdad y violencia de género. Vigilar en las empresas, con el fin de evitar la desigualdad salarial, el acoso por razón de sexo y otras prácticas discriminatorias. Divulgar la legislación relativa al empleo e igualdad de oportunidades, para eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de género.

Además, se establece la necesidad de sensibilizar y difundir medidas preventivas sobre el acoso sexual y por razón de sexo en la formación para el empleo, incluyendo la perspectiva de género. Fomentar la formación en TIC para las mujeres con el fin de mejorar sus posibilidades de acceso y promoción al empleo.

Con respecto al medio rural, se intenta favorecer el acceso de las mujeres a la titularidad o cotitularidad de las explotaciones familiares agrarias, a través de medidas de acción positiva y hacer difusión de dichas titularidades, así como el apoyo de la inserción de las mujeres en la actividad agraria e impulsar el movimiento cooperativo y otras formas de asociacionismo de agricultoras y ganaderas en el medio rural. Hacer propaganda de experiencias en sectores con potencial de empleo gestionados por mujeres en el ámbito rural, así como difundir actividades que afiancen la participación de las mujeres en el comercio rural.

A nivel empresarial, se pretende concienciar al empresariado y al personal de selección en la eliminación de los estereotipos de género que dificultan el acceso y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo. Y por último, favorecer la actuación de los agentes económicos y sociales en el desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito laboral y difundir buenas prácticas dirigidas a trabajadores y trabajadoras sobre identificación del acoso sexual y por razón de sexo.

En función de todas las medidas expuestas en el objetivo operativo 1: promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, se identifican ciertos ejes de intervención, como el autoempleo femenino, la infrarrepresentación de las mujeres en ciertos sectores, la sensibilización en igualdad en el ámbito laboral, el papel de la negociación colectiva en la disminución de las desigualdades de género, la necesidad de planes de igualdad en las PYMES, la intervención en los cambios de ciclo en la formación reglada, segregación ocupacional, responsabilidad social de las empresas en igualdad y

violencia de género, el control en el ámbito laboral de la desigualdad, la difusión de la legislación a nivel laboral y de igualdad, la inclusión de la perspectiva de género en la formación para el empleo, la importancia de las TIC, el papel de las mujeres en el ámbito rural y su participación en las titularidades de las explotaciones agrarias, la eliminación de los estereotipos de género en los procesos de selección y difusión de buenas prácticas contra el acoso sexual y por razón de sexo y la participación de los agentes económicos y sociales en políticas de igualdad.

Cabe señalar, que se han tocado algunos de los temas importantes, para promover la igualdad en el ámbito laboral, pero no se habla del fomento de la promoción profesional de las mujeres, que es uno de los elementos importantes que permiten conseguir dicha igualdad en el empleo, sobre todo en puestos de toma de decisiones. Tampoco se han tratado temas como la reducción de la brecha salarial existente entre mujeres y hombres ni de clasificación profesional, así como no se ha profundizado en lo que respecta a los procesos de selección de personal. Además, aunque el plan aclara que las medidas de conciliación están contenidas en un plan independiente, sería útil o importante que igualmente se tomaran medidas de intervención en lo que respecta a la conciliación familiar y laboral. También, se identifica que, aunque las medidas son algo más concretas o están más delimitadas, que en áreas anteriores, se sigue viendo una declaración de intenciones, más que acciones.

El segundo objetivo operativo es favorecer la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, que incluye tres medidas: la primera medida es elaborar material informativo sobre la violencia de género en el ámbito laboral y de los recursos para combatirla. La segunda medida es asesorar a las víctimas de violencia de género en materia laboral. Y la tercera medida es considerar a las víctimas de violencia de género de manera específica, en lo que respecta a la formación y orientación para el empleo.

El tercer objetivo operativo es apoyar y facilitar el acceso al empleo de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad. Para este objetivo se toman cinco medidas: La primera medida es llevar a cabo medidas de acción positiva para la inserción laboral de mujeres con problemática específica o en situación de especial vulnerabilidad. La segunda y tercera medida es sensibilizar a la sociedad y apoyar programas específicos



que faciliten la inserción laboral de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad. La cuarta medida es colaborar. La cuarta medida es colaborar con las organizaciones sociales para fomentar la integración laboral de las mujeres en situación de vulnerabilidad. Y la última medida es mejorar la empleabilidad de las mujeres con menores de tres años a su cargo, sin recursos.

El objetivo operativo dos y tres, según sus características, podrían fusionarse en un único objetivo, ya que en la problemática específica y la situación de vulnerabilidad también se podría incluir a las víctimas de la violencia de género. Las medidas se deberían centrar más en lo que proponen las leyes de violencia de género a nivel estatal y autonómico en temas laborales. Así, a nivel estatal, tenemos la siguiente normativa:

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su TÍTULO II Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, CAPÍTULO II: Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social<sup>254</sup>.

---

<sup>254</sup> Artículo 21 Derechos laborales y de Seguridad Social:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Y a nivel autonómico tenemos:

La LEY 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León. Título II Atención Integral. Sección II Servicios. Capítulo II Otros Recursos<sup>255</sup>.

El cuarto objetivo operativo del área de economía y empleo es prevenir los riesgos desde la perspectiva de género, que consta de cinco medidas. La primera medida es integrar el enfoque de género en la prevención de riesgos laborales y la valoración del impacto diferencial de género en las evaluaciones de este tema. La segunda medida es promover cursos monográficos anuales de prevención de riesgos laborales, para analizar la ergonomía desde una perspectiva de género, en el marco de la Estrategia Integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el empleo. La tercera medida es impulsar la perspectiva de género, en los estudios e investigaciones de prevención de riesgos laborales, y en variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos en la materia. La cuarta medida es dar formación específica a los profesionales de prevención de riesgos laborales para que tengan en cuenta las diferencias de los riesgos para cada puesto de trabajo en mujeres y hombres, en el marco de la Estrategia Integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el empleo. Y la quinta medida es potenciar la investigación sobre las bajas laborales de las mujeres, y su relación con el rol familiar.

En resumen, lo más importante de este objetivo operativo 4: prevenir los riesgos laborales desde la perspectiva de género, al margen de sus medidas, es que establece que se debe incluir la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales, ya que el

---

*Artículo 22 Programa específico de empleo.*

*En el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.*

*Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.*

<sup>255</sup> *Artículo 30. Acceso al empleo.1. Con el fin de favorecer la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León acordará su integración preferente en todos los programas de formación profesional, ocupacional, continua y de inserción laboral que se pongan en marcha. Los cursos de formación profesional ocupacional podrán contemplar ayudas económicas para las mujeres que sufren violencia de género, según las condiciones que normativamente se establezcan.*

*2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León impulsará programas o actuaciones para la inserción laboral por cuenta ajena o propia de las mujeres víctimas, proporcionando específicamente instrumentos para la formación, la búsqueda de empleo y la creación de empresas.*

impacto de los mismos, son diferentes para mujeres y hombres, y que no se ha omitido este tema a pesar de que existe el IV Plan de prevención de riesgos laborales.

En conclusión, en el área de economía y empleo no se trabajan todos los ejes principales (segregación vertical y horizontal, brecha salarial, acceso al empleo y procesos de selección de personal, promoción profesional y clasificación profesional) para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. No obstante, esta área ha incluido entre sus medidas la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales, que hasta el momento no había sido contemplada en los planes anteriores. Sin embargo, se ha de aclarar que la prevención de los riesgos laborales es tratada en planes independientes y que actualmente está en vigor el IV plan de prevención de riesgos laborales 2012-2015, incluido en la Estrategia Integrada de Empleo de Castilla y León.

#### **6.1.5.1.5. Área de Salud y Calidad de Vida**

La quinta área del V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2015 es salud y calidad de vida. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), salud es el “estado completo de bienestar físico, mental y social, que abarca todos los ámbitos de la vida, no solamente la ausencia de enfermedades o afecciones”. Coincidiendo con la idea planteada en este Plan, se entiende que el género es un determinante de la salud y un elemento potencialmente generador de desigualdades en la misma, que son injustas y evitables, por lo cual, es fundamental el desarrollo del área de salud y calidad de vida en este Plan. Además es importante, incorporar la perspectiva de género en el análisis de los datos sanitarios, que implica, entre otras cosas, poner los datos sanitarios desagregados por sexo. En lo que respecta a violencia de género, la salud y calidad de vida de las mujeres, se ve seriamente afectada así como la de las personas dependientes de estas mujeres, por lo cual, el papel de los servicios sociales y sanitarios es clave tanto para la prevención como para la atención de las víctimas de violencia de género.

El objetivo estratégico que se propone para el área de salud y calidad de vida es mejorar las condiciones de vida de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital, que se ejecuta a través de dos objetivos operativos:

El primer objetivo operativo es atender las necesidades de carácter sanitario y social específicas de las mujeres, que tiene las siguientes medidas: Introducir la perspectiva de género en el análisis de los datos sanitarios, incluyendo variables sensibles al género, que permitan identificar las desigualdades entre mujeres y hombres, desagregando dichos datos por sexo y analizando la morbilidad diferencial y sus causas. Garantizar el acceso de las mujeres a la información, las prestaciones, la calidad de los servicios sociales y de salud, diferenciando las necesidades específicas según las etapas de la vida y haciendo especial hincapié en las mujeres con mayor vulnerabilidad, como mujeres con discapacidad, inmigrantes o mayores sin apoyo familiar que viven en el medio rural.

Análogamente, se establece promover la inclusión de la perspectiva de género en las campañas de prevención de enfermedades y promoción de la salud. Tener en cuenta en la evaluación de la calidad de los servicios sanitarios y sociales los aspectos diferenciales entre mujeres y hombres y los factores que los condicionan. Incluir en las carteras de servicios sociales y sanitarios, la perspectiva de género. Formar a los profesionales sanitarios y sociales sobre el impacto que tienen las desigualdades de género en la salud, su origen, manifestaciones y consecuencias y sensibilizarlos en la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actuaciones. Analizar el impacto de género que tiene la asignación del cuidado de personas dependientes sobre la salud de las mujeres y fomentar líneas de investigación en relación a la salud y el género. Informar a las mujeres sobre las prestaciones y la calidad de los servicios relacionados con la salud sexual y reproductiva y fomentar la corresponsabilidad de los hombres. Promover la participación de las mujeres en los programas de salud. Atender a mujeres vulnerables, de manera integral, facilitando alojamiento, orientación y acompañamiento para la inserción socio laboral. Diseñar programas dirigidos a adolescentes, de prevención del consumo de drogas que incluyan la perspectiva de género.

Las líneas principales de este objetivo son garantizar el acceso de las mujeres a la información, las prestaciones, la calidad de los servicios sociales y de salud, la formación al personal sanitario con perspectiva de género y sobre todo la evaluación diferencial de la salud en mujeres y hombres. Por otro lado, se han incluido prioridades como la prevención del consumo de drogas en adolescentes, y no se han incluido medidas de prevención, detección precoz y atención a mujeres con cáncer de mama y cáncer de útero.

En lo que respecta a las mujeres adolescentes, hubiera sido pertinente establecer alguna medida relacionada con la prevención del virus papiloma humano (VPH).

El segundo objetivo operativo, dentro del área de salud y calidad de vida es mejorar la detección y atención a las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito de la salud. Para ello, se toman las siguientes medidas:

En primer lugar, ampliar la cobertura de la atención de las víctimas de violencia de género. En segundo lugar diseñar e iniciar un protocolo de actuación en violencia de género en los servicios hospitalarios dando prioridad a los Servicios de Urgencias, Salud mental y Obstetricia y Ginecología. En esta medida es fundamental señalar, que tanto a nivel estatal como a nivel autonómico, existen protocolos de actuación sanitaria y guías prácticas en violencia de género. En Castilla y León dichos materiales están disponibles desde el año 2003<sup>256</sup>. En tercer lugar, implantar un protocolo desde los centros de acogida de mujeres víctimas de violencia de género a los equipos de salud mental de la Comunidad. En cuarto lugar, perfilar sistemas de registro e información para compartir información en violencia de género en los distintos niveles asistenciales. En quinto lugar, estudiar los diferentes aspectos de la violencia de género y analizar sus consecuencias en la salud y establecer actuaciones a partir de los resultados obtenidos. En sexto lugar, mejorar la capacitación del personal sanitario encargados de atender a las víctimas de violencia de género y a las personas que dependen de ellas. Y en último lugar, mejorar la coordinación institucional y entre distintos niveles asistenciales, con el fin de favorecer la atención integral de las víctimas de violencia de género.

Este segundo objetivo operativo, centra sus medidas en la atención a las víctimas de violencia de género. Se da importancia al establecimiento de protocolos de actuación, sistema de registros de información, estudios en materia de violencia de género, capacitación del personal sanitario en atención a las víctimas de violencia de género y coordinación institucional para dar una atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género. Según las medidas expuestas, cabe señalar que, es fundamental, que

---

<sup>256</sup> MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Protocolo común para la actuación sanitaria ante la Violencia de Género. Informes, estudios e investigación. Madrid, 2012, pp. 116.

tanto las instituciones como el personal que trabaje con víctimas de violencia de género deben tener la preparación adecuada y estar sensibilizados en el tema, ya que, una vez que la mujer decide acudir a las instituciones, para dar solución a su problema, es indispensable apoyarla desde las mismas, con todos los medios posibles y así, ayudarla a salir de la situación en la que se encuentra.

En definitiva, con respecto a planes anteriores, se ha observado que en el área de salud y calidad de vida, que tiene como objetivo estratégico mejorar las condiciones de vida de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital, la misma se queda un poco escasa en objetivos y medidas. Se han echado en falta medidas concretas para los grupos de mayor vulnerabilidad, como mujeres discapacitadas, inmigrantes, drogodependientes, mayores sin apoyo familiar, mujeres que ejercen la prostitución, entre otras.

En cuanto a violencia de género, se entiende que las medidas son bastante adecuadas para mejorar la atención a las víctimas de violencia de género, y que se verán reforzadas en el área específica de atención integral a las víctimas de violencia de género. No obstante, siempre hubiera sido mejor mantener el programa de atención integral a las víctimas de violencia de género, que estuvo vigente hasta 2011, separado del plan de igualdad.

#### **6.1.5.1.6. Área de Atención Integral a las Víctimas de Violencia de Género**

La sexta área de intervención en el quinto plan autonómico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género 2013-2018, es atención integral a las víctimas de violencia de género. En primer lugar, se debe señalar, como ya se ha mencionado anteriormente, que esta área, junto con medidas tomadas en otras áreas anteriores, va a reemplazar lo que hasta el año 2011 era un plan de violencia de género independiente.

Según este Plan, para que las víctimas de violencia de género tengan derecho a un apoyo institucional y social, se contemplan tres objetivos cuyas medidas están encaminadas a lograr, a través de un sistema de atención integral de calidad, su autonomía personal y el desarrollo de sus proyectos de vida, en un entorno normalizado e integrado en la sociedad de la que forman parte.

Además, se hace hincapié en que la violencia ejercida contra la mujer es sólo por el hecho de serlo. Por otra parte, se señala la importancia de que la violencia y la desigualdad es mucho más dramática en las mujeres sometidas a explotación sexual, las mujeres del medio rural, las mujeres con discapacidad, minorías étnicas, jóvenes, mayores e inmigrantes.

Esta área de atención integral a las víctimas de violencia de género, establece un objetivo estratégico que es desarrollar una actuación coordinada entre las distintas instituciones, entidades y agentes que intervienen en los procesos de atención, con el fin de lograr una atención integral de calidad, optimizando al máximo los recursos. Para el mismo se plantean tres objetivos operativos: El primer objetivo operativo es apoyar a las víctimas de la violencia de género para alcanzar su autonomía personal y un nuevo proyecto de vida. Para alcanzar este objetivo operativo, se plantean diferentes medidas, que consisten en: Disponer de una red de centros de atención integral a las víctimas de la violencia de género. Dar atención psicológica especializada a las víctimas de violencia de género y desarrollar programas que refuercen su autonomía personal, así como la identificación de necesidades específicas a mujeres con problemas de salud mental, discapacidad, etc., con el fin de lograr una vida lo más autónoma posible. Desarrollar el programa de intervención psicológica para agresores, con el fin de eliminar las conductas de violencia física y psíquica hacia las mujeres. Mejorar el acceso a la información sobre los recursos de la Red de apoyo a víctimas de violencia de género para aquellas mujeres con barreras idiomáticas. Y por último garantizar la atención a los hijos/as menores de tres años, a cargo de mujeres víctimas de violencia de género, en escuelas infantiles de la Junta de Castilla y León.

El segundo objetivo operativo que se propuso para conseguir el objetivo estratégico fue diseñar un modelo de atención integral capaz de dar respuestas adecuadas a las necesidades de las víctimas de la violencia de género mediante una red de servicios de calidad, para el que se establecen tres medidas fundamentales: Adaptar el modelo de la Red de Atención a mujeres víctimas de violencia de género a las necesidades de las mujeres, analizando el uso de los recursos y estableciendo protocolos de acceso al sistema sanitario y de servicios sociales. Desarrollar el procedimiento de acreditación de la condición de víctima de violencia a efectos del acceso a los recursos de la Red de

Atención y finalmente, elaborar y poner en marcha el Registro Unificado de Víctimas de Violencia de Género.

El tercer objetivo operativo es mejorar la calidad del sistema de atención integral a las víctimas de violencia de género, cuyas medidas se resumen en: Diseñar un sistema de seguimiento de las mujeres usuarias de la Red de atención. Formar agentes de prevención de la violencia de género en el medio rural. Formar a profesionales sobre igualdad de oportunidades y violencia de género y sus consecuencias en todos los ámbitos. Informar y formar a las mujeres con problemática específica en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género. Establecer una coordinación con el Sistema de Acceso Unificado a los Servicios Sociales (SAUSS). Colaborar con las Universidades de Castilla y León en el diseño y puesta en marcha de medidas de atención directa a las víctimas de violencia de género y reforzar la coordinación con entidades que prestan servicios específicos de atención a víctimas de violencia de género.

Después de la descripción y el análisis de la sexta área de atención integral a las víctimas de violencia de género, se concluye que la misma, es el reflejo de la necesidad de un programa independiente de violencia de género, ya que en cualquiera de los casos, las medidas son insuficientes y poco explicativas. El objetivo estratégico que se plantea inicialmente de desarrollar una actuación coordinada entre las distintas instituciones, entidades y agentes que intervienen en los procesos de atención, con el fin de lograr una atención integral de calidad, optimizando al máximo los recursos, difícilmente se puede cumplir con los objetivos operativos propuestos, que supuestamente, se centran en mejorar la Red de Atención a las víctimas de violencia de género, pero a la hora de desarrollar las medidas de intervención, no se aporta una explicación concreta de lo que se quiere hacer.

Para finalizar, en el V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Castilla y León 2013-2018, se plantea el seguimiento y la evaluación del mismo, con el objetivo de analizar y verificar su cumplimiento e identificar los problemas que se han presentado en su ejecución, así como la determinación de su impacto en Castilla y León. El mismo, será revisado en el año 2016 para adaptar sus contenidos al contexto social y económico del momento y a



la nueva Estrategia para la Igualdad de la Unión Europea, que se aprobará en el mismo año.

También se incluye el apartado de financiación en el que se expone que la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades designará un total de 42.320.622 €, dentro del subprograma 232A021 “Promoción y apoyo a la mujer” en el periodo 2013 a 2018, pero el gasto estará condicionado a la existencia de crédito suficiente en los Presupuestos de la Comunidad.

Se cierra el V Plan proponiendo en el marco de las programaciones anuales de ejecución, el establecimiento de indicadores de ejecución con el fin de determinar el impacto de las actuaciones realizadas en relación con los objetivos que se pretenden conseguir en cada una de las medidas programadas. Para facilitar su selección, se analizará el cumplimiento de las actuaciones propuestas y así se desarrollará una evaluación final del plan.

#### **6.1.5.2. Conclusiones del V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018**

Después de haber expuesto y analizado el V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León, se pueden señalar diversas conclusiones sobre los contenidos que han sido incluidos o no en cada una de las áreas de intervención propuestas por este Plan.

En primer lugar, se puede decir, que a diferencia de otros planes, el V Plan incorpora los datos estadísticos en los que se basa el diseño de sus medidas, como datos de población, económico, laboral, educativo, asociacionismo, empoderamiento, salud y hábitos de vida y datos contra la violencia de la mujer. Hasta el momento, los planes anteriores de igualdad, no incorporaban en sus articulados estos datos estadísticos en los que se basaban las medidas propuestas en cada una de sus áreas, cuestión fundamental para identificar las problemáticas existentes con respecto a la igualdad de oportunidades.

Otra de las novedades es que se suprime el área de mujer rural con respecto a los planes anteriores. Por otra parte, se crea una nueva área llamada Política Institucional de Género,

como reflejo de la importancia de la transversalidad de las políticas de género y de la coordinación y cooperación, ya que se consideran como un objetivo estratégico.

Como se ha expuesto anteriormente, el V Plan Autonómico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Castilla y León 2013-2018, constó de seis áreas de intervención: Política institucional de género; participación y empoderamiento; educación, cultura y deporte; economía y empleo; salud y calidad de vida; y atención integral a las víctimas de violencia de género.

A continuación se expondrán las principales conclusiones extraídas de cada una de las áreas. Con respecto al Área de Política institucional de género, su objetivo estratégico fue afianzar la igualdad de género en la política pública, que se desarrolla en cuatro objetivos operativos. El primer objetivo operativo fue garantizar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración, en el que se incluyeron medidas que no presentan demasiadas novedades, como el uso de los datos desagregados por sexo, el fomento del lenguaje no sexista, la formación en igualdad de oportunidades para los profesionales, ya que son propuestas incluidas en anteriores planes. También se propone diseñar indicadores de género, para identificar con más claridad las desigualdades existentes, pero no se explica ningún tipo de indicador de género, es decir, si se van a tomar indicadores cuantitativos, como por ejemplo el poder adquisitivo o indicadores cualitativos, extraídos a partir de entrevistas personales, grupos de discusión etc., lo cual convierte a la medida en una intención, sin ninguna concreción. Lo mismo sucede con la incorporación de cláusulas sociales en los procedimientos de contratación pública, que no se especifica en ningún caso, cuáles y cómo serían dichas cláusulas.

Por otro lado, se proponen medidas para divulgar los programas europeos de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género, idea bastante recurrente, en el sentido de que se hace desde que se desarrollaron los programas europeos de igualdad de oportunidades.

El segundo objetivo operativo del área política institucional de género es promover la cooperación entre Administraciones e Instituciones que favorezcan la igualdad de oportunidades y la lucha contra la violencia de género, en el cual se refuerza la necesidad

de coordinación entre las instituciones competentes, y el intercambio de experiencias entre los organismos que se ocupan de la igualdad. También se establece la incorporación de la perspectiva de género en los programas de cooperación al desarrollo y el fomento de la investigación sobre la situación de la mujer en Castilla y León. Dichas medidas aunque afianzan la igualdad de género en la política pública, no son suficientes, por lo que sería necesario desarrollar medidas más concretas que promuevan la cooperación entre Administraciones e instituciones.

En el tercer objetivo operativo del área de política institucional de género, se propone difundir a la sociedad las manifestaciones y consecuencias de la desigualdad y la violencia de género, a fin de sensibilizar a la población en estos temas. Como ocurre en objetivos anteriores, nos encontramos con una falta de concreción de las acciones que se van a llevar a cabo para sensibilizar a la ciudadanía en desigualdad y violencia de género. En ningún caso se dan ejemplos de las medidas que se tomarían y cuál sería su alcance.

En conclusión, se entiende que las medidas diseñadas para alcanzar el objetivo estratégico de afianzar la igualdad de género en la política pública autonómica, son repetitivas y aportarían más bien poco al afianzamiento de la igualdad en la política pública.

La segunda Área de intervención del V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018, fue la de “Participación y Empoderamiento”, que tuvo como objetivo estratégico el impulso de la participación, la corresponsabilidad y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones, que implicó el desarrollo de cuatro objetivos operativos, el primero fue fomentar el asociacionismo, que no aporta ninguna novedad en sus medidas con respecto a planes anteriores que se han desarrollado desde el año 1994 hasta la actualidad. Se sigue insistiendo en fomentar el asociacionismo y la colaboración de las asociaciones de mujeres con otros organismos que trabajen en la igualdad, a fin de favorecer la participación de las mujeres en la vida pública.

Con respecto al objetivo operativo 2. Promover la participación de toda la sociedad en las políticas de igualdad y contra la violencia de género, del área de participación y empoderamiento, se debe señalar que las medidas que se exponen en el mismo, resultan

insuficientes para promover dicha participación social, y como ya se dijo en la exposición de este objetivo, se deberían diseñar medidas más concretas que obliguen a la sociedad a participar.

Con respecto al objetivo operativo número 3: Difundir la perspectiva de género entre la población juvenil, de la misma área, se concluye que se siguen manteniendo medidas genéricas, por lo cual es difícil promover una participación juvenil real.

Por último, se entiende que el objetivo operativo 4: Promover el empoderamiento de las mujeres, está vacío de contenido, es decir, sería un resumen de buenas intenciones, que de cara a la aplicación práctica serviría de poco, ya que se necesitarían acciones que determinaran cómo se va a promover el empoderamiento de las mujeres.

En definitiva, el área de participación y empoderamiento es pobre para conseguir su objetivo estratégico de impulsar la participación, la corresponsabilidad y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones por el exceso de generalidades en sus medidas propuestas.

La tercera área de intervención fue el Área de “Educación, Cultura y Deporte”, que tuvo como objetivo estratégico transmitir y reforzar los valores educativos y culturales con el fin de conseguir y establecer una igualdad real entre mujeres y hombres. Su primer objetivo operativo fue fomentar la educación en igualdad para favorecer la eliminación de prejuicios culturales y estereotipos sexistas, cuyas medidas sirven para tal fin, pero cuestiones como la del fortalecimiento de la figura responsable de igualdad en los centros educativos, es de dudosa existencia, que según apuntan algunos responsables educativos se ha olvidado la puesta en marcha de dicho puesto, aunque esté establecido en las leyes.

El segundo objetivo operativo, dentro del área de educación, cultura y deporte, fue contribuir a la prevención de la violencia de género desde los centros educativos ejerciendo su papel de transmisores de valores igualitarios, cuyas medidas, que aunque son excesivamente genéricas, podrían contribuir a la prevención de la violencia de género desde los centros educativos, siempre y cuando, desde la dirección de los centros se comprometan a llevar a cabo actuaciones en igualdad y se impliquen en el tema. Se trata,

sobre todo, de que se tenga voluntad institucional y se diseñen actuaciones concretas, eficaces y que respondan a las necesidades de cada centro educativo.

El tercer objetivo operativo del área de educación, cultura y deporte fue transmitir a través de la cultura y el deporte los valores de la igualdad y contra la violencia de género. Teniendo en cuenta que es un plan que combina dos planes, el de igualdad y el de la lucha contra la violencia de género, se echa en falta medidas específicas relacionadas con la prevención y erradicación de la violencia de género, ya que las existentes, en este objetivo operativo, son demasiado generalistas y un problema tan delicado como es la violencia contra la mujer, requiere de una mayor profundización en las medidas. No basta con fomentar la sensibilización en el tema.

En resumen, en el área de educación, cultura y deporte, teniendo en cuenta, que son espacios claves de intervención para conseguir la igualdad y la erradicación de la violencia de género, encontramos que no aporta nada nuevo, en relación a planes anteriores, lo cual es de preocupación, ya que después de cuatro planes, sería lógico encontrar una evolución tangible en las medidas expuestas.

La cuarta Área de intervención en el V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018, fue “Economía y Empleo”, que tuvo como objetivo estratégico promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y la promoción en el trabajo, con especial atención a las mujeres con mayores dificultades de inserción. Su primer objetivo operativo, para desarrollar este objetivo estratégico fue promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, del cual se puede destacar que faltan temas centrales en el ámbito laboral para la erradicación de la desigualdad de la mujer, como es el tema de la brecha salarial, la clasificación profesional y los procesos de selección de personal. En cuanto a los temas que sí se han tratado, como la segregación ocupacional, el acceso al empleo y la formación profesional, encontramos que no se ha profundizado en ellos y en varios casos se hable de sensibilización más que de intervenciones que traten directamente los temas anteriormente dichos.

Con respecto a otros temas tratados, que han llamado la atención, por su novedad, como la propuesta de intervenir en los momentos de cambio de ciclo de la formación reglada,

para evitar una elección que responda a los estereotipos de género, se observa que, ni se propone cual sería la manera de intervenir en los centros y que, al fin y al cabo, se sigue manteniendo los estereotipos de género en la elección de las profesiones.

Con respecto al objetivo operativo 2: favorecer la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género y al objetivo operativo 3: apoyar y facilitar el acceso al empleo de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad, se puede concluir que, ambos, deberían centrar sus líneas de actuación en lo que proponen las leyes de violencia de género a nivel estatal y autonómico en materia de empleo, sobre todo, interesa destacar, que las medidas diseñadas se deberían enfocar a la reducción de la jornada laboral o a la reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo.

El cuarto objetivo operativo del área de economía y empleo fue prevenir los riesgos laborales desde la perspectiva de género, que representa una novedad respecto a los planes anteriores de igualdad, que no tocan el tema de riesgos laborales. No obstante, en planes anteriores, se asume que el tema de riesgos laborales ya está trabajado en los correspondientes planes de riesgos laborales a nivel autonómico, que hasta la fecha han sido cuatro los planes desarrollados, y el que está vigente actualmente es el IV Plan de prevención de riesgos laborales integrado en la Estrategia Integrada de Empleo de Castilla y León 2012-2015.

Lo importante de este objetivo, es que establece la necesidad de incluir la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales, ya que el impacto de los mismos es diferente para mujeres y hombres. Por otra parte, en esta investigación, no se ha profundizado en el tema de los riesgos laborales, porque no es objeto de este análisis.

En resumen, en el área de economía y empleo no se trabajan todos los ejes principales (segregación vertical y horizontal, brecha salarial, acceso al empleo y procesos de selección de personal, promoción profesional y clasificación profesional) para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Las medidas adoptadas resultan escasas, porque bien no se han contemplado algunos temas o no se ha

profundizado en los propuestos. No obstante, hasta el momento, es una de las áreas más completas.

La quinta Área de intervención del V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018 fue el Área de “Salud y Calidad de Vida”, cuyo objetivo estratégico fue mejorar las condiciones de vida de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital. Para conseguir este objetivo estratégico, se propusieron dos objetivos operativos; el primero fue atender las necesidades de carácter sanitario y social específicas de las mujeres. Del mismo objetivo, se puede decir en términos generales que sus medidas se basaron en garantizar el acceso de las mujeres a la información, las prestaciones, la calidad de los servicios sociales y de salud, la formación al personal sanitario con perspectiva de género y sobre todo la evaluación diferencial de la salud en mujeres y hombres. Por otro lado, se han incluido prioridades como la prevención del consumo de drogas en adolescentes, y no se han incluido medidas de prevención, detección precoz y atención a mujeres con cáncer de mama, cáncer de útero y consecuencias de la menopausia; en general infecciones del aparato reproductivo femenino.

En planes anteriores, por ejemplo, en el III Plan Integral de Oportunidades entre mujeres y hombres se incluye en el área de salud el objetivo de establecer mecanismos de prevención y tratamiento para aquellas disfunciones más frecuentes y específicas de la mujer que incluyen medidas que tratan cuestiones relacionadas con el cáncer e infecciones del aparato reproductivo, entre otras cuestiones.

El segundo objetivo operativo, dentro del área de salud y calidad de vida es mejorar la detección y atención a las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito de la salud. De las cuestiones más importantes a señalar, es que se ha propuesto la implantación de un protocolo de actuación en violencia de género en los servicios hospitalarios, dando prioridad a los servicios de urgencia, salud mental, obstetricia y ginecología: sin embargo, encontramos que en el año 2012, se aprueba un protocolo común de actuación sanitaria para la violencia de género, que vincula a todas las comunidades autónomas. No obstante, Castilla y León, también tiene diseñadas sus propias guías de actuación en violencia de género y un protocolo de actuación para casos de violencia de género desde el año 2008;

los mismos son: “Guía de actuación ante los malos tratos contra la mujer. Sociedad Castellana y Leonesa de Medicina de Familia y Comunitaria (SocalemFYC) (2005). Red de Asistencia a la Mujer que sufre maltrato. Consejería de Sanidad y Bienestar Social. Junta de Castilla y León (2003). Guía de práctica clínica sobre violencia contra las mujeres en la pareja. Gerencia Regional de Salud. Junta de Castilla y León (2010). Protocolo marco de actuación profesional para casos de violencia de género en Castilla y León (2008)”<sup>257</sup>.

Por otro lado, las medidas restantes de este objetivo operativo dos son bastante adecuadas para mejorar la atención a las víctimas de violencia de género, y que se verán reforzadas en el área específica de atención integral a las víctimas de violencia de género.

La sexta Área de intervención del V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018, fue la atención integral a las víctimas de violencia de género, cuyo objetivo estratégico fue desarrollar una actuación coordinada entre las distintas instituciones, entidades y agentes que intervienen en los procesos de atención, con el fin de lograr una atención integral de calidad, optimizando al máximo los recursos. El primer objetivo operativo, para conseguir el objetivo estratégico fue apoyar a las víctimas de la violencia de género para alcanzar su autonomía personal y un nuevo proyecto de vida. En general, se ve una intención de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género; no obstante, hubiera sido necesario que se detallara en qué consiste la Red de centros de atención integral de las víctimas de violencia de género, es decir, si se incluyen centros de acogida, o alternativas habitacionales, si hay atención psicológica a los menores, y si hay asesoramiento jurídico, entre otras características de la Red.

También cabe destacar que se hace alusión a las barreras idiomáticas de mujeres inmigrantes que podrían impedir el acceso a los recursos de la Red de atención integral, lo cual es pertinente; sin embargo, se cree que este objetivo, está mal enfocado, ya que no sólo hay que facilitar el acceso a los recursos de aquellas mujeres con impedimentos

---

<sup>257</sup> MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Protocolo común para la actuación sanitaria ante la Violencia de Género. Informes, estudios e investigación. Madrid, 2012, pp. 116.



en el idioma, sino también, se debe informar y facilitar el acceso a todas aquellas mujeres que se encuentren en una situación de violencia de género. Por otra parte, es importante destacar que sería necesario que se describieran los programas para el refuerzo de la autonomía personal, ya que a partir de ellos, se podría analizar la pertinencia de las actividades que se desarrollan en los mismos.

El segundo objetivo operativo del área de atención integral a las víctimas de violencia de género, se centró en diseñar un modelo de atención integral que dé respuesta a las necesidades de las víctimas de violencia de género, mediante una red de servicios de calidad. En primer lugar, lo fundamental en este objetivo, hubiera sido desarrollar qué servicios se están ofreciendo y qué mejoras requieren para dar una buena atención a las mujeres.

Por otro lado, se propone desarrollar el procedimiento de acreditación de la condición de víctima de violencia a efectos del acceso a los recursos de la Red de Atención, cuestión en la que la Red de Atención a las víctimas no tiene competencias legales para crear dicho procedimiento, el cual se desarrolla previa denuncia de la situación de maltrato, que finaliza con la orden de protección, la que se entiende como la acreditación de víctima de violencia de género a efectos legales y que permite el acceso a diversos recursos, que pueden estar incluidos en la Red de Atención<sup>258</sup>.

Finalmente se plantea, elaborar un Registro Unificado de Víctimas de Violencia de Género. Con respecto a dicha medida, se entiende que se debería haber explicado cual es el fin de este Registro y qué información se incluiría en el mismo, ya que no sólo bastaría con cuantificar las víctimas, sino que sería necesario ver las diferencias y las

---

<sup>258</sup> BOE. *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Nº. 313, de 29/12/2004. TÍTULO II. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género. CAPÍTULO II. Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social. “Artículo 23 Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras: Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección”.

cuestiones en común de cada uno de los casos, a fin de identificar las necesidades de las mujeres y así mejorar la Red de Atención a las víctimas.

Por último, en relación al tercer objetivo operativo, se establece mejorar la calidad del sistema de atención integral a las víctimas de violencia de género, en el que se siguen manteniendo declaraciones de intenciones más que acciones de intervención concretas en las medidas tomadas, que son más bien generalidades, que se centran en la formación en violencia de género y la colaboración con las Universidades y la coordinación con el Sistema de Acceso Unificado a los Servicios Sociales (SAUSS) y con las entidades que prestan servicios específicos a víctimas de violencia de género. Como se ha dicho anteriormente, se ve la necesidad de una mayor explicación de cómo se van a llevar a cabo las medidas propuestas, cuales son los programas de formación, en qué consistiría la colaboración con las Universidades, entre otras cuestiones.

En conclusión, el V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018, ha sido un Plan que ha incluido los estudios previos de la situación de la mujer en Castilla y León, para diseñar las áreas de intervención con sus correspondientes medidas, sin embargo, en la mayoría de las áreas se identifica una declaración de buenas intenciones, más que acciones de intervención. Se entiende que han faltado explicaciones o descripciones sobre las propuestas incluidas en el plan. También como se ha dicho anteriormente, se sigue manteniendo la idea de que las medidas contra la violencia de género estarían mejor desarrolladas y ampliadas en un plan independiente.

Por otro lado, se debe señalar, que al margen de que el plan en sí mismo, desarrolla medidas generales para cada una de sus áreas, hay ciertas cuestiones que plantean errores fácilmente identificables, como es el caso de la propuesta de diseñar el procedimiento de acreditación de la condición de víctima de violencia a efectos del acceso a los recursos de la Red de Atención a las víctimas de violencia de género. En varias ocasiones, no se sabe si hay un error de fondo de contenido, o hay un error de redacción en las medidas, que pueden llevar a confusiones en su interpretación.

Sin embargo, aunque el plan es mejorable, es de importancia su existencia y su continuidad en el tiempo, ya que es fundamental para la lucha de igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación contra la mujer. Además es importante destacar, que se han destinado menos recursos económicos para este plan, debido a la crisis económica y por ello se han fusionado dos planes, - el de igualdad de oportunidades y el de violencia de género-, aunque dicha fusión se justifique como una ayuda para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## **6.2. Relación de los Planes de Igualdad con la CEDAW**

Todos los planes de igualdad en general responden a lo establecido en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), cuyo fin último es erradicar toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Es importante señalar que los planes de igualdad como política pública responden al artículo 2 de esta Convención. Y aunque no incluyan ciertas áreas de intervención que regulen como por ejemplo temas de nacionalidad, matrimonio e igualdad ante la ley, dichos temas sí están regulados a nivel estatal por la Constitución Española, el Código Civil, el Código Penal, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 3/2007 de 12 de marzo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que serían las principales normas legislativas del Estado Español, para garantizar la igualdad de los ciudadanos.

El artículo 2 de la CEDAW, como política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y con tal objeto, los Estado Partes, se comprometen a:

- a) *Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.*
- b) *Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.*
- c) *Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales*

*nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.*

- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.*
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.*
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.*

También los Planes de Igualdad responden a lo planteado en el artículo 3 de la CEDAW<sup>259</sup>:

*“Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.*

La CEDAW incorpora, como ya se ha descrito en el capítulo 3 normativa sobre diferentes temas como maternidad, trata de mujeres y explotación de la prostitución, participación de la mujer en la vida pública, educación, salud, mujer rural y derechos civiles, políticos y empleo. En general, los planes de igualdad desarrollan áreas de intervención para cada uno de estos temas, que serán analizados posteriormente.

En correspondencia al principal tema de investigación que es el fomento del empleo femenino a través de la política pública autonómica, se va a profundizar en el artículo 11 de la CEDAW, relativo al tema del empleo, donde se establece que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer

---

<sup>259</sup> ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>. Obtenido el 12/3/2014.

en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres los mismos derechos, en particular:

*“a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*

*b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*

*c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*

*d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*

*e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*

*f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

*2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*

*a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*

*b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;*

*c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*

*d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

*3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”.*

A continuación, se van a presentar las relaciones de los distintos planes de igualdad con la CEDAW. Para dicho análisis comparativo, es fundamental señalar que la CEDAW es un compendio de artículos que busca, que a nivel internacional, los países garanticen la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Por lo tanto, las relaciones entre las medidas tomadas de los planes y los derechos establecidos en la CEDAW se analizan teniendo en cuenta dicha característica de la norma. Es decir, más que medidas propuestas es una declaración de derechos, por lo que en varios casos, los derechos propuestos por esta norma, como por ejemplo, el derecho al trabajo, o a elegir una libre profesión, están garantizados en el caso español en la Constitución Española y en otras normas legislativas, por lo cual el análisis comparativo, se realiza teniendo en cuenta esas particularidades de la CEDAW, ya que los planes más que compendio de derechos son un resumen de medidas para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación de la mujer.

#### **6.2.1. I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León 1994-1996**

A continuación, se van a analizar las principales relaciones entre el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la mujer en Castilla y León 1994-1996 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). En concreto se profundizará, en el artículo 11 que establece una normativa a seguir por los Estados miembros en lo que respecta a eliminar la discriminación de la mujer en la esfera del empleo: en el apartado a) se establece el derecho al trabajo como derecho inalienable a todo ser humano, el cual estaría garantizado en primer lugar por lo que establece la Constitución Española en el artículo 35 del Título I De los Derechos y Deberes Fundamentales, que están desarrollados en esta misma investigación en el capítulo IV Derechos Fundamentales de la Mujer en España, por lo que:

*“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*

También se establece en el artículo 11 de la CEDAW en el apartado b), el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo. En lo que respecta a este I Plan de igualdad, en el área 3 Empleo, formación y relaciones laborales, se expone como primer objetivo velar por la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en las relaciones laborales, en el que se pretende vigilar la igualdad en retribución salarial en el acceso y promoción en el trabajo en igualdad de oportunidades para ambos sexos.

Además, en el área de empleo del I Plan de igualdad de oportunidades se pretende garantizar el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico, señalado en el apartado c) del artículo 11 de la CEDAW, en los objetivos 3.3 Información y orientación sobre el empleo, la formación y la promoción profesional y en el objetivo 3.4. Fomentar la formación ocupacional de la mujer y 3.5. Fomentar el acceso de las mujeres al empleo y a la creación de empresas.

Del mismo modo, el derecho a la igual remuneración contemplado en el artículo 11 apartado d) de la CEDAW se cumple en el área de empleo, en la acción 3.1.1 perteneciente al objetivo “eliminación de la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en las relaciones laborales”, en el que se propone garantizar y vigilar la garantía de la igualdad en materia de retribución salarial, pero no se hace mención a la igualdad de trato con respecto al trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

En el apartado e) del artículo 11 de la CEDAW, se propone el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas. Dichos derechos, están regulados en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que en el Plan de igualdad, no se profundiza en estos temas, y en ningún caso habla de jubilación ni de prestaciones de ningún tipo.

En cuanto al apartado f) del mismo artículo, que plantea el derecho de la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción, el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León, sólo habla del tema de salud concernientes a las mujeres, en lo que se refiere a enfermedades como el cáncer, VIH, y otros temas como el embarazo, malos tratos, y prostitución. También se proponen ampliar las coberturas de las prestaciones sanitarias universales y gratuitas en la reproducción humana, en el que se especifican: técnicas de reproducción asistida e interrupción voluntaria del embarazo. Además, se pretende potenciar los sistemas de transporte para gestantes o neonatos y garantizar en los servicios de atención al embarazo, parto y puerperio una distribución geográfica adecuada; todo ello contemplado en el artículo 4.4 del área de salud: normalizar los servicios en el campo de la planificación familiar y mejorar en el sistema sanitario las atenciones específicas que precisen las mujeres.

En la misma área de salud, en su objetivo 4.6: “Poner en práctica las medidas necesarias para proteger y mejorar la salud de colectivos específicos de mujeres, teniendo en cuenta su situación laboral y/o social”, se propone atender a las mujeres víctimas de malos tratos y/o agresiones sexuales proporcionándoles apoyo, tanto a nivel sanitario como jurídico, desarrollar programas específicos a mujeres que ejercen la prostitución. Informar a las trabajadoras sobre los riesgos que para su salud en general y para el proceso reproductivo pueda significar determinadas condiciones de trabajo, así como proporcionarles los medios necesarios para corregirlos en colaboración con los interlocutores sociales. También se plantea arbitrar medidas para detectar y modificar la problemática psicosocial que incide en las mujeres de edad avanzada con enfermedades consideradas crónicas y por último, se busca estudiar el impacto para la salud de la doble jornada de trabajo que practica la mayoría de las mujeres trabajadoras.

El apartado 2 del artículo 11 de la CEDAW establece que a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo penas de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.



b) Implantar la licencia de maternidad, con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables, sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.

Este I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León no diseña acciones, concernientes a la maternidad. No obstante, en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el despido improcedente por motivo de embarazo y las licencias por maternidad.

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con las familias con las responsabilidades del trabajo y la participación de la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

En el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León, en el área de servicios sociales, se propone incrementar, a través de la dotación de los recursos sociales adecuados, la integración socio laboral de la mujer, desarrollando programas específicos de formación ocupacional y de inserción laboral, con especial incidencia en colectivos con desajustes graves, como prostitutas, drogodependientes, entre otras. También se intenta promover un sistema de escuelas infantiles, con un horario amplio, flexible y con personal especializado, garantizando la atención de los menores de edad más baja y potenciando las ludotecas y servicios de la tercera edad, así como apoyar iniciativas vecinales o colectivas para la cobertura comunitaria de necesidades surgidas en las unidades familiares. No se habla específicamente de la conciliación laboral y familiar, pero en el área de empleo, en el objetivo 3.1: “Velar por la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en las relaciones laborales, en su apartado 3.1.6: “ Arbitrar junto con los interlocutores sociales campañas que potencien la imagen de la mujer como trabajadora superando mitos discriminatorios como el absentismo laboral y otras campañas que promuevan el reparto de responsabilidades familiares para evitar la doble jornada de la mujer trabajadora”, de dicho Plan, se puede verificar, que sí se contemplan campañas que promuevan el reparto de responsabilidades familiares, para evitar la doble jornada de la mujer trabajadora y su estudio, como se ha dicho anteriormente.

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado que puedan resultar perjudiciales para ella.

No se habla de medidas de protección especial en lo que respecta a los riesgos laborales, durante el embarazo en este Plan, sólo se plantea, como ya se ha dicho anteriormente, informar a las trabajadoras sobre los riesgos que para su salud en general y para el proceso reproductivo, puedan significar determinadas condiciones de trabajo.

En general, el I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Castilla y León<sup>260</sup>, cumple con la mayoría de los preceptos que deben cumplir los Estados miembros de la CEDAW en lo que concierne a evitar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, planteado en su artículo 11. Las cuestiones no contempladas, se ven garantizadas por otras leyes existentes, como son por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores y la Constitución Española entre otras, que sobre todo el primero, se ha visto modificado, en los últimos años por los avances en políticas de igualdad.

Otra de las cuestiones importantes a señalar, son las medidas destinadas al trabajo de la mujer rural. La CEDAW en el artículo 14 establece:

*1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.*

*2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:*

- a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;*
- b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;*
- c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;*

---

<sup>260</sup> BOCYL. DECRETO 53/1994, de 3 de marzo, por el que se aprueba el «Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer» en Castilla y León. Nº 78/1994.

- d) *Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;*
- e) *Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;*
- f) *Participar en todas las actividades comunitarias;*
- g) *Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;*
- h) *Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.*

En este I Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer, se plantean varias medidas sobre la mujer rural y el trabajo, las cuales están incluidas en el área de empleo, formación y relaciones laborales, en el objetivo 3.5. “Fomentar el acceso de las mujeres al empleo y a la creación de empresas”. Concretamente, se podrían identificar cuatro medidas:

La medida 3.5.10. “Apoyar y fomentar el desarrollo de las iniciativas diseñadas por la Comunidad Europea, de cara a la promoción del empleo femenino, creación de empresas y mejora de los recursos humanos, en especial en las zonas rurales”.

La medida 3.5.11. “Promover la implantación de experiencias locales en el ámbito rural, relacionadas con el fomento de nuevas profesiones, promoción de iniciativas turísticas, protección al medio ambiente y a nuestro patrimonio cultural”.

La medida 3.5.12. “Fomentar el empleo femenino en las zonas rurales, a través de experiencias piloto que integran procesos de formación y de modernización de explotación agrícola y ganadera”.

La medida 3.5.16. “Fomentar el desarrollo del turismo rural, como medio para obtener rentas complementarias a la actividad principal de la agricultura y ganadería, propias del espacio rural, de manera que no suponga un abandono de dichas actividades principales”.

Aunque son importantes las medidas propuestas en relación al trabajo de la mujer rural, en el momento de la vigencia del I Plan 1994-96, no se planteaban cuestiones fundamentales como la cotitularidad de la explotación de las principales actividades económicas en las que participaban las mujeres, como son la agricultura y la ganadería.

### **6.2.2. II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer 1997-2000**

Como en el apartado anterior, se intentará establecer una relación y/o correspondencia entre las medidas tomadas en el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y la CEDAW. En general, se podría decir, que el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, toca casi todos los ejes de actuación, que propone dicha Convención, la cual pretende regular acciones concernientes a la mujer en la vida pública, la educación, salud, empleo, prostitución y el ámbito rural.

Como se ha dicho en la introducción de este apartado, todos los planes de igualdad responden al artículo 2 y 3 de la CEDAW, al constituirse como política pública, cuyo fin es eliminar la discriminación contra la mujer. A los fines de esta investigación, nos hemos centrado en el análisis del programa de formación y empleo del II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, en el que aparecen algunas intenciones para mejorar la situación de la mujer en el ámbito laboral, que –salvando las distancias-, de alguna manera propone la CEDAW, en su artículo 11, cuyo objetivo es la eliminación contra la discriminación de la mujer en la esfera del empleo.

En primer lugar, el II Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, en el programa de formación y empleo, dentro del objetivo 3.1, propone potenciar el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral, con el fin de informar sobre la situación laboral de la mujer y establecer medidas que contribuyan a la eliminación de la discriminación en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la igual remuneración por un trabajo de igual valor. Dicho objetivo 3.1, estaría respondiendo al artículo 11 de la CEDAW, apartado b) que plantea el derecho a las mismas oportunidades de empleo para las mujeres, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo, lo que incluiría el acceso al mismo. Las condiciones de trabajo también son objeto de la CEDAW, incluidas en el apartado f) del mismo artículo, que expone el

derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluyendo salvaguardar la función de reproducción. También se incluye en el apartado d) el derecho a la igual remuneración y a la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación del trabajo.

Por otro lado, el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, propone que se potencie la imagen de la mujer trabajadora y se prevengan situaciones de discriminación y acoso sexual en los centros de trabajo, cuestiones que se ponen de manifiesto tanto en el artículo 11 de la CEDAW, como en el resto de artículos de dicha normativa. Asimismo, se propuso en el año 1998 elaborar un protocolo de actuación al que se podían adherir las empresas libremente, para hacer un seguimiento de su política de recursos humanos que acreditaría su respeto a la igualdad de oportunidades. Esta iniciativa de protocolo, respondería de manera implícita al respeto de los derechos planteados en el artículo 11 y el artículo 2 apartado e) de la CEDAW, en el que se compromete a los Estados Partes a tomar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer, practicada por personas, por organizaciones y/o empresas.

Igualmente, en este II Plan se quiere potenciar la investigación de la situación de la mujer en el ámbito laboral, incidiendo en colectivos con mayores dificultades de integración en el mercado de trabajo y divulgar el concepto de producción interna de los hogares. Estas iniciativas responderían de manera implícita al artículo 3 de la CEDAW, que propone que los Estados Partes tomen las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre. Dichos posibles proyectos de investigaciones podrían responder al artículo 5 de la CEDAW, apartado a), en el que se expone que los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Del mismo modo, el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León, presenta en su programa de formación y empleo diferentes

artículos, que se detallarán a continuación, que responderían al apartado c) del artículo 11 de la CEDAW en el que se plantea el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico. Dichos objetivos proponen elaborar y difundir una guía práctica de información y orientación sobre el empleo, la formación y la promoción profesional dirigida a las mujeres. También se procura la elaboración de un protocolo de colaboración entre las distintas instituciones y organismos que ejecuten programas de formación dirigidos a la inserción laboral de las mujeres, favoreciendo que los horarios y procedimientos de selección aseguren la igualdad de oportunidades. Acto seguido, se pretenden desarrollar medidas de apoyo al autoempleo, a la contratación de mujeres con cargas familiares no compartidas, paradas de larga duración y mayores de 45 años. Desarrollar, experiencias pilotos que integren procesos de formación y de promoción del empleo femenino, con especial atención a las mujeres del medio rural, a las mujeres que se reincorporan al mercado laboral y a las jóvenes. Y por último, desarrollar programas de formación en el aprendizaje de responsabilidad y para cubrir puestos de directivas en las empresas.

Por otro lado, el II Plan establece colaborar con la Inspección de Trabajo y los agentes sociales para la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y la detección de discriminaciones indirectas. Este objetivo respondería a la CEDAW en su artículo 2 apartado b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; y c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

En otro orden de cosas, el II Plan establece promover en el mundo productivo la flexibilidad de horarios y distribución del tiempo de trabajo, medida, que de alguna manera, responde a la CEDAW en el artículo 11 apartado 2: impedir la discriminación de la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, opción c): que implica que los Estados Partes tomen medidas para

alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

Finalmente, el II Plan analizado establece estudiar la incidencia de la economía sumergida de la mujer en Castilla y León y alternativas a la misma. Aunque la CEDAW, no habla en concreto de estudio de la economía sumergida, sí propone el derecho a la seguridad social, en particular, en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas. Se entiende, que de alguna manera, estudiando la incidencia de la economía sumergida, se pretende en un futuro tomar medidas que garanticen el derecho a la seguridad social de las mujeres trabajadoras que participan en trabajos de manera irregular.

Por último es importante señalar, que el artículo 11 de la CEDAW apartado 2, dedicado a impedir la discriminación de la mujer por razones de matrimonio o maternidad, desarrolla medidas de protección, concernientes a la etapa de embarazo y etapas posteriores. Llama la atención que en el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de la Comunidad de Castilla y León, en su programa de formación y empleo, analizado, en ningún momento, se plantean medidas con respecto al trabajo femenino durante el embarazo y posteriores etapas, cuando es uno de los temas más importantes a tratar para impedir la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

Con respecto al tema de mujer rural, al que ya se hizo referencia en el I Plan Integral para la igualdad de oportunidades de la mujer en Castilla y León, encontramos que en el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la mujer en Castilla y León, las medidas tomadas en el programa de formación y empleo, de dicho Plan no exponen medidas específicas para el fomento del empleo femenino en el ámbito rural, pero sí se señala en sus medidas para el fomento femenino en general, que se debe hacer especial hincapié en mujer rural. Por lo tanto, se entiende, que de alguna manera, se está respondiendo al artículo 14 de la CEDAW en el que se establece la necesidad de que los Estados Partes tomen medidas sobre mujer rural en el ámbito político, económico y social.

### **6.2.3. III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2001-2005**

Como se ha hecho hasta el momento, se establecerá la relación entre las medidas adoptadas en el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres<sup>261</sup>, y la CEDAW, sobre todo, nos seguimos centrando en el área de empleo o en otras áreas que se desarrollan medidas relacionadas con el fomento del empleo femenino. En este III Plan, se desarrolla un área de formación y empleo, que se resume en dos objetivos, por un lado, promover la incorporación, promoción y estabilidad de las mujeres en el empleo y por otro lado facilitar la participación de las mujeres en la actividad empresarial. Ambos objetivos responden, a nivel general, con el artículo 11 de la CEDAW, que como ya se sabe pide a los Estados Partes que tomen medidas apropiadas para eliminar la discriminación de la mujer en la esfera del empleo. A continuación, se van a señalar las medidas más significativas que se relacionan con lo que expone CEDAW en el artículo 11.

Ante todo, interesa destacar que CEDAW señala el derecho a la igualdad de remuneración, que hasta la actualidad, las mujeres sufren la llamada brecha salarial. En el III Plan, en el objetivo 1: promover la incorporación, promoción y estabilidad de las mujeres en el empleo, 2. Se establece difundir la legislación laboral española y europea entre profesionales responsables de su aplicación y control para evitar y eliminar discriminaciones, directas e indirectas y garantizar la aplicación del derecho de igual retribución por trabajo de igual valor para hombres y mujeres. Por otra parte, CEDAW también señala el derecho a las mismas oportunidades de empleo y los mismos criterios de selección. En el III Plan, en el mismo objetivo 1, en el punto 10 se propone colaborar con las distintas instituciones y organismos que ejecuten programas de formación dirigidos a la inserción laboral de las mujeres, favoreciendo que los horarios y procedimientos de selección aseguren la igualdad de oportunidades. Seguidamente, en lo que respecta a la formación profesional, CEDAW establece el derecho al ascenso, y la

---

<sup>261</sup> BOCYL DECRETO 203/2001, de 26 de julio, por el que se aprueba el «III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres» de la Comunidad de Castilla y León. Nº 149.



estabilidad en el empleo, en el III Plan encontramos que se intenta incentivar la contratación estable de mujeres y apoyar el ascenso y la promoción profesional de las mismas, en el punto 7 objetivo 1, del área de formación y empleo.

Por otra parte, es importante señalar, que en este III Plan, no se diseñan ningunas medidas relacionadas con la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo, incluyendo la salvaguardia en la función de reproducción, que propone CEDAW en su artículo 11. Como se verá en los siguientes planes, sí se tomarán medidas en relación a este tema, sobre todo se hará referencia a los riesgos laborales de la mujer en el trabajo.

Al mismo tiempo, CEDAW establece que los Estados partes, deben impedir toda discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar su derecho a trabajar, sobre todo interesa destacar que los Estados deberán alentar el suministro de servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños. En el caso concreto del III Plan, y que no sucede en ninguno del resto de los planes, se desarrolla un área de conciliación de la vida familiar y laboral, que se resume en dos objetivos fundamentales, por un lado, fomentar la corresponsabilidad en la vida cotidiana: social y laboral y por otro lado, crear servicios y recursos para conciliar tiempos y oportunidades.

En definitiva, al margen de que existan programas paralelos sobre conciliación familiar y laboral, es pertinente que se incluyan medidas en los Planes de Igualdad, ya que el fomento de la corresponsabilidad es crucial para incrementar la participación de la mujer en la vida pública.

En relación a la mujer rural, como ya sabemos, la CEDAW en el artículo 14 propone que los Estados Partes, tengan especial consideración con los problemas de la mujer rural y su papel en la supervivencia económica y en base a ello diseñar medidas para eliminar la discriminación de las mujeres rurales a fin de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. En el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se desarrolla por primera vez un área exclusiva para mujeres rurales, cuyos objetivos

fueron promover el conocimiento de la mujer en el ámbito rural, favorecer la participación activa de las mujeres en el desarrollo rural, y promover las condiciones que faciliten la mayor calidad de vida para las mujeres en el ámbito rural. Esta área respondería de manera general a lo que se propone en el artículo 14 antes descrito. No obstante, a continuación se señalarán algunas medidas específicas que se relacionarían con lo que propone CEDAW.

En el artículo 14 apartado e) CEDAW establece el derecho a organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena. A este derecho, se le puede relacionar con cuatro medidas del objetivo 2 “favorecer la participación activa de las mujeres en el desarrollo rural”, incluidas en el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres: Medida 7: Apoyar los negocios gestionados por mujeres a través de ferias, exposiciones y creación de una red de comercialización de productos y servicios. Medida 9: Incluir expresamente la participación de mujeres en los servicios y redes incluidos en el PRODER (2000-2006). Medida 10: Colaborar con Iniciativa LEADER+ (2000-2006) para valorar la presencia de mujeres en programas que se desarrollen en las potencialidades que ofrece el territorio de la comunidad. Y Medida 11: Colaborar en programas dirigidos a mujeres jóvenes de Castilla y León que desarrollen acciones de información, orientación, formación e inserción laboral en el medio rural.

Por otra parte, la CEDAW también señala el derecho a participar en todas las actividades comunitarias y obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, los servicios de comercialización, a las tecnologías apropiadas y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento. Para dichos derechos, encontramos, en el III Plan Integral de Igualdad entre mujeres y hombres, en el objetivo 2 “favorecer la participación activa de las mujeres en el desarrollo rural”, las siguientes medidas específicas: Medida 3: Apoyar a los colectivos de mujeres rurales para buscar fórmulas que permitan clarificar el estatuto jurídico y las prestaciones sociales de las mujeres en la explotación familiar agraria. Medida 4: Apoyar programas de formación y asistencia técnica a las mujeres rurales que faciliten su acceso a las nuevas tecnologías, a la gestión de empresas en

sectores con futuro. Y en el objetivo 3 “Promover las condiciones que faciliten la mayor calidad de vida para las mujeres en el ámbito rural”, señalamos la medida 1: Fomentar los equipamientos sociales en el medio rural para facilitar el acceso de las mujeres a la formación, al empleo, al ocio, a la cultura y al deporte y que faciliten la labor de las asociaciones, la medida 2: Realizar programas que faciliten el acceso a la informática y a otros campos innovadores que ayuden a las mujeres rurales a superar su aislamiento y la medida 3: Reforzar el papel de las asociaciones de mujeres y organizaciones profesionales como interlocutores válidos para la adopción de políticas en el medio rural.

Como se dijo inicialmente, ha sido muy importante, el desarrollo de un área específica de mujer rural, ya que las mujeres del ámbito rural se encuentran en una situación de doble discriminación. Se ha visto una evolución con respecto a los dos planes anteriores y sobre todo, interesa señalar que se hayan tomado medidas sobre la participación de la mujer rural en la economía, elemento fundamental para su reconocimiento y el desarrollo de la autonomía personal de dichas mujeres. En futuros planes, seguiremos confirmando la necesidad de tomar medidas en el ámbito del empleo, sobre todo relacionadas con las principales actividades económicas, como la agricultura y la ganadería.

#### **6.2.4. IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León 2007-2011**

Después de analizado el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León 2007-2011<sup>262</sup>, a continuación, se va a relacionar, como se ha hecho en anteriores planes, las iniciativas propuestas en dicho Plan con las directrices establecidas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Sobre todo, nos seguiremos centrando en el artículo 11 que establece una normativa a seguir por los Estados miembros en lo que respecta a eliminar la discriminación de la mujer en la esfera del empleo.

---

<sup>262</sup> BOCYL. *DECRETO 1/2007, de 12 de enero, por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011)*. Nº 12.

En el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León, las medidas relacionadas con el empleo se desarrollan en el área 2: empleo y formación, cuyo objetivo general es lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el trabajo, así como en el control de los recursos económicos. A modo general, el área responde a lo que dice la CEDAW en el tema relativo al empleo. En el objetivo específico 1: “Formular y apoyar cambios o adecuaciones para eliminar las discriminaciones de género en el mercado de trabajo”, encontramos algunas convergencias concretas entre ambas normas. La primera cuestión que podemos señalar hace referencia a las diferencias salariales entre mujeres y hombres. CEDAW en el artículo 11, d), establece el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo. En el IV Plan en el objetivo específico 1: “Formular y apoyar cambios o adecuaciones para eliminar las discriminaciones de género en el mercado de trabajo”, en el punto 17, se propone impulsar la prevención, detección y erradicación de la segregación vertical y horizontal y de las discriminaciones retributivas de las que son objeto las mujeres.

Por otro lado la CEDAW en su artículo 11, c) define el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones del servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico. En el IV Plan en el área de empleo y formación, en el objetivo específico 2: “Favorecer la plena inserción laboral de la mujeres, potenciando su iniciativa emprendedora y su capacidad de acceder al empleo por cuenta ajena”, se plantea en el punto 2 fomentar a través de la formación y otras acciones positivas la promoción profesional de las trabajadoras en Castilla y León” y en el punto 3 del mismo objetivo, se establece “fomentar la realización de iniciativas de formación profesional para el empleo con el objetivo de mejorar la inserción laboral y el reciclaje profesional de las mujeres”.

Otro de los temas que trata CEDAW es el derecho de la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. En el IV Plan, las cuestiones relacionadas con las condiciones del trabajo

y los riesgos laborales se incluyen en el área de salud y calidad de vida, en el objetivo específico 2: “sensibilizar y formar con perspectiva de género a los sectores involucrados en el cuidado en el cuidado de la salud, apoyando políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres”, concretamente en los siguientes puntos:

En el punto 12 se establece: “Impulsar cursos monográficos anuales de prevención de riesgos laborales dirigidos a sectores de actividad donde la presencia de mujeres es mayoritaria, así como en aquellos masculinizados, al objeto de analizar en estos últimos la ergonomía desde una perspectiva de género”.

En el punto 13 se propone: “Consolidar la perspectiva de género, tanto en los estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales, como en la consideración de variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos en la materia”.

En el punto 14 se plantea “Promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en lo referente a la evaluación de riesgos específicos en función del sexo y la planificación preventiva de las empresas, como en los órganos de representación y participación en dicha materia”.

En el punto 15 se diseña “Impulsar una formación específicamente dirigida a quienes prestan los servicios de prevención de riesgos laborales que les permita tener en cuenta las diferencias de los riesgos para cada puesto de trabajo en mujeres y hombres”.

Y en el punto 16 se expone “Impulsar programas preventivos específicamente dirigidos a garantizar las condiciones de seguridad en relación con la función reproductora y, en especial, de aquellas trabajadoras que se encuentren en períodos de embarazo o lactancia”.

En relación al tema de condiciones de seguridad en el trabajo de las mujeres el IV Plan es el más completo con respecto al resto de los planes analizados en esta investigación.

De igual manera, CEDAW habla en el artículo 11 apartado 2. c, propone alentar el suministro de los servicios sociales de apoyos necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la

participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinada al cuidado de los niños. El tema de corresponsabilidad se trabaja, de alguna manera, en el área de salud, en el mismo objetivo específico 2, en el punto 4, en el que se propone: “Impulsar la participación de los padres en los cursos de educación maternal, sensibilizando a padres y madres en la corresponsabilidad”. No obstante, es importante aclarar, que el IV Plan incluye pocas medidas relacionadas con la conciliación, ya que, en el mismo período está en vigor la II Estrategia de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral 2008-2011.

Por otra parte, hay que señalar, como se ha hecho en anteriores planes, la importancia de la mujer en el medio rural, sobre todo en temas de empleo, ya que es el tema de esta investigación. En este IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León se desarrolla el área de mujeres en el medio rural, que ha sido detallada y analizada cuando se expuso la estructura de este Plan. Con respecto a su relación con la CEDAW, se puede decir, que el área en sí misma estaría respondiendo a lo expuesto en el artículo 14 por el que los Estados Partes deben tomar medidas específicas para la mujer rural y así evitar la discriminación en todos los niveles de la vida política, económica y social. En concreto, el objetivo específico 1 del área de mujeres en el medio rural se propone apoyar y visibilizar la participación, el acceso al empleo y la mayor calidad de vida de las mujeres del medio rural. Es en este objetivo, donde vemos que existe una mayor correspondencia entre lo que propone CEDAW y lo que dice el Plan sobre las medidas que se deberían adoptar para garantizar la igualdad de oportunidades de la mujer rural, sobre todo en el ámbito del empleo. Las medidas más representativas son:

Medida 6: Adoptar medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres a la titularidad o cotitularidad de las explotaciones familiares agrarias.

Medida 7: Impulsar y modernizar el movimiento cooperativo de agricultoras y ganaderas en el medio rural.

Medida 9: Facilitar a las mujeres del medio rural la formación adecuada a sus necesidades y oportunidades, y el acceso a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

Medida 10: Potenciar la iniciativa emprendedora de la mujer rural mediante la puesta en marcha de micro viveros de empresas.

Medida 12: Difundir y fomentar nuevas estrategias que consoliden y dinamicen la participación de las mujeres en el comercio rural.

Medida 15: Incentivar la puesta en marcha de actividades para favorecer la igualdad de oportunidades y crear Áreas Específicas de Mujer en las entidades locales, organizaciones políticas, profesionales y sociales del medio rural.

Medida 16: Potenciar la adopción de acciones positivas para favorecer la mayor participación de las mujeres en organizaciones políticas, empresariales, sindicales, profesionales y sociales del medio rural.

Medida 18: Fomentar la cooperación con todas aquellas iniciativas y programas de la Unión Europea encaminados al desarrollo rural, impulsando la participación de las mujeres.

Medida 19: Impulsar la formación especializada de las mujeres del medio rural en desarrollo rural y políticas de género.

En este Plan, como en el Plan anterior, se dedica un área específica a mujer rural, lo que permite tomar medidas concretas, en relación a este tema. Por eso se insiste en la necesidad de, si es necesario, crear más áreas de intervención, que se centren en temas más concretos y no se generalice tanto en las áreas de intervención.

#### **6.2.5. V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León 2013-2018**

En el presente apartado, como se ha hecho en planes anteriores, se analizará la relación de las medidas del V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres

y Hombres de Castilla y León<sup>263</sup> con la CEDAW, sobre todo profundizando en el área de empleo, que es el tema de análisis de esta investigación.

Como se ha expuesto con anterioridad, el fin fundamental del artículo 11 de la CEDAW es que los Estados Partes adopten medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera laboral con el objetivo de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, es decir, que ambos disfruten de los mismos derechos. El V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León en sí mismo como política pública, desarrollada por las instituciones autonómicas responde a lo propuesto por el artículo 11 de la CEDAW.

Si nos centramos en el área número cuatro Economía y empleo del V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León 2013-2018, verificamos, que su objetivo estratégico establece promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y promoción en el trabajo, con especial atención a las mujeres con mayores dificultades de inserción. Para conseguir el objetivo estratégico antes descrito, se desarrollan diferentes objetivos operativos. El primer objetivo operativo establece promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, por lo que se estaría cumpliendo la idea de tomar medidas para eliminar la discriminación de la mujer en el ámbito del trabajo.

En el caso del artículo 11 apartado b) se establece el derecho a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo. En cuanto a este tema, el V Plan propone, en el objetivo operativo 1: promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, apartado 20: sensibilizar al empresariado y al personal responsable de la selección de personal para la eliminación de estereotipos que dificulten el acceso y promoción de las mujeres en el mercado laboral.

Otra de las cuestiones que plantea la CEDAW es el derecho a la igual remuneración e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, igualdad en las prestaciones e

---

<sup>263</sup> BOCYL. *DECRETO 1/2007, de 12 de enero, por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011)*. Nº 12.



igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo. Y se puede observar, sobre este tema, que en el V Plan se propone realizar un seguimiento de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, con el fin de evitar la desigualdad salarial, el acoso por razón de sexo y otras prácticas discriminatorias.

Por otro lado, la CEDAW en el apartado f) establece el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. En el V Plan no se tocan ciertos temas, como es la salud de las mujeres trabajadoras durante el embarazo y las repercusiones de la maternidad en el acceso al empleo, pero sí se desarrolla en el área de economía y empleo el objetivo operativo 4: “Prevenir los riesgos laborales desde la perspectiva de género”, en el cual, se pretende fomentar la integración del enfoque de género y la valoración del impacto diferencial en las evaluaciones de riesgos laborales, así como el impulso de cursos monográficos sobre prevención de riesgos laborales en sectores de actividad con mayor presencia femenina. También se intenta impulsar la investigación de riesgos laborales con perspectiva de género e investigaciones sobre bajas laborales de las mujeres y su relación con el rol familiar. Y por último, se propone la formación específica de quienes prestan los servicios de prevención de riesgos laborales en igualdad de oportunidades.

Por otro lado, el V Plan en el Área de Economía y Empleo, con respecto a la mujer rural, incluye varias medidas que podrían responder al artículo 14 de la CEDAW:

*1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.*

*2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:*

- i) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;*
- j) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;*

- k) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;*
- l) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;*
- m) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;*
- n) Participar en todas las actividades comunitarias;*
- o) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;*
- p) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.*

Las medidas que se toman en el área de economía y empleo sobre mujer rural se centran sobre todo en el sector agrícola y en el fomento del empleo de las mujeres. El V Plan propone en el primer objetivo operativo: “promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”, en el punto 14, se pretende adoptar medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres a la titularidad de las explotaciones familiares agrarias. En el punto 15 del mismo objetivo, se plantea promocionar, desarrollar y difundir el registro de titularidad compartida de explotaciones agrarias. Así mismo, en el punto 16 se apoya la instalación de mujeres en la actividad agraria ya sea a tiempo parcial o en explotaciones de titularidad compartida. También, en el punto 17 se impulsa el movimiento cooperativo y otras formas de asociacionismo de agricultoras y ganaderas en el medio rural. De la misma manera, en el punto 18 se difunden experiencias innovadoras especialmente en sectores con potencial de empleo gestionados por mujeres en el ámbito rural. Y finalmente, en el punto 19 se establece difundir las actividades que consoliden y dinamicen la participación de las mujeres en el comercio rural.

Como se puede verificar, es de vital importancia dedicar medidas para las mujeres rurales, ya que es más difícil para ellas tener garantizadas la igualdad de oportunidades; por ello el V Plan dedica toda esta serie de medidas que responden de alguna manera a lo expuesto en el artículo 14 de la CEDAW.

Una de las conclusiones más importantes de este capítulo es que las partidas presupuestarias desde los inicios de los planes de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género se fueron incrementando hasta el período 2007-2011. No obstante, una vez finalizada la vigencia de los planes regulados en dicho período, se ha producido una reducción drástica del presupuesto dedicado a la mujer castellano leonesa. A partir del III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León 2001-2005, se originó una división del área de violencia de género, convirtiendo la misma en un plan independiente, con su respectiva asignación presupuestaria, denominado I Plan contra la violencia de género en Castilla y León 2000-2006, seguido del II Plan contra la violencia de género 2007-2011 coincidente con el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León 2007-2011. Dicha división de los planes, fue argumentada con la necesidad de darle mayor importancia al área de violencia de género que requería de una mayor atención y por lo que se constituyó un plan aparte. Sin embargo, el V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2015 ./..., que terminará en 2018, vuelve a convertir las intervenciones en violencia de género en un área de este mismo Plan, que se justifica inconsistentemente argumentando que la lucha contra la violencia de género y por lo tanto su erradicación se conseguirá promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuestión en la que no se está de acuerdo en absoluto, ya que la promoción de la igualdad de oportunidades es sólo una parte para erradicar un tema tan complejo como lo es la violencia de género. Se entiende que en lugar de producirse una evolución, en este sentido, se ha retrocedido tanto en la lucha contra la discriminación como en violencia de género.

En períodos anteriores, los Planes contra la violencia de género constituían planes independientes, con su correspondiente asignación presupuestaria. El I Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León dispuso de un presupuesto de 55.092.154,02 €, que se desarrolló casi en el mismo período del III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2001-2005 al que le fueron asignados 22.259.563,028 €; por lo tanto, en el período 2000-2006 se invirtieron en la mujer castellano-leonesa 77.351.717,048 €. En el período 2007-2011, se desarrolló el II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León 2007-2011, para el cual se dedicaron

36.295.207 €, y el IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León 2007-2011 para el que se asignaron 59.411.146 €. En total en este período, se invirtieron 95.706.353 €. Por lo que se observa que el presupuesto dedicado a la mujer se incrementó en 18.354.635,953 €, ya que eran años de crecimiento económico.

En el V Plan Autonómico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018, actualmente vigente, se ha destinado un presupuesto de 42.320.622 €. Se fija un periodo de seis años para su ejecución, comprendido entre los años 2013 y 2018, un año más que en los planes anteriores y por lo tanto menos dinero por año. Cabe destacar que dicha cuantía se reduce drásticamente, con respecto al período 2007-2011 en 53.385.731 €, se entiende que es debido al cambio de ciclo económico, es decir, a la recesión económica, que ha sufrido España desde 2008.

Es erróneo pensar que las medidas dirigidas a garantizar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se pueden extender a tratar el problema de la violencia de género, tal como lo plantea el V Plan. Se habla de una transversalización de medidas de sensibilización e información o de intervención directa o indirecta con víctimas de violencia de género, que al entender de este análisis no sería acertado.

La propuesta que se hace desde esta investigación con respecto a la financiación de los planes de igualdad, cuestión fundamental para su ejecución, es que se deberían auditar los gastos de todos los Planes y de las actuaciones que se ejecutan, con el fin de poder evaluar el impacto de dichas políticas públicas en la sociedad castellana-leonesa.

## **7. ESTUDIO EMPÍRICO DE LA MUJER CASTELLANO-LEONESA**

En este capítulo se llevará a cabo la parte empírica de esta investigación, que constará del diseño, aplicación y análisis de resultados de cinco grupos de discusión, en Castilla y León. La técnica que ha sido seleccionada, en este caso, el grupo de discusión, permite un acercamiento directo con la realidad social, a través de los integrantes de los grupos, que nos proporcionan sus marcos de referencia, por el cual aplican significados a la situación de la mujer trabajadora zamorana. Se investigan los marcos de referencia en lo que respecta a la discriminación directa o indirecta, en el ámbito del trabajo.

### **7.1. Análisis de los grupos de discusión**

En esta investigación, después de todo el trabajo de preparación y elaboración de los grupos de discusión, se llega a la realidad práctica, donde nos encontramos que ha sido difícil respetar todas las variables de composición programadas. En principio, se hicieron varias convocatorias mediante anuncios on line, en prensa, buzoneo y pegada de carteles.

Para la reserva de las salas donde poder realizar las reuniones para los grupos de discusión, se escribieron varios correos electrónicos a la Administradora del Campus de Zamora, para solicitar una sala para dichas reuniones.

Otras reuniones se celebraron en distintas cafeterías de la ciudad de Zamora, aunque no es el lugar más recomendable para realizar este tipo de reuniones, pero cuando no hay tiempo para reservar una sala en el Campus o están todas ocupadas, es la única solución más rápida.

Al entrar en la sala de reuniones, lo primero que se hizo fueron las presentaciones con el nombre de pila y nuestras profesiones, seguidamente se expuso el tema de trabajo a tratar en la reunión, que en este caso es una investigación social de la Universidad de Salamanca, sobre “Mujer y mercado laboral”. A continuación, se propuso un tema de discusión para debatir durante unos 40 minutos y al final se pidió una evaluación por escrito de la reunión y se comentó que la reunión iba a ser grabada en audio simplemente, para tener las opiniones totales del grupo.

Además, a la reunión se llevó una ficha de datos sociodemográficos, para que rellenaran las asistentes.

La acogida no fue muy numerosa por parte de la población castellano-leonesa, ya que la gente no pierde su tiempo en ir a dar opiniones y eso que había un incentivo por la participación; se regalaban bolígrafos acompañados con una pulsera y se invitaba a un café o refresco con unas pastas. Algunas personas de las que fueron a la reunión pensaban que se estaban ofreciendo puestos de trabajo; no entendían muy bien el motivo de la reunión. Además es importante subrayar que, en algún grupo, había personas que no mostraban todas sus opiniones e inquietudes cuando se encontraban rodeados de otras personas, y sobre todo si eran conocidas, ya fuera por timidez, o porque no querían que se enterase la compañera o vecina y sin embargo, individualmente, se comentaban más cosas que en público. En el lado opuesto, nos encontramos también, por ejemplo con el típico caso de la persona que lo habla todo y no deja hablar al resto de compañeras, quizá por protagonismo, o porque piensa que la están grabando. Pero todo esto se solucionó con la intervención de la moderadora.

También, es importante destacar que, en esta investigación, se empieza analizando el tramo comprendido entre 26 a 35 años, ya que es más representativo, porque la magnitud de la población activa de 16 a 19 años es muy reducida, en Castilla y León, donde los menores de 16 años representan sólo el 13% de la población, ya que el índice de envejecimiento o número de ancianos por cada joven es de los mayores de España. En nuestra Comunidad Autónoma, las provincias que presentan mayor población envejecida son Zamora, junto con Soria y Ávila.

## **7.2. Recogida de datos más significativos**

A continuación se van a recoger sólo algunos de los datos más significativos de las distintas reuniones y que están también plasmados en las fichas, que rellenaron cada una de las participantes.

En el tramo comprendido entre **26 a 35 años, GD1:** algunas de las respuestas literales que dan las tertulianas a las encuestas son las siguientes:

- Amelia, de 26 años de edad, estado civil soltera, residente en Zamora, de profesión profesora de Educación Física, situación laboral en paro, sector laboral de la enseñanza, nivel de estudios INEF, no tiene hijos, tampoco tiene ningún dependiente a su cargo ni ningún tipo de minusvalía; en la primera pregunta, que se planteó en el grupo de discusión: ¿En algún momento de la vida laboral habéis sentido algún tipo de discriminación en el trabajo?, ¿conocéis algún caso?, responde que no ha sentido ningún tipo de discriminación y que **no conoce ningún caso**. En la segunda pregunta, ¿Qué es la conciliación de la vida familiar y laboral? ¿Se da o no en las familias?, dice que la **conciliación** es la compatibilidad familia-trabajo y que **con las guarderías ha mejorado un poco para las mujeres trabajadoras con hijos**. La tercera pregunta ¿Cuál es vuestra opinión sobre este titular?: El estudio del International Business Report (IBR) dice que en España se produce un retroceso del 24 al 21% de las mujeres en puestos directivos, responde que, **sólo es comprensible si el hombre está mejor preparado que la mujer**. Y la cuarta pregunta ¿Qué es acoso laboral? ¿Conocéis algún caso? ¿Quién o quiénes son los acosadores?, dice que el acoso laboral es el maltrato psicológico, y que no conoce ningún caso, pero que **el acoso puede venir de los jefes o incluso de los propios compañeros**.
- Laura de 30 años de edad, estado civil separada, residente en Zamora, de profesión profesora de inglés, situación laboral activa, sector laboral enseñanza, nivel de estudios magisterio, con un hijo, no tienen dependientes a su cargo y no tiene ningún tipo de minusvalía, en la primera pregunta responde que no ha sufrido ningún tipo de discriminación en el trabajo, pero que **conoce varios casos de discriminación**. A la segunda pregunta, responde que **conciliación** de la vida familiar y laboral es la relación satisfactoria entre la vida familiar y el trabajo y que **no** siempre se da en las familias. La tercera pregunta relativa al **retroceso de las mujeres en puestos directivos**, dice que **es la triste realidad**, y que el mundo sigue siendo machista. La cuarta pregunta, contesta diciendo que el acoso laboral es el maltrato psicológico en el trabajo y que **conoce algún caso de acoso laboral entre compañeros**.

- Virginia de 28 años de edad, casada, residente en Zamora, de profesión auxiliar administrativo, situación laboral activa, sector laboral administrativo, nivel de estudios Formación Profesional, con un hijo, dependientes a su cargo ninguno y minusvalías ninguna, responde a la primera pregunta que no ha sufrido ningún tipo de discriminación y que **no conoce ningún caso**. La segunda pregunta dice que la conciliación de la vida familiar y laboral es el buen funcionamiento de la vida familiar con el trabajo fuera de casa y **no se suele dar**. La tercera pregunta, relativa al **retroceso en los puestos directivos** de las mujeres sólo dice que **no le parece justo** y en relación a la cuarta pregunta, dice que el acoso laboral es el maltrato a un trabajador, que no sabe de ningún caso y que **los acosadores suelen ser los jefes**.
- Cristina de 30 años de edad, no se ha sentido discriminada en el trabajo y dice que **no conoce personalmente ningún caso de discriminación**. En cuanto a la pregunta relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral, argumenta que cree que es la facilidad de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, pudiendo trabajar y al mismo tiempo, tener una familia y dice que esta **conciliación no se da** en las familias. En la pregunta referente al **retroceso** de las mujeres en **puestos directivos**, opina que las mujeres no tienen el mismo acceso a puestos directivos que los hombres, debido a las pocas facilidades de la conciliación. Pone el ejemplo de que si una mujer se queda embarazada, pide la baja de maternidad e incluso alguna pide una excedencia, lo cual obstaculiza sus gestiones en cualquier campo de una dirección. Y la última pregunta en relación al acoso dice que cree que es el miedo, terror o desánimo en el trabajo de una persona, producido por otra. Conoce algún caso y que **los acosadores son aquellos que ostentan puestos de mayor categoría**.

Es importante destacar que donde se dan las más altas tasas de desempleo, es entre los 20 a 24 años, debido a la crisis económica, durante los últimos años. En este tramo, aún no perciben demasiado la discriminación, ya que están empezando en el mundo laboral y con muchas ilusiones y muchos años para poder aprender y ascender. Además, dentro de este tramo de edad, las personas que tienen niveles altos de formación y con frecuencia,



sin cargas familiares, suelen emigrar a Madrid, regiones del Mediterráneo o fuera de España, a países como Alemania, Reino Unido, Francia, Holanda Luxemburgo y algunos también se van a Brasil, India y China. Es decir, que en nuestra Comunidad, se gasta dinero y recursos en dar formación a personas que van a generar valor añadido en otras Comunidades Autónomas o en otros países, recibiendo éstos a jóvenes que requieren pocos gastos sociales y sanitarios sin haber invertido dinero en ellos. Es una pena esta pérdida de capital humano y despilfarro económico, como consecuencia de las políticas aplicadas en las últimas décadas.

También hay que subrayar que en Zamora, los salarios medios de las mujeres son más bajos que los salarios de la media regional, pero la brecha salarial, también es más baja y la tasa de empleo está por debajo de la media de la Comunidad, al igual que en las provincias de Ávila y León.

Además, en donde encuentran más trabajo las mujeres es en las distintas Administraciones Públicas. Concretamente, es la Administración Autonómica la que más mujeres emplea, tanto en Zamora como en la Comunidad de Castilla y León. Y otro dato a destacar es el peso que tiene la temporalidad de los contratos de trabajo.

Según la Fuente de Base de datos del SEPE 2012, las ocupaciones más contratadas, en Castilla y León, en el caso de las mujeres, fueron las de personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares; vendedores en tiendas y almacenes; empleados domésticos; auxiliares de enfermería hospitalaria; promotores de venta; monitores de actividades recreativas y de entretenimiento; ayudantes de cocina; y cocineros asalariados, entre otras. Y para el caso de Zamora, la situación es muy similar, siendo las cuotas mucho más pequeñas.

En el tramo comprendido entre **36 a 45** años de edad **GD2:** y **GD3:** nos encontramos con las siguientes opiniones:

- Patricia de 37 años de edad, estado civil casada, de nacionalidad española, profesión limpieza, situación laboral desempleada, sector laboral servicios, nivel de estudios EGB, tiene dos hijos, dependientes a su cargo una persona que es su suegro y minusvalía ninguna. En relación a la primera pregunta ¿En algún

momento de la vida laboral habéis sentido algún tipo de discriminación en el trabajo?, ¿conocéis algún caso?, dice que **si se ha sentido discriminada en el trabajo, porque al quedarse embarazada no le renovaron el contrato**. La segunda pregunta ¿Qué es la conciliación de la vida familiar y laboral? ¿Se da o no en las familias?, dice que **conciliación** es familia y trabajo bien coordinado, y que **no siempre es fácil** llevar una familia y trabajar fuera de casa. La tercera pregunta, ¿Cuál es vuestra opinión sobre este titular?: El estudio del International Business Report (IBR)<sup>264</sup> dice que en España se produce un retroceso del 24 al 21% de las mujeres en puestos directivos, contesta que es consecuencia del puro machismo y la cuarta pregunta, ¿Qué es acoso laboral? ¿Conocéis algún caso? ¿Quién o quiénes son los acosadores?, dice que **acoso laboral** es el maltrato psicológico de un trabajador, **por parte casi siempre de los jefes**.

- Almudena, de 39 años de edad, estado civil casada, de nacionalidad española, profesión farmacéutica, situación laboral activa, nivel de estudios licenciada en farmacia, con dos hijos, no tiene dependientes a cargo ni ningún tipo de minusvalías, dice que no ha sufrido ningún tipo de discriminación en el trabajo, pero que **sí conoce casos de discriminación**. La segunda pregunta explica que la conciliación de la vida familiar y laboral es que la relación familia trabajo funcione sin problemas y que **se da la conciliación en el caso de que tengas ayuda de la familia**. La tercera pregunta, relativa al retroceso de la mujer en puestos directivos dice que es que **la mujer suele anteponer la vida familiar al resto de puestos directivos**. Y en la cuarta pregunta dice que el acoso laboral es la violencia psicológica a un compañero de trabajo, y que este **acoso puede venir de los propios compañeros o de un superior**.
- Wendy, de 39 años de edad, estado civil soltera, residente en Zamora, con profesión de ayuda a domicilio, nivel de estudios Técnico Superior Análisis de Sistemas, con un hijo, contesta a la pregunta 1.- ¿En algún momento de la vida

---

<sup>264</sup> MUJERES Y CÍA. “España: Retroceden del 24 al 21% las mujeres en puestos directivos” <http://www.mujeresycia.com/index.php?x=nota/52221/1/espana-retroceden-del-24-al-21-las-mujeres-en-puestos-directivos>. Obtenido el 07/12/2013.

laboral habéis sentido algún tipo de discriminación en el trabajo?, ¿conocéis algún caso?, ella dice que **sí ha sentido discriminación** en algún momento de su vida laboral en el trabajo, por problemas de horarios, machismos, **conciliación** familiar y laboral. Su marido es camionero y está viajando continuamente, con lo que el **cuidado del hijo** le corresponde prácticamente **a ella**. Este tema lo ha sufrido aún más en su país Guayaquil (Colombia), por los problemas del propio país, pero en España está mucho mejor, ya que su marido al ser camionero, tener mejor sueldo, y al estar ella también trabajando, entonces sus niveles adquisitivos son mayores. En la segunda pregunta 2.- ¿Qué es la conciliación de la vida familiar y laboral? ¿Se da o no en las familias?, ella responde que conciliación es adaptar el horario de la familia y el trabajo. Dice que su trabajo empezaba después de las 10 horas de la mañana y que recogía a la niña a las 13 horas, mientras que su marido, no hacía esta tarea. En relación a la tercera pregunta, ¿Cuál es vuestra opinión sobre este titular?: El estudio del International Business Report (IBR) dice que en España se produce un retroceso del 24 al 21% de las mujeres en puestos directivos, ella responde que si hay menos puestos directivos y que si se acepta un puesto directivo, se considera mala madre o que no se atiende a los hijos adecuadamente o también que se deja de lado a la familia. En relación a la cuarta pregunta, relativa al acoso laboral, dice que **sufrió acoso por parte de un compañero en su trabajo** como profesora de sociales y que con la crisis, tuvo que ponerse a trabajar cada vez más en ayuda a domicilio, a hacer más horas de limpieza, ya que su marido se quedó en paro; incluso se planteó volver a su país Guayaquil (Colombia).

- Olga de 35 años, estado civil soltera, residente en Zamora, sin hijos, de profesión responsable de una tienda en el sector textil y con nivel de estudios de diplomatura en Relaciones laborales, dice que **no ha sentido ningún tipo de discriminación en el trabajo**, ya que lleva poco tiempo trabajando y ella es precisamente la jefa de la tienda, pero conoce algún caso. En cuanto a la **conciliación** de la vida familiar y laboral, contesta, que **depende** mucho del tipo de empresa, en una empresa multinacional te facilitan las cosas, pero que en una PYME es todo más complicado. En la tercera pregunta relativa al retroceso del 24% al 21% de las mujeres en puestos directivos, dice que le parece muy mal, que cree en la igualdad

en el puesto de trabajo y que en su empresa Kiabi eso no pasa. Y en la última pregunta relativa a los **acosadores en el trabajo, dice que pueden ser tanto hombres como mujeres.**

- Adela de 44 años de edad, estado civil soltera, de nacionalidad española, profesión empleada de Banco, situación laboral activa, sector laboral Banca, nivel de estudios Empresariales, con un hijo, un dependiente a su cargo que es su propia madre y no tiene minusvalías, responde a la primera pregunta, que no ha sufrido discriminación en el trabajo y que **no conoce ningún tipo de discriminación.** En la segunda pregunta dice que **conciliación** de la vida familiar y laboral, es que la familia y el trabajo estén en armonía y que **se suele dar, pero sólo con la ayuda de familiares, guarderías, etc.** La tercera pregunta referente al retroceso de las mujeres en puestos directivos dice que, en caso de mujeres con hijos suelen preferir a los hombres por mayor disponibilidad para puestos directivos. Y en la cuarta pregunta responde que, **acoso laboral** es maltrato psicológico, que no conoce ningún caso y que **puede venir provocado por un compañero o de jefe.**

En el tramo comprendido entre **46 a 55** años de edad **GD4:** nos encontramos con las siguientes opiniones:

- Ester, de 50 años de edad, estado civil divorciada, de profesión Personal laboral de Servicio de la Junta de Castilla y León, con una hija, en relación a la primera pregunta, ¿En algún momento de la vida laboral habéis sentido algún tipo de discriminación en el trabajo?, ¿conocéis algún caso?, ella responde que no ha sufrido ningún tipo de discriminación en el trabajo y que no conoce ningún caso. En la segunda pregunta ¿Qué es la conciliación de la vida familiar y laboral? ¿Se da o no en las familias?, expresa que entre funcionarios se suele dar poco y **entre el personal laboral que no se da ningún tipo de conciliación.** En relación a la tercera pregunta, ¿Cuál es vuestra opinión sobre este titular?: El estudio del International Business Report (IBR) dice que en España se produce un retroceso del 24 al 21% de las mujeres en puestos directivos, Ester alega que **sí hay un retroceso** muy grande en puestos directivos, ya que no se accede a estos puestos, porque la mayoría de los cursos que existen para ascender, **muchas mujeres no**

los hacen, puesto que se dedican a hacer actividades de la casa y a quedarse con los niños, como siempre –dice-, en vez de ir al curso; si estos cursos fuesen en horario laboral, lo tendrían mucho más fácil y sí que se podría realizar algún curso que diese puntos para poder ascender. O sea, mayormente, la causa es la incompatibilidad de horario y la atención de cuidados en el hogar. En la cuarta pregunta ¿Qué es acoso laboral? ¿Conocéis algún caso? ¿Quién o quiénes son los acosadores?, responde que probados no conoce ningún caso, pero que ocultos sin probar hay muchísimos casos. Ester dice que es **muy difícil probar un acoso laboral, o casi imposible, porque se necesita mucho apoyo y colaboración por parte de los compañeros y que hay además un abuso total, son temas muy delicados y personales y la gente no lo expone y cuando lo explica, luego tiene que pasar por cuarenta mil cosas y al final dice: ¡mira prefiero dejarlo! y luego pues eso, la gente de alrededor, que no colabora.**

- Carmen, es otra trabajadora fija, con nivel de estudios de diplomatura y funcionaria ordenanza de la Junta de Castilla y León, de 53 años de edad, y de estado civil soltera, que responde que **no conoce ningún tipo de discriminación** en el trabajo, que la mayoría en la Junta de Castilla y León, hacen el mismo trabajo inherente a su nivel y que cobran lo que les corresponden. La segunda pregunta relativa a la **conciliación** dice que **no se da** en las familias, todavía existe el estereotipo de hombre que no hace nada en las familias, se dedica a poner enchufes y demás, -si es que tiene que mirar algo-, que es una vez al año y la mujer pendiente de los niños, lavadoras... ¡lo de siempre! La tercera pregunta referente al **retroceso en puestos directivos** de las mujeres, dice que no sabe si se producen retrocesos, pero que siempre ha habido menos mujeres en puestos directivos que hombres, que si ella trabajara en una empresa privada, se daría más cuenta, pero que la **causa -lo que se dice- es el tiempo que se van de baja por maternidad, por cuidado de los niños**, ya que a la hora de llevar los niños al médico, siempre es tarea de mujeres en vez de ser tarea de hombres, etc. La última pregunta relativa al **acoso laboral**, dice que **conoce un caso de un director de Instituto de Enseñanza Secundaria (IES) hombre, hacia un personal de servicio mujer,**

**que ella se sentía discriminada en temas de horarios y demás**, pero que no conoce bien la situación.

- Elisa de 50 años de edad, estado civil casada, nacionalidad española, de profesión enfermera, situación laboral activa, sector laboral sanidad, nivel de estudios diplomatura en estudios universitarios (D.U.E), con un hijo, no tiene ni dependientes a cargo ni ningún tipo de minusvalía. En cuanto a la primera pregunta responde que no ha sufrido discriminación en el trabajo nunca y que **no conoce a ninguna persona discriminada**. En la segunda pregunta, contesta que **conciliación** de la vida familiar y laboral es el equilibrio de la vida familiar con el trabajo y en cuanto a que si se da o no en las familias dice que **si se procura**. La tercera pregunta relativa al **retroceso** de las mujeres en puestos directivos, opina que no le parece bien, ya que la mujer suele estar mejor preparada que la mayoría de los hombres. Y la cuarta pregunta indica que el **acoso laboral** es el maltrato psicológico a un trabajador y **si conocen algún caso, dice que sí: “el mío propio, por parte de un superior”**. Y ¿Quién o quiénes son los acosadores?, responde que los jefes o superiores.

Parece que ésta última respuesta está un poco en contradicción con la primera respuesta, ya que al sufrir acoso laboral, esto indica que algún tipo de discriminación en el trabajo siempre suele existir.

- Maribel de 47 años de edad, estado civil casada, nacionalidad española, profesión profesora, situación laboral contratada, sector laboral enseñanza, nivel de estudios ingeniera textil, sin hijos ni personas dependientes a su cargo ni tampoco minusvalía, comenta que, no ha sufrido nunca discriminación y que **no conoce ningún tipo de discriminación**. En la segunda pregunta, apunta que **conciliación** de la vida familiar y laboral es compaginar trabajo y hogar sin problemas y que **no se da** siempre en las familias. La tercera pregunta relativa al retroceso de las mujeres en puestos directivos explica que es una pena que suceda esto, pero que también dependerá en qué tipo de empresas. Y en la cuarta pregunta alega que acoso laboral es la violencia psicológica a un trabajador, que **conoce algún caso de acoso laboral y que a veces son los propios compañeros o los superiores**.

- Emilia de 49 años de edad, estado civil casada, nacionalidad española, profesión auxiliar geriátrica, situación laboral activa, sector laboral personal de servicios, nivel de estudios diplomada en informática, con dos hijos, una persona dependiente a su cargo, que es su suegro y sin minusvalía, confiesa que **si ha sufrido algún tipo de discriminación en el trabajo y que si conoce casos**. La segunda pregunta referente a la conciliación de la vida familiar y laboral, expone que la conciliación es la buena relación entre la vida familiar y la vida laboral y que cuando se da en las familias, es porque se involucra con mucho esfuerzo toda la familia. La tercera pregunta, en relación al retroceso de las mujeres en puestos directivos, dice que esto se debe a la total disponibilidad del hombre frente a la mujer que es madre –ama de casa y trabaja fuera de ésta-. Y por último, en la cuarta pregunta dice que acoso laboral es el maltrato a un trabajador y que ella **sí se ha sentido acosada por parte de algún compañero**.
- Viso, de 49 años de edad, estado civil soltera, nacionalidad española, profesión profesora, situación laboral interina, sector laboral profesora de enseñanza, nivel de estudios superiores, sin hijos, tuvo a sus padres como dependientes a su cargo, y sin ningún tipo de minusvalía, responde a la primera pregunta relativa a la discriminación, que ella **sí que ha sentido la discriminación** en el trabajo, por parte de los compañeros, ya que ella les decía a los compañeros hace unos años que no fumarán y protestaba porque le hacía daño el humo de los cigarrillos. Como eran todos hombres sus compañeros, ella era la única mujer y la única que protestaba, entonces los compañeros, le hacían el vacío. La segunda pregunta relacionada con la **conciliación** de la vida familiar y laboral, dice que **no se da en las familias**, ya que ella se tuvo que encargar de cuidar a sus padres, sacrificando su propia vida y dejando de estudiar sus oposiciones, aunque tenía otros dos hermanos, Además, dice, que antes los maestros cuando estaban casados, les dejaban ir al lugar donde viviese la mujer o al revés, es decir, trataban de reunir al matrimonio, que es lo que se llamaba el derecho de consorcio, pero que eso ahora le parece que ya no existe. La tercera pregunta referente al retroceso de las mujeres en puestos directivos, está totalmente de acuerdo, porque dice que las mujeres nunca llegan hasta el final, son las que mejores notas tienen en los institutos y

facultades y sin embargo, hay un punto en que dicen –no voy a más- y ella comenta que al final cree que es por baja autoestima –piensan que no son capaces de desempeñar el cargo- de las mujeres y por trabas que les ponen, ya que ella se pregunta: ¿Por qué tienen las mejores notas y después no están en los equipos directivos? Y en la cuarta pregunta concerniente al acoso laboral, expone que ella **ha sufrido acoso** en las guardias, por parte de los propios compañeros, y éstos lo hacían para escaquearse del trabajo de la guardia.

En el tramo comprendido entre **56 a 65** años de edad **GD4**: nos encontramos con las siguientes opiniones:

- Tere de 56 años de edad, estado civil soltera, nacionalidad española, profesión profesora, situación laboral activa, sector laboral enseñanza, nivel de estudios licenciada, sin hijos con dos personas dependientes a su cargo y sin minusvalía, responde a la primera pregunta que **si ha sentido algún tipo de discriminación** en el trabajo a lo largo de su vida y que **si conoce más casos de discriminación**. En la segunda pregunta referente a la **conciliación**, dice que **no se da** en las familias, que las que concilian suelen ser las mujeres, que los hombres viven su vida y pasan de todo. En la tercera pregunta del retroceso de las mujeres en puestos directivos, expresa que aunque una mujer quisiera ser directiva, le hacen la vida imposible, y le ponen tantas trabas, que ya se le quitan las ganas de ser directiva para siempre. Y la cuarta pregunta relacionada con el acoso denuncia que ella **ha sido acosada** por los directivos y que estos directivos tenían el apoyo de los compañeros de Tere; firmaban cualquier documento en contra de Tere, aunque fuese mentira. ¡Claro, el poder siempre tiene la razón!, y los compañeros algún beneficio siempre sacaban.

Hay que comentar, que Tere era una persona enferma y que los directivos se cebaron con ella, -como siempre- se fijan en las **personas mayores mujeres y enfermas; pienso que los acosadores así se sienten más importantes** y más fuertes, pero lo que son en realidad es un poco cobardes, porque no se enfrentan con sus semejantes, aunque lo hagan todo mal. Tere no denunció por miedo y lo que tuvo que hacer es pedir traslado a otro centro de trabajo, además de tener



varias bajas por depresión y lo mismo que le pasó a ella se pueden citar otros casos parecidos.

- Pilar de 57 años de edad, estado civil separada, nacionalidad española, profesión auxiliar de clínica, situación laboral activa, sector laboral sanidad, nivel de estudios EGB, con dos hijos, una persona dependiente a su cargo y sin minusvalía, manifiesta que no ha sufrido nunca discriminación y que **no conoce ningún caso**. En la segunda pregunta dice que **conciliación** de la vida familiar y laboral, es la armonía entre el hogar y el trabajo y que **no** siempre se da. La tercera pregunta relativa al retroceso de las mujeres en puestos directivos opina que a veces el ser mujer es un punto de desventaja a la hora de acceder a un puesto directivo. Y la cuarta pregunta referente al acoso laboral, dice que es el maltrato a un trabajador, que no conoce ningún caso, pero **los acosadores pueden ser los mismos compañeros o los jefes**.
- Fely de 56 años de edad, estado civil casada, nacionalidad española, profesión modista, situación laboral ama de casa, nivel de estudios EGB, con tres hijos, una persona dependiente a su cargo, que es su suegra y sin minusvalía, expresa que no se ha sentido discriminada en el trabajo y que **no conoce** ningún caso, -es lógico, porque trabajaba sola en su casa-. La segunda pregunta concerniente a la conciliación de la vida familiar y laboral opina que **conciliación** es poder trabajar fuera de casa y compaginarlo sin problemas con las tareas del hogar más los hijos, y que se da la conciliación, pero con mucho esfuerzo por parte de las mujeres. La tercera pregunta concerniente al retroceso de las mujeres en puestos directivos, considera que aún hay mucho machismo. Y en la última pregunta dice que el acoso laboral, es controlar en exceso a un trabajador, y que por lo general, **los acosadores suelen ser los jefes**.
- Montse, de 58 años de edad, estado civil viuda, nacionalidad española, profesión auxiliar de clínica, situación laboral activa, sector laboral sanidad, nivel de estudios EGB, con tres hijos, no tiene dependientes a su cargo ni ninguna minusvalía, responde a la primera pregunta, que no ha sentido ningún tipo de discriminación en el trabajo, pero que **conoce algún caso**. En la segunda pregunta

dice que conciliación de la vida familiar y laboral es compaginar de la mejor forma posible trabajo y hogar y si se da o no en las familias, expone que ¡claro que se da, que remedio..., hay que trabajar! La tercera pregunta relativa al retroceso de las mujeres en puestos directivos indica que es triste que en igualdad de condiciones y preparación, prefieran al hombre. Y en la cuarta pregunta expresa que acoso laboral es el maltrato psicológico a un trabajador, que **si conoce** algún caso y que **el acoso es por parte de un superior**.

- María de 59 años de edad, estado civil viuda, nacionalidad española, profesión educadora, situación laboral activa, sector laboral enseñanza, nivel de estudios licenciada, y con otras licenciaturas, una hija, tiene un dependiente a su cargo, compartido con otro familiar y una minusvalía, que nos comenta que ella **sí que ha sufrido** discriminación en el trabajo por parte de los jefes y que sí que conoce casos de discriminación. En la segunda pregunta, comenta que normalmente no suele darse conciliación de la vida familiar y laboral, que por regla general le toca todo el trabajo a la mujer, el de fuera y el de dentro de casa. Los familiares ascendientes y descendientes son a cargo de la mujer, aunque sean los padres de su marido, ya que el hombre pasa olímpicamente de todo, el sólo se dedica a su trabajo y cuando llega a casa quiere ver el plato de comida en la mesa y la camisa y pantalón que se quiere poner bien planchados y si no es así, ya hay bronca en casa, la mujer tiene que sufrir el maltrato psicológico o de otro tipo y el desprecio por parte de éste, incluso aunque la mujer trabaje y venga cansada también de su trabajo. Dice María, que la colaboración es mínima o nula. La tercera pregunta, referente al retroceso de las mujeres en puestos directivos, apunta que es que las mujeres casi nunca han tenido puestos directivos, y que entonces no pueden ni ascender ni descender. Que nunca ha tenido la oportunidad de llegar a nada, y a veces las trabas no solo las ponen los hombres, sino las propias mujeres que tienen una educación parecida a la de los hombres. Y en la cuarta pregunta relativa al acoso laboral señala que son **los hombres jefes los acosadores en el trabajo, aunque a veces también alguna mujer jefe**.

Podemos ver en este caso, que a medida que aumenta la edad y que aumenta también el nivel de estudios aumenta al mismo tiempo, el grado de acoso y discriminación por parte

de los jefes y a veces de los compañeros/as ¿no será por envidia o por miedo a que puedan ascender a esta persona acosada y les pueda quitar su puesto de privilegio, ya que por ejemplo, la persona acosada posee varias titulaciones adecuadas al perfil del puesto, y que el acosador no posee?

En los grupos de edades comprendidos entre los 46-55 años, GD4: y los 56-65 años GD5, es donde son más evidentes las desigualdades de la mujer en el mercado laboral, y eso que a esa edad se le supone una amplia experiencia y sabiduría que habría que respetar y tener en cuenta, pero no se tiene en cuenta, sino todo lo contrario. En algunas empresas o instituciones, tiene más validez la opinión de un jovencito recién licenciado hombre, salido de la Universidad, que acaba de estrenar su puesto de trabajo, que la opinión de una mujer con dilatada experiencia en ese mismo puesto de trabajo, incluso se la cuestionan todo tipo de actividades, aunque sean más correctas. Es decir, que a medida que aumenta la edad, la experiencia y el nivel de conocimiento de las mujeres, se encuentran con más tipos de discriminaciones, también suelen tener más cargas familiares, incluso aquellas derivadas de sus parejas.

Por otro lado, en relación al acoso laboral, las mujeres manifiestan que los acosadores suelen ser siempre los jefes, a veces algún compañero/a y también se destaca que, normalmente, las que concilian son las mujeres, con ayudas de familiares, guarderías, dependientas del hogar, etc. Por tanto, es importante señalar, que todo esto se debe a varias causas, que se pueden relatar con expresiones como “techo de cristal<sup>265</sup>”, “techo de

---

<sup>265</sup> El techo de cristal es una barrera invisible, difícil de traspasar, que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector.

El término (del original “glass ceiling”) nace en los años 80 en un informe sobre mujeres ejecutivas publicado en el Wall Street Journal, pero se ha extendido a todo tipo de ocupaciones, la ciencia o el deporte. No se trata de un obstáculo legal sino de prejuicios extendidos para confiar en las mujeres puestos de responsabilidad, pagar un salario y otorgar una categoría similar por las mismas funciones al considerar que se conformará con menos, así como sutiles prácticas patriarcales del mundo de los negocios, como el tipo de reuniones, el corporativismo masculino o el amiguismo.

La ex primera ministra británica, Gro Harlem Brundtland, o algunas de las mujeres que encabezan la lista Forbes 2014 son ejemplo de superación del techo de cristal. BARBA PAN, MONTSERRAT. *Periodista, especialista en comunicación corporativa y contenidos web*. <http://feminismo.about.com/> Obtenido el 7 de agosto de 2015.

cemento<sup>266</sup>” y “suelo pegajoso<sup>267</sup>” o también el “techo de diamante<sup>268</sup>”. Estas barreras pueden aparecer en diferentes etapas de la vida y no son exclusivas de las mujeres, aunque principalmente afectan a las trabajadoras. Superarlas es uno de los objetivos prioritarios de las políticas de igualdad y de algunas medidas como las cuotas compensatorias.

Además, otro tipo de discriminación muy importante es la discriminación salarial, que se da más en la empresa privada que en la pública. Según Barba Pan, Montserrat, es fundamental terminar con la discriminación salarial en el trabajo y para ello se han

---

<sup>266</sup> El techo de cristal es una barrera invisible, difícil de traspasar, que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector.

El término (del original “glass ceiling”) nace en los años 80 en un informe sobre mujeres ejecutivas publicado en el Wall Street Journal, pero se ha extendido a todo tipo de ocupaciones, la ciencia o el deporte. No se trata de un obstáculo legal sino de prejuicios extendidos para confiar en las mujeres puestos de responsabilidad, pagar un salario y otorgar una categoría similar por las mismas funciones al considerar que se conformará con menos, así como sutiles prácticas patriarcales del mundo de los negocios, como el tipo de reuniones, el corporativismo masculino o el amiguismo.

La ex primera ministra británica, Gro Harlem Brundtland, o algunas de las mujeres que encabezan la lista Forbes 2014 son ejemplo de superación del techo de cristal.

BARBA PAN, M. *Comunicación corporativa y contenidos web*. <http://feminismo.about.com/> Obtenido el 07/08/2015.

<sup>266</sup> “El techo de cemento” se refiere a los límites que ponen las propias mujeres para crecer política, social o empresarialmente, debido a la falta de referentes, la maternidad y la vida personal, una mayor autocrítica o una forma diferente de entender el liderazgo y la ambición profesional.

Este concepto tiene que ver con la educación sexista, la organización del tiempo en las empresas (sin tener en cuenta la conciliación) o la forma en la que históricamente se establecen las jerarquías en las corporaciones. Para vencer este techo, muchas mujeres tienen como única opción adaptarse a estructuras laborales, horarios y dinámicas masculinas.

BARBA PAN, M. *Comunicación corporativa y contenidos web*. <http://feminismo.about.com/>. Obtenido el 07/08/2015.

<sup>266</sup> “El suelo pegajoso”, se refiere a las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres. Salir de este “espacio natural” que según el patriarcado les corresponde es un obstáculo para su desarrollo profesional. Este concepto está relacionado con el famoso “equilibrio” de trabajo en y fuera de casa, tan complicado de mantener para muchas mujeres.

BARBA PAN, M. *Comunicación corporativa y contenidos web*. <http://feminismo.about.com/>. Obtenido el 07/08/2015.

<sup>266</sup> “El techo de diamante” es un término acuñado por Amelia Valcárcel en su libro 'La política de las mujeres' (1997, Ediciones Cátedra). Se refiere al hecho de que, en la sociedad patriarcal, el hombre sea un "objeto de aprecio" y la mujer un "objeto de deseo", subordinándola así a una situación en la que el hombre perpetúa su poder. El “techo de diamante” impide que se valore a las mujeres por criterios estrictamente profesionales.

BARBA PAN, M. *Comunicación corporativa y contenidos web*. <http://feminismo.about.com/>. Obtenido el 07/08/2015.

elaborado y se siguen elaborando planes de empleo a nivel nacional, regional, local y en las empresas e instituciones. Pero, a pesar de esto, los hombres siguen cobrando de media más que las mujeres por un mismo trabajo y horas de dedicación. Al mismo tiempo, las tareas de cuidado y bienestar, casi siempre son a cargo de las mujeres, y no son reconocidas legal ni socialmente. Es por lo que muchas economistas defienden que los indicadores económicos, como el Producto Interior Bruto (PIB) no tengan en cuenta solo el trabajo mercantil, sino también el trabajo doméstico, que es fundamental para sostener la vida de las personas aunque no tenga una contrapartida económica. La crisis económica y de modelo político ha ensanchado estas diferencias, que son de tres tipos:

Primeramente, entre oficios y sectores: las profesiones que desempeñan las mujeres están menos valoradas económicamente que las masculinas. De ahí la expresión "sectores feminizados". La enfermería, el cuidado a domicilio, la atención al público o la educación son profesiones peor remuneradas que la banca, la ingeniería o la medicina.

Luego, a partir de ciertos niveles intermedios, entre trabajadoras/es de igual cualificación y categoría profesional, las mujeres cobran lo señalado en el convenio colectivo, que negoció la empresa con los sindicatos, el Estado y organismos empresariales, mientras que los hombres tienen pluses, salarios en especie, dietas, negociaciones "cara a cara" que hacen que la nómina mensual de ellos sea más alta que la de ella. Esto se suma al techo de cristal y de cemento, las dificultades que tienen muchas mujeres para ascender en un organigrama.

Asimismo, el presente modelo económico discrimina a las personas que se ocupan de la casa, de las hijas/os, y las personas dependientes, porque este tiempo de trabajo de las mujeres es invisible y no tiene ningún valor económico; tiene un valor de uso, pero no un valor de cambio en el mercado, no tiene asignado ningún tipo de salario. Por lo tanto, a la hora de acceder a una pensión de jubilación, derechos sanitarios, alquileres de vivienda, créditos bancarios o prestación social, no existen como trabajadoras. Pero esta situación es mucho peor, si se trata de mujeres inmigrantes y se complica muchísimo para las mujeres que sacan adelante ellas solas a sus hijas/os.

Según el IV Informe Adecco sobre Absentismo<sup>269</sup>, donde se analizan las cláusulas de igualdad de los convenios colectivos, éstos apuestan por el principio de igualdad y no discriminación y lo hacen desde la publicación de sus planes de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores y en algunos sectores también para empresas de menor tamaño. Las cláusulas que más interesan en este tema son las relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Es fácil deducir que la aplicación de instrumentos de conciliación consigue que el absentismo se reduzca, pues éstos facilitan las necesidades familiares de los trabajadores, que no buscan así otros métodos para atender a este tipo de exigencias.

No obstante, algunas de las medidas concretas que pueden ayudar al control del absentismo desde este ámbito son, desde la creación y difusión entre los empleados de Planes de Igualdad en la empresa, a la implantación de un horario flexible pasando por permisos de lactancia, licencias retribuidas, y otras medidas de colaboración con la conciliación como el uso de medios telemáticos (videoconferencias) en las relaciones laborales, o el teletrabajo.

En el grupo de discusión GD5 cuyos intervalos de edad son de 56 a 65 años se debatió y analizó el tema del absentismo laboral de las mujeres, llegando a la conclusión de que además de todas estas medidas tomadas por la Administración y por las empresas, sería interesante que hubiese más colaboración en las familias, y que así disminuiría bastante el absentismo en el trabajo, ya que éste es a veces una especie de válvula de escape del acoso laboral que sufren muchas mujeres, la única salida que tienen estas mujeres para no seguir sufriendo una discriminación en el trabajo y no caer en una depresión, ya que el acoso laboral es muy difícil de probar. Por lo tanto, si son mujeres que no se ausentan de su trabajo, siguen siendo acosadas, y como resultado terminan pidiendo la baja por depresión a raíz del acoso sufrido. En resumidas cuentas, se deberían tomar medidas para erradicar el acoso laboral y sobre todo aquel dirigido a las mujeres. En primer lugar, lo

---

<sup>269</sup> ADECCO. *IV Informe Adecco sobre Absentismo*.

<http://www.adecco.es/data/NotasPrensa/pdf/675.pdf>. Obtenido el 12 de agosto de 2015.

fundamental es la educación en igualdad de oportunidades, tanto en todo el proceso académico, que atraviesan las personas, como en el mundo laboral.

### **7.3. Informe de los datos recogidos en los grupos de discusión**

Al empezar la reunión, lo primero que se hacía eran las presentaciones de todos los integrantes del grupo, destacando una característica que definiera a cada una de las participantes a través de un adjetivo calificativo. Seguidamente, se explicaba el motivo de la reunión y que el tema que se iba a tratar tenía como título: “el desempleo en Castilla y León y la situación de la mujer”. A continuación, se invitaba a las tertulianas a un café o refresco con unas pastas de té y al final de la reunión, o en algunos casos, también al principio, se les entregaba un regalo obsequio por parte de la realizadora de los grupos y también y se les entregó una ficha para que rellenaran sus datos personales. Acto seguido, se explicó que se iban a grabar las charlas, para poder incluir todas las intervenciones, y que no se quedara ninguna opinión importante sin recoger y al mismo tiempo, se comenzaba a charlar sobre temas que en teoría parecían no tener ninguna relación con la investigación y que ayudaban a relajar un poco el ambiente. Puesto que casi siempre sucede, que en todos los grupos siempre hay una persona que destaca sobre las demás, que habla más, entonces, la moderadora intentó reconducir la reunión para que todas las personas participaran y en ningún momento ninguna de esas mujeres consiguió que el resto del grupo aceptara sus afirmaciones como las correctas y las apoyaran sin más, ni que se convirtiera en la líder de la tertulia, ya que todas las opiniones eran importantes y por eso se animaba a hablar a todas las mujeres.

En general, las mujeres están sensibilizadas acerca del tema del desempleo en Castilla y León, la situación laboral que tienen en sus puestos de trabajo, la discriminación que algunas mujeres sufren en el trabajo, la conciliación de la vida familiar y laboral, el empoderamiento de la mujer, y el acoso laboral. Las mujeres jóvenes se extrañaban un poco del tipo de preguntas que se les hacían, porque nunca habían pensado en los temas planteados al grupo. No es que no supieran nada sobre los mismos o que no quisieran hablar sobre ellos, sino que, según declaraban, nunca se los habían cuestionado, porque quizá nunca habían pasado por ninguna situación problemática de discriminación en el

trabajo o acoso laboral, ya que llevaban poco tiempo en el mundo laboral, o no lo habían identificado como un problema de discriminación.

El primer grupo de discusión (GD1), tuvo como objetivo investigar la situación profesional de las jóvenes en castellano-leonesas, con el fin de analizar si se percibe o no, discriminación en su ámbito de trabajo. Fue un grupo de mujeres jóvenes, con edades comprendidas entre 26 y 35 años de edad, todas ellas ocupadas y con diferentes niveles de estudios de ESO, CFGM, CFGS, Bachillerato, y licenciadas. El lugar de celebración ha sido el Campus Universitario de Zamora, al igual que en la mayoría de los grupos de discusión. El discurso ha sido fácil y las participantes colaboraban en todo momento con la materia a tratar. Al ser un colectivo tan joven y al existir tanto paro, todavía no tenían experiencia en el mundo laboral y no estaban muy sensibilizadas con el tema de la discriminación en el trabajo. El problema fundamental que ellas tenían y del que más se trató en la reunión, fue precisamente el desempleo que tenía tanto Zamora como Castilla León, debido a la crisis económica, y es lo que más les preocupaba. Un dato curioso que llamó la atención, es cuando una jovencita explicó que su novio a los seis meses de vivir juntos, los domingos por la mañana, decidió ir a jugar al fútbol con los amigos, en vez de colaborar en las tareas del hogar con su novia, ya que el domingo por la mañana era el único día que coincidían los dos juntos para poder realizar la limpieza del apartamento y también para hacer el menú de comida correspondiente del domingo.

Casi todas coinciden, en que la conciliación es la compatibilidad familia-trabajo y que con las guarderías ha mejorado un poco la situación para las mujeres trabajadoras que tienen hijos, pero que últimamente, con la recesión que atravesó el país y la Comunidad de Castilla y León, se nota que en las guarderías que no son gratuitas hay una demanda escasa y no sólo con la crisis, sino también porque las mujeres cada vez tienen hijos con una edad más avanzada, o simplemente deciden no tener hijos, ya sea por completar los estudios o por no tener un trabajo, como se puede comprobar en la siguiente tabla, según un estudio del Sindicato de Comisiones Obreras (CCOO) de Castilla y León.



**Edad media de las mujeres en Zamora, Castilla y León y España, en el nacimiento de su primer hijo/a**

	1.978	1.983	1.988	1.993	1.998	2.003	2.008	2.013
ZAMORA	25,66	25,42	26,19	27,26	29,59	30,11	30,10	31,33
CASTILLA Y LEÓN	25,42	25,92	26,55	28,26	29,58	30,26	30,17	31,20
ESPAÑA	24,81	25,51	26,25	27,80	28,87	29,25	29,30	30,42

Además, en el año 2013, según CCOO, la edad media de las mujeres que tienen su primer hijo en Zamora se situó en 31,3 años, imperceptiblemente más alta que la media en Castilla y León (31,2 años), casi seis años más que hace 35 años.

En Castilla y León, al igual que en la provincia de Zamora, ha descendido desde 1978 la tasa global de fertilidad cerca de la mitad, a pesar del ligero repunte que se observa entre 2003 y 2008. La tasa global de fertilidad en Zamora, como podemos observar en la tabla es de 28,67 nacimientos, más baja que la media en Castilla y León (33,25 nacimientos) y la media nacional (38,29 nacimientos).

**Evolución de la tasa global de fertilidad en Zamora, Castilla y León y España**

	1978	1983	1988	1993	1998	2003	2008	2013
Zamora	54,1	48,24	40,69	33,37	29,73	28,91	29,77	28,67
CASTILLA Y LEÓN	61,16	49,58	38,94	32,55	28,89	31,74	36,39	33,25
ESPAÑA	73,15	53,59	44,32	38,51	35,39	40,38	44,68	38,29

Por ello, sería interesante que se construyeran guarderías públicas para niños de 0 a 3 años o centros para el cuidado de dependientes, ya que esto serviría para reactivar la economía y crear puestos de trabajo y, al mismo tiempo, permitiría, crear una sociedad más justa e impedir que las tareas de cuidado sean un freno para que mujeres y hombres se incorporen o puedan promocionar en el mundo laboral.

Los programas de conciliación de la vida familiar, escolar y laboral en el ámbito educativo fueron fruto del diálogo social, y son el Programa “Madrugadores” y el Programa “Tardes

en el Cole<sup>27</sup>. En el curso 2013/2014 estuvieron inscritas en este programa 6.065 personas en horario de mañana (6298 personas en el curso anterior) y 93 personas en horario de tarde (138 personas en el curso anterior). El presupuesto destinado a este programa fue de 2.396.719,91 euros, lo que supuso una disminución del 19,2% respecto del curso anterior<sup>270</sup>.

Como se puede observar, con la crisis las mayores perjudicadas y empobrecidas son las mujeres, ya que se están recortando todo tipo de servicios sociales públicos, -como se observa en los dos programas anteriores-, de los que las mujeres son mayoritariamente las usuarias y las empleadas. Por eso es importante cambiar el modelo de vida entre mujeres y hombres, para que sea más justo y equitativo para ambas partes.

Por otro lado, todas las tertulianas coinciden en señalar que el acoso laboral es el maltrato psicológico, y que algunas no conocen ningún caso, porque llevan poco tiempo trabajando, pero que el acoso puede venir de los jefes o incluso de los propios compañeros. Hay una persona en el grupo, que señala que sabe de algún caso de acoso entre compañeros y el resto comenta que los acosadores suelen ser los jefes.

El segundo grupo de discusión (GD2), tiene como objetivo establecer un análisis comparado con respecto al GD1 en función de la madurez laboral y la situación personal de las integrantes del presente grupo. Se incorporan dos variables nuevas, situación sentimental y la existencia de hijos, con el fin de resaltar posibles problemáticas en lo que respecta a la conciliación familiar con la laboral. Es un grupo de mujeres con edades comprendidas entre 36 y 45 años de edad, todas ellas ocupadas o en el sector público o en el sector privado y con diferentes niveles de estudios, como ESO, CFGM, CFGS, Bachillerato, y licenciadas. El discurso ha sido fluido y bastante centrado en el tema, ya que en este grupo se nota más madurez que en el anterior, debido a la edad y porque todas las personas tienen más experiencia en el mercado laboral.

---

<sup>270</sup> CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN. *Informe situación económica y social de Castilla y León*. 2014, pp. 23.

Algunas participantes comentaron que si han sentido discriminación en el trabajo y una señora señaló que en su empresa no la renovaron el contrato al quedarse embarazada. Otra mujer apuntó que a ella le hacían el vacío los compañeros, porque protestaba cuando éstos fumaban en el trabajo. También coinciden en que el acoso laboral es el maltrato psicológico de un trabajador por parte casi siempre de los jefes y que los acosadores suelen ser los hombres; otras tertulianas dicen que el acoso puede venir de los propios compañeros o de un superior y que a veces hay alguna mujer acosadora. En el tema de la conciliación, coinciden todas en la siguiente definición: Conciliar es que la familia y el trabajo estén en armonía y que sólo se da, si tienes ayuda por parte de familiares, guarderías o cuidadoras, sino, que es muy difícil conciliar.

Tanto en GD1 como en GD2, se identifican los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres trabajadoras. Las mujeres participantes de ambos grupos coinciden en que el hecho de tener hijos o personas dependientes a cargo dificulta el acceso al empleo y la promoción profesional. En cualquier caso, se señala la necesidad de incrementar los servicios públicos como guarderías, centros día u otro tipo de instituciones que colaboren con los cuidados. En todo momento se asume que son las mujeres las principales encargadas de dichas tareas. Por otro lado, llama la atención que no se halla mencionado el papel de los hombres en aquellas mujeres que tienen pareja.

En relación al retroceso de las mujeres en puestos directivos, algunas mujeres están totalmente de acuerdo en este retroceso, otras dicen que es que no hay retroceso, porque nunca ha habido mujeres en puestos directivos. Una mujer profesional del sector educativo, que está de acuerdo en que ha habido este retroceso dice que las mujeres nunca llegan hasta el final, que son las que mejores notas han tenido en los institutos y facultades y sin embargo, llega un momento en que se estancan, que no van hacia adelante. En este caso se puede decir, que se estaría hablando de lo denominado “efecto tijera”<sup>271</sup> en las trayectorias profesionales de mujeres y hombres del mundo académico. La misma, piensa que es por baja autoestima de las mujeres y por trabas que les ponen los propios

---

<sup>271</sup> CASADO, MARÍA. “Sobre la persistencia del desequilibrio entre mujeres y hombres en el mundo de la ciencia”. Revista de Bioética y Derecho número 21, enero 2011.

compañeros/as. Otras también comentan que, la mujer suele anteponer la vida familiar al resto de puestos directivos y que si la mujer no atiende su casa y a sus hijos, ella misma se considera mala madre y mala mujer, con unos cargos de conciencia que superan con creces el deseo del ascenso en el trabajo, con lo cual se deduce que, la mujer dedica más horas al hogar que al trabajo remunerado, como se puede comprobar también en la siguiente tabla.

**Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan. Castilla y León. 2009-2010 (horas y minutos)**

	Varones	Mujeres
Cuidados personales	11:41	11:34
Trabajo remunerado	7:55	6:22
Estudios	5:40	4:08
Hogar y familia	2:23	4:34
Trabajo voluntario y reuniones	2:04	1:28
Vida social y diversión	1:53	1:41
Deportes y actividades al aire libre	1:59	1:40
Aficiones e informática	1:58	1:31
Medios de comunicación	2:56	2:46
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:12	1:12

**FUENTE: CCOO SORIA. *Las Mujeres en Castilla y León. Acercamiento a su situación social y laboral*. Soria, 12 de mayo 2015**

Según la encuesta de tiempos de vida del INE, en el periodo 2009/2010, las mujeres en Castilla y León, España dedicaron 4 horas y 34 minutos diarios a las tareas domésticas y el uso de tiempo de vida y del cuidado de nuestros menores y mayores, mientras que los hombres dedicaron 2 horas y 23 minutos.

Las ayudas a la dependencia, prestación y servicios fruto del Dialogo Social Estatal que fueron puestas en marcha en Castilla y León en 2007, han beneficiado a 62.724 personas siendo el 63,5% mujeres. En Zamora, el 65,29% de las personas beneficiarias fueron mujeres (4.150 mujeres frente a 2.206 hombres).

La Renta Garantizada de Ciudadanía se acordó en 2010 como una prestación económica de derecho subjetivo, mientras persista una situación de carestía de ingresos. Hasta el mes

de octubre del año 2014, de un total de 48.302 solicitudes se habían concedido el 38,4%, correspondiendo a mujeres el 58,94% de las concedidas<sup>272</sup>.

El tercer grupo de discusión (GD3), tiene como objetivo introducir nuevas categorías de diferenciación en la variable -situación laboral- como ocupadas a tiempo parcial y a tiempo completo, y desempleadas de corta y larga duración, con el fin de establecer una visión comparada de la percepción de la mujer zamorana, en el ámbito laboral, en relación al tiempo dedicado al trabajo. Los intervalos de edad de las mujeres que componían este grupo, oscilaban entre los 36 y 45 años de edad, algunas trabajaban en el sector público y otras en el sector privado, con contrato a tiempo parcial o con contratos a tiempo completo y una persona llevaba desempleada durante 18 meses. Los niveles de estudios de este grupo son también desde la ESO, CFGM, CFGS, Bachillerato, hasta alguna persona universitaria, y casi todas tenían algún hijo.

Este grupo ha sido muy participativo e interesado en los temas, todas las personas están de acuerdo en que existe discriminación en el trabajo, y alguna conoce algún caso de discriminación. No obstante, hay una persona que nunca ha percibido en su entorno laboral ningún tipo de discriminación. El caso más destacable fue el de una chica que no le renovaron el contrato al quedarse embarazada. Casi todas coinciden en que no se suele dar la conciliación de la vida familiar y laboral, porque es difícil llevar una familia y trabajar fuera de casa al mismo tiempo. Una señora comenta que a veces se da la conciliación, pero con la ayuda de familiares, guarderías o chicas que cuiden a los niños y limpien la casa. En este caso, vemos como se sigue con el estereotipo de que la mujer es la encargada de los cuidados y las tareas domésticas.

En el tema referente al retroceso de las mujeres en puestos directivos están todas de acuerdo en que sí hay un retroceso y sobre todo si las mujeres tienen hijos, o están embarazadas. Entienden que el hecho de tener hijos, es una dificultad para alcanzar esos puestos directivos. Y en relación al acoso laboral, todas dan una definición similar y hay cinco mujeres que están de acuerdo en que los acosadores son los jefes hombres. Dos de

---

<sup>272</sup> CCOO ZAMORA. *Las mujeres en Castilla y León*. CCOO. Zamora 14 de mayo de 2015.

ellas, dicen que los acosadores pueden ser tanto los jefes como los compañeros y una mujer comenta que hay también acosadoras mujeres.

Uno de los temas que más se debatió y en el que estaban más interesadas era el desempleo en España, en Castilla y León y concretamente en Zamora. Algunas tenían miedo a perder su puesto de trabajo y para ellas era crucial mantener el empleo y por eso, a continuación se añaden los siguientes datos proporcionados por el Sindicato de CCOO:

- Según la EPA, de media en 2014 hubo en Castilla y León 1.161.000 personas activas, de las que 639.200 fueron hombres y 521.900 fueron mujeres, un 44,9% de la población activa total. Zamora, con un 47% tiene una tasa de actividad en las mujeres superior a la media de la Comunidad.
- En el periodo entre 2011 y 2014 en Zamora se ha incrementado la población activa de mujeres, reduciéndose la de los hombres, sin embargo, la diferencia en los porcentajes de población activa de unos y otras sigue invariable a favor de los hombres.

#### **Evolución de la población activa en Castilla y León y Zamora por sexo 2011-2014.**

	Castilla y León				Zamora			
	2.011	2.012	2.013	2.014	2.011	2.012	2.013	2.014
<b>Mujeres</b>	524.700	522.700	526.500	521.900	31.900	31.900	32.200	36.800
<b>Hombres</b>	671.900	668.600	644.600	639.200	48.500	44.200	42.800	46.300
<b>Total</b>	1.196.600	1.191.300	1.171.100	1.161.100	76.400	77.300	78.000	78.300
<b>% mujeres</b>	<b>43,8%</b>	<b>43,9%</b>	<b>45%</b>	<b>44,9%</b>	<b>41,75%</b>	<b>41,27%</b>	<b>41,28%</b>	<b>47%</b>

**FUENTE: CCOO ZAMORA. Estudio sobre la situación socio laboral de la Mujer en Zamora, 14 de mayo de 2015**

En 2014 en Zamora la tasa de actividad de las mujeres es del 45,33%, mientras que la de los hombres es del 57,46%. La brecha entre hombres y mujeres en este ámbito es de más de 12 puntos porcentuales. La evolución en la tasa indica un crecimiento de más de 7 puntos porcentuales en el caso de las mujeres, mientras que la de los hombres, tras un descenso de casi 5 puntos porcentuales en el periodo 2012-2014, se recuperó en el año 2014 para volver a las tasas de actividad que se tenía en el año 2011, en torno al 57%.

#### **Evolución de la tasa de actividad en Zamora por sexo 2011-2014**

	Hombres				Mujeres			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
<b>Zamora</b>	57,83%	54,67%	52,97%	57,46%	38,14%	37,72%	39,19%	45,33%

FUENTE: CCOO ZAMORA. *Estudio sobre la situación socio laboral de la Mujer en Zamora*, 14 de mayo de 2015

La evolución respecto de las personas ocupadas desde 2011 indica que Zamora y Segovia son las dos únicas provincias de Castilla y León que tras descensos de población femenina ocupada mejora sus datos en 2014 respecto a los del 2011. En Zamora los datos de ocupación femenina descendieron en 2012 y 2013, pero en 2014 hay 3.200 mujeres ocupadas más que en el año anterior. A pesar de ello, el porcentaje de población femenina ocupada en 2014 es del 43,3%, que es algo inferior a la media regional.

#### **Evolución de la población ocupada en Zamora por sexo 2011-2014**

	Hombres				Mujeres			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
<b>Zamora</b>	40.400	34.700	32300	34.800	24.900	23.900	23.300	26.500

FUENTE: CCOO ZAMORA. *Estudio sobre la situación socio laboral de la Mujer en Zamora*, 14 de mayo de 2015

La tasa de empleo general en Zamora en el año 2014, es de 43,3% por debajo de la media de la comunidad y es la provincia, en solitario o con otras como Ávila y León —depende del año examinado— que presenta las tasas de ocupación más bajas. En el caso de los

hombres la tasa de empleo ha descendido en algo más de 4 puntos porcentuales. La tasa de ocupación de las mujeres, en cambio, y en el mismo periodo 2011-2014 se ha incrementado en casi 3 puntos porcentuales.

En el año 2014 la diferencia entre la tasa de empleo de los hombres y la tasa de empleo de las mujeres es de más de 10 puntos porcentuales.

#### **Evolución de la tasa de empleo en Castilla y León y Zamora por sexo. 2011-2014**

	<b>ZAMORA</b>				<b>CASTILLA Y LEÓN</b>			
	<b>2.011</b>	<b>2.012</b>	<b>2.013</b>	<b>2.014</b>	<b>2.011</b>	<b>2.012</b>	<b>2.013</b>	<b>2.014</b>
<b>Mujeres</b>	29,8%	28,3%	28,3%	32,6%	39,13%	37,46%	37,25%	37,71%
<b>Hombres</b>	48,2%	42,9%	39,9%	43,1%	52,97%	51,65%	48,96%	49,63%

FUENTE: CCOO ZAMORA. *Estudio sobre la situación socio laboral de la Mujer en Zamora*, 14 de mayo de 2015

Según el Informe de CCOO, en Zamora el desempleo ha crecido en este periodo de tiempo 2011–2014 tanto en los hombres como en las mujeres. En el caso de los hombres ha crecido en 3.500 personas, y en el caso de las mujeres ha crecido en 3.300 personas. En todos los años analizados el número de hombres desempleados es superior al número de mujeres desempleadas.

#### **Evolución de la población desempleada en Zamora por sexo. 2011-2014**

	<b>Hombres</b>				<b>Mujeres</b>			
	<b>2.011</b>	<b>2.012</b>	<b>2.013</b>	<b>2.014</b>	<b>2.011</b>	<b>2.012</b>	<b>2.013</b>	<b>2.014</b>
<b>Zamora</b>	8.100	9.600	10.600	11.600	7.000	8.000	8.900	10.300

FUENTE: CCOO ZAMORA. *Estudio sobre la situación socio laboral de la Mujer en Zamora*, 14 de mayo de 2015

La tasa de desempleo ha crecido tanto para hombres como para mujeres en Castilla y León durante el periodo 2011-2013, produciéndose un punto de inflexión en el último año 2014, en el que se reducen dichas tasas. En Zamora la tasa de desempleo masculino



ha crecido en este periodo 2011-2014 en más de 8 puntos porcentuales. En el caso de las mujeres ha crecido en 6 puntos porcentuales. La tasa de desempleo de las mujeres siempre ha superado todos los años a la de los hombres. En el año 2014 existe una diferencia porcentual entre mujeres y hombres de casi tres puntos porcentuales que afectan negativamente a las mujeres.

#### **Evolución de la tasa de desempleo en Zamora. 2010-2014**

	Hombres				Mujeres			
	2.011	2.012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
<b>Zamora</b>	16,6%	16,6%	21,6%	25%	21,9%	21,9%	25%	27,9%

FUENTE: CCOO ZAMORA. *Estudio sobre la situación socio laboral de la Mujer en Zamora*, 14 de mayo de 2015

Zamora ha sufrido un incremento del paro registrado femenino desde el año 2011 de un 14,4%.

#### **Evolución del paro registrado por sexo en Zamora. 2011-2014**

	Hombres				Mujeres			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
<b>Zamora</b>	7.394	8.833	9.169	8.793	7.921	8.897	9.374	9.068

FUENTE: CCOO ZAMORA. *Estudio sobre la situación socio laboral de la Mujer en Zamora*, 14 de mayo de 2015

En Zamora hay un total de 11.272 personas al servicio de las distintas administraciones públicas, lo que supone un 6,83% respecto del total de la Región, de las que el 55,24% son mujeres. Es la Administración Autonómica las que más mujeres emplea, tanto en la Comunidad como en Zamora.

**Número personas empleadas en la Administraciones Públicas en Castilla y León y Zamora por sexo. 2014**

		ESTATAL	AUTONÓMICA	LOCAL	UNIVERSIDAD	TOTAL
Castilla y León	Hombres	26.222	26.082	19.336	4.552	76.192
	Mujeres	11.309	58.643	14.684	4.204	88.840
Zamora	Hombres	1.211	2.176	1.524	134	5.045
	Mujeres	550	4.459	1.161	57	6.227

FUENTE: CCOO ZAMORA. *Estudio sobre la situación socio laboral de la Mujer en Zamora, 14 de mayo de 2015*

Como se ha podido comprobar, el paro femenino en Zamora ha aumentado desde el año 2011 hasta el año 2014, pasando de 7.921 mujeres en el año 2011 a 9.068 mujeres, en el año 2014 y siendo la tasa de desempleo de este mismo año el 27,9%, la más elevada desde el año 2011 que era del 21,9%.

El cuarto grupo de discusión GD4, tuvo como objetivo ampliar el análisis objeto de investigación, haciendo especial hincapié en el tema de promoción profesional de las mujeres, ya que nos encontramos en un intervalo de edad en el que se puede tener una mayor experiencia laboral, por la cantidad de años trabajados. Fue un grupo muy coloquial y ameno, compuesto por mujeres entre 46 – 55 años, empleadas del sector público y privado y con varios niveles de estudios de ESO, CFGM, Bachillerato, CFGS y personas con estudios universitarios, algunas mujeres estaban casadas y con hijos y otras estaban solteras, pero todas ellas estaban ocupadas.

Cuando se empezó a hablar de discriminación, cuatro mujeres dijeron que no conocían ningún caso de discriminación en el trabajo y otras dos mujeres que si conocían casos y que ellas mismas habían sufrido discriminación en el trabajo por los jefes y por los compañeros. En cuanto al acoso laboral todas conocían algún caso de acoso laboral. Seis mujeres dijeron que los acosadores eran los jefes y dos mujeres dijeron que los acosadores podían ser los jefes o los mismos compañeros de trabajo.

Desde el primer momento se interesaron por el tema del empoderamiento de la mujer y todas estaban de acuerdo en decir que se había producido un retroceso de las mujeres en puestos directivos. Una de las señoras dijo que normalmente las mujeres se dedican más a la casa. El problema radica en que se dan de baja por maternidad y que se centran tanto en los hijos, esposo y hogar, y que se olvidan del resto de tareas laborales retribuidas. Igualmente, otra señora dijo que el problema era que las mujeres tenían muy baja autoestima y que no se presentan normalmente a ningún cargo directivo, aunque tengan el doble de puntos y méritos que sus compañeros hombres.

Según CCOO, se debe dar un impulso al empoderamiento de las mujeres, para alcanzar determinados ámbitos, eliminando las barreras que puedan impedirlo, realizando una formación mucho más acentuada en la promoción profesional y mejorando las carreras profesionales.

También, hay estudios mundiales, que indican que la presencia de mujeres puede ayudar a que los negocios tengan una mayor estabilidad financiera<sup>273</sup>. La consultora de Ernst & Young, Kattia Chacón, ha defendido el papel de las mujeres en los puestos de liderazgo empresarial durante su exposición “Emprendedurismo femenino: uno de los motores de la economía nacional”, basándose en los datos de un estudio de Credit Suisse en el que se asegura que la presencia femenina en puestos directivos de las empresas no solo reduce el riesgo de bancarrota sino que el retorno del capital aumenta. Según Kattia. Chacón, el trabajo de las mujeres se caracteriza por ser multitarea, por su interacción y su carácter conciliador, aunque reconoce que existen obstáculos que impiden el crecimiento femenino en puestos de liderazgo, es decir, la presencia y el liderazgo femenino en los negocios y su estilo de liderazgo pueden generar diferencias importantes en el retorno del capital, el crecimiento y el éxito empresarial, ya que según un estudio del 2012 de la Credit Suisse, el retorno promedio del capital para aquellas empresas que contaban con por lo menos una mujer en su junta directiva fue de un 16% entre los años 2005 y 2011.

---

<sup>273</sup> NELSON ULLOA, JOANNA. *El Financiero*. Costa Rica, 28 de agosto de 2015. [http://www.elfinancierocr.com/pymes/EY-Ernst - Young-mujeres-emprendedoras-pymes-empresas-mujer\\_0\\_783521644.html](http://www.elfinancierocr.com/pymes/EY-Ernst - Young-mujeres-emprendedoras-pymes-empresas-mujer_0_783521644.html). Obtenido el 30/08/2015.

Esto significó un 4% adicional frente a aquellas empresas que no contaban con mujeres en sus directivas.

Del mismo modo, tener a una mujer en una junta directiva también reduce la posibilidad de caer en bancarrota en un 20%, de acuerdo con la investigación británica *Gender Balance and Insolvency Risk: An Empirical Study*. Pero, a pesar de que un 50% de la población mundial está compuesta por mujeres, para el 2013 apenas tenían un 11% de cargos en juntas directivas, de conformidad con el *GMI Ratings 2013 Woman on Boards Survey*.

Kattia Chacón, consultora senior de Ernst & Young (EY), durante su exposición *Emprendedurismo Femenino*, utilizó algunos datos como: uno de los motores de la economía nacional en la que subrayó la necesidad de incorporar a más mujeres en puestos de liderazgo dentro de las empresas.

Además, Chacón destacó que el trabajo y liderazgo femenino se caracterizan por ser interactivo (se orienta hacia las personas y al trabajo en equipo), multitarea (capacidad de realizar varias actividades a la vez), conciliador (otorga información y no pretende acaparar el poder) y es inclusivo (promueve que otros participen). La presencia femenina en la dirección empresarial reduce el riesgo de bancarrota. Sin embargo, las mujeres enfrentan varios obstáculos que imposibilitan que crezcan y avancen en las empresas: estereotipos, falta de modelos femeninos de alto nivel o exitosos, falta de experiencia gerencial significativa y falta de mentores.

El grupo de discusión GD5 tuvo como objetivo profundizar en el análisis de la discriminación de la mujer, poniendo especial énfasis en la edad de las integrantes del grupo. Las mujeres participantes de este grupo tenían una edad comprendida entre 56 – 65 años, pertenecientes al sector público y privado, con un nivel de estudios de ESO, CFGM, Bachillerato, CFGS y personas con estudios universitarios, con pareja y sin pareja, todas ellas activas. Este grupo es el más sensibilizado con los temas que se debatieron. En la pregunta relativa a la discriminación, tres personas responden que sí han sufrido algún tipo de discriminación y dos señoras, responden que no han sufrido ningún tipo de discriminación ni conocen ningún caso de discriminación. Esta respuesta es lógica en el

caso de una de las señoras, ya que trabaja de modista sola en su casa, y no tiene jefa/e ni compañeras/os, que le puedan realizar ningún tipo de acoso en su trabajo.

Una de las tertulianas comentó que en su trabajo, ella era la única persona que tenía los méritos para ascender, pero que como no era de la misma línea política que el poder establecido en ese momento, entonces para que ésta mujer no pudiera ascender, y estar en la cúpula, lo que hizo el staff en ese momento, fue cambiar toda la convocatoria y que se pudieran presentar a ese puesto hombres que antes no podían por no tener la titulación o los cursos correspondientes. Por lo tanto, los cursos que antes servían para ascender, ahora ya no servían para ese objetivo, es decir no se contemplaban en el baremo de la nueva convocatoria. Como se puede observar, este sería el típico ejemplo del techo de cristal.

Otra de las tertulianas comentó que las mujeres con familias monoparentales notan más la discriminación laboral, tanto en el acceso al empleo, como en las dificultades que tienen para poder compaginar el trabajo con las responsabilidades familiares. Hay una tendencia a la exclusión y a la precariedad, que sitúa en situación de desigualdad socioeconómica tanto a estas madres como a sus hijas/os. Estas mujeres sufren barreras en el acceso al empleo, tienen dificultades para conciliar, escasas oportunidades de promoción y por supuesto desigualdad salarial. La sociedad en general e incluso las propias familias, no ve con buenos ojos a las “madres solas”, hay muchos prejuicios y falsas creencias de que su comportamiento será menor y es todo lo contrario, aportan fidelidad, estabilidad, motivación y son personas que quieren trabajar, lo que significa una garantía en el trabajo.

Según un estudio de Adecco, el 90% de las mujeres afirma llegar con dificultades a final de mes y el 60% siente que sufre discriminación laboral. Y también que el 70 por ciento de las mujeres desempleadas de la Comunidad que encabezan familias monoparentales lleva más de un año sin encontrar trabajo, cifra que desciende diez puntos porcentuales entre el resto de mujeres en paro de Castilla y León, con cualquier tipo de situación familiar, según se desprende del III Informe “Mujeres con responsabilidades familiares

no compartidas”, que basa sus conclusiones en una encuesta a 500 mujeres en esta situación.<sup>274</sup>

Por otro lado, según CCOO, hay que hacer cumplir los Planes de Igualdad y medidas de igualdad en las empresas, estableciendo acciones que prevengan y eviten la discriminación retributiva, fijando criterios de conversión de contratos temporales a fijos. También, mejorando la cualificación avanzando en la implantación de sistemas de cualificación profesional, contemplando la equivalencia de cualificación y formación, estableciendo sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos objetivos neutros eliminando estereotipos sexistas y rompiendo con los complementos salariales que generan diferencias por razón de género.

Por término medio, según la Encuesta de Estructura Salarial del INE, entre 2009 y 2012 la diferencia salarial entre mujeres y hombres se ha incrementado en Castilla y León, pasando del 21,1% al 25,2% (4,1 puntos).

El último informe de la Agencia Tributaria indica que en 2013, el salario medio anual de las mujeres asalariadas en Castilla y León fue de 15.768 €, mientras que la de los hombres fue de 20.245 €, lo que supone una brecha salarial del 22,12%. En Zamora, los salarios medios de hombres y mujeres son más bajos que la media regional, pero la brecha salarial es más baja: 15,94%.

---

<sup>274</sup> LEÓN NOTICIAS. ADECCO. *III Informe “Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas”*. <http://www.leonoticias.com/frontend/leonoticias/El-70-De-Paradas-Con-Familia-A-Su-Cargo-Lleva-Mas-De-Un-Ano-vn154888-vst216>. Obtenido el 02/09/2015.

### Salario medio anual 2013 de Castilla y León y Zamora por sexo

	Zamora	Castilla y León
Mujeres	14.384	15.768
Hombres	17.116	20.245
Brecha	-15,94%	-22,12%

FUENTE: CCOO ZAMORA. *Estudio sobre la situación socio laboral de la Mujer en Zamora*, 14 de mayo de 2015

La diferencia salarial entre mujeres y hombres se produce en todos los parámetros analizados: componentes del salario, tipos de contrato, tipos de jornada, edad, ocupación, sector de actividad.

En cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral, todas coinciden en que no se da y que la mujer siempre tiene doble jornada. Una de ellas dice que a veces se puede dar la conciliación, pero con ayuda externa. En el tema del retroceso de las mujeres en puestos directivos, todas están de acuerdo en decir que se ha producido un retroceso. Y en el acoso laboral, todas coinciden en decir que los acosadores tanto pueden ser los jefes como compañeros. También se comentó que alguna mujer con 51 años de edad había tenido que reincorporarse al mercado laboral en el servicio doméstico, porque el marido se había quedado en el paro.

#### 7.4. Informe resumido de los grupos de discusión

- Los objetivos de la investigación. Se han realizado grupos de discusión para:
  - Comprobar si la realidad práctica coincide con la legislación en materia de igualdad en Castilla y León.
- Justificación de la metodología empleada: ¿por qué se ha elegido esta técnica?
  - Porque se trata de reuniones donde las participantes expresan sus opiniones durante tertulias abiertas y espontáneas bajo una moderación no directiva. Las verbalizaciones que se producen favorecen un nivel superior de análisis porque permiten la comprensión del contexto en el que están insertadas las opiniones. Es

la perspectiva que mejor se ajusta al objeto de investigación, ya que se estudia un objeto micro-social. En la mayoría de los casos, se trabaja con discursos, los cuales, son utilizados para dar respuestas al problema estudiado, el incumplimiento de los derechos humanos de la mujer, en el ámbito laboral. La perspectiva cualitativa parte de que el conocimiento, no equivale a conocimiento demostrado.

- Descripción breve del diseño del trabajo de campo y de las características de los grupos realizados (incluyendo un breve resumen de lo hablado en cada grupo).
- Se llevaron a cabo grupos de discusión, compuestos por mujeres de edades comprendidas entre 26 y 35 años GD1, 36 y 45 años GD2 y GD3, entre 46 y 55 años GD4, y entre 56 y 65 años GD5, con distintos estados civiles, diferentes niveles de estudio, y distintas situaciones laborales.
- El tema más conversado en cada grupo, aunque en todos los grupos se tocan todos los temas, son: En GD1 Situación laboral de las jóvenes en Zamora. En GD2 Conciliación vida familiar y laboral. En GD3 Trabajo a tiempo parcial y desempleo en Zamora. En GD4 Promoción profesional. En GD5 Discriminación y acoso laboral. Pero en todos ellos, el título del tema era “Desempleo en Castilla y León y la situación de la mujer”, contemplando la problemática de la discriminación en el trabajo, el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral, el empoderamiento de la mujer y el acoso laboral que sufren las mujeres en el trabajo.
- Marco teórico del análisis: desde dónde hemos leído nuestros datos. Nos hemos fijado fundamentalmente en datos estadísticos en los últimos años, desde el año 2011 hasta el año 2014, y las investigaciones más importantes en el tema, para la realización de los grupos de discusión.
- Resultados de la investigación (siguiendo el esquema trabajado en el análisis de los grupos en su conjunto).



## INFORME RESUMIDO GD

GRUPOS DE DISCUSIÓN	GD1	GD2	GD3	GD4	GD5
	Edad 26-35	Edad 36-45	Edad 36-45	Edad 46-55	Edad 56-65
Temas tratados					
Discriminación	NO	SI	SI	NO	SI
Conciliación	NO	NO	NO	NO	NO
Retroceso en puestos directivos	SI	SI	SI	SI	SI
Acoso laboral	SI	SI	SI	SI	SI
	Jefes/Comp.	Jefes/Comp.	Jefes/Comp.		Jefes/Com. H.M

**FUENTE:** Elaboración propia de los datos obtenidos en los GD

- Conclusiones – respuesta a los objetivos.
- La situación laboral de las/os jóvenes de Castilla y León está francamente mal, pues no encuentran trabajo y se tienen que marchar de sus pueblos, ciudades, de la comunidad, e incluso de España.
- La conciliación de la vida familiar y laboral no se suele dar en las familias. Las mujeres tienen que hacer dobles jornadas o triples jornadas, dependiendo de los casos.
- Hay retroceso en los puestos directivos de las mujeres, no porque no tengan la suficiente preparación y los suficientes méritos, sino porque se les ponen trabas y no tienen apoyos por parte de los hombres y a veces, tampoco de las propias mujeres.

- Suele haber discriminación y acoso en el trabajo por parte de los jefes hombres y a veces por los compañeros e incluso alguna mujer, cuando la acosada mujer se le supone una cierta valía y experiencia, con una avanzada edad.
- Propuestas de acción que parten de los resultados.
  - Tratar de que las mujeres no sean invisibles en sus respectivos trabajos, no se las cuestione cada tarea que realizan y tengan que demostrar el doble o el triple que el compañero hombre, para que las tengan en cuenta.
  - Educar a los hombres para que entiendan que ellos también tienen que conciliar la vida familiar y laboral, no sólo teniendo en cuenta medidas que se toman dentro de las empresas o desde la Administración, sino partiendo de una iniciativa personal que parta de la corresponsabilidad y no de la ayuda a la mujer.
  - Procurar que se tome en serio a las mujeres y se las escuche cuando dicen que alguien está acosándolas y así ellas se atreverán a denunciar o a comentarlo y que las leyes no sean papel mojado y sirvan para que vivamos más dignamente. También debería haber una especie de control en el cumplimiento de las leyes, ya que la legislación va por un lado y la sociedad va por otro lado.
  - Intentar, que se garantice la igualdad en los procesos de promoción profesional y que existan sistemas de vigilancia que garanticen la igualdad en dichos procesos.
  - Educar a los acosadores y ayudar a la acosada para salir de la situación en la que se encuentran.
  - Reforzar el empoderamiento de las mujeres, para alcanzar determinados puestos evitando cualquier obstáculo en el camino, y prepararla en igualdad al hombre.
  - Aplicar la legislación en igualdad sobre la participación de las mujeres en la vida pública y su representatividad en los órganos públicos.

- Realizar un seguimiento de la situación actual para cambiar o modificar parámetros en la elección de determinados cargos en instituciones públicas, y sancionar todas aquellas actuaciones que no cumplan con la Ley.
- Dar formación en medidas y planes de igualdad para todas aquellas personas que forman parte de la negociación colectiva.
- Cumplir todas las medidas establecidas en el VI Plan Regional de Empleo de Castilla y León, y que las partidas presupuestadas para las diferentes áreas sean ejecutadas en su totalidad, al final del período de vigencia del Plan.
- Realizar campañas de sensibilización y concienciación sobre lo que significa la corresponsabilidad y la igualdad en el ámbito doméstico.
- Mejorar y revisar las medidas recogidas en los futuros Planes de Empleo y en los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- Mejorar los derechos de conciliación, con medidas de flexibilización horaria. La Administración Pública, a través de la Inspección de Trabajo, debería vigilar para que los derechos de conciliación puedan ser ejercidos enteramente sin que esto signifique que las mujeres pierdan su empleo o vean agravarse sus condiciones laborales.
- Optimizar las políticas públicas de conciliación, donde existan unos servicios públicos de cuidados gratuitos o al menos asequibles para las personas con menos recursos.
- Desarrollar Planes de Igualdad, tanto en el sector privado como en el sector público y se fomente la contratación de los Agentes de Igualdad.
- Establecer políticas de empleo que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el medio rural, incidiendo en ámbitos donde existe una clara deficiencia en el acceso al mercado laboral,

la adquisición de nuevas competencias profesionales y la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Incidir en políticas de empleo para las mujeres jóvenes, manteniendo la población ocupada en la Región, ya que son las más perjudicadas en los tiempos de crisis.
- Mayor financiación para las políticas autonómicas dedicadas al fomento del empleo femenino que mejoren el acceso al empleo y las condiciones laborales.

## 8. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se ha llegado son:

En función de las estadísticas estudiadas sobre el ámbito laboral, tanto a nivel internacional, nacional como autonómico, se concluye que la situación de la mujer en dicho ámbito sigue siendo de desigualdad, aunque se ha reducido de manera importante a nivel mundial. Se observa que las desigualdades se reducen entre ambos sexos, cuando existe una importante política social dirigida a la familia, permitiendo a la mujer mantenerse en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres, dicho caso es el de los países nórdicos. En el caso español, desde la llegada de la democracia se dieron importantes mejoras en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, pero sobre todo, a partir del gobierno presidido por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), en el año 2004-2011, se aprobaron importantes leyes para garantizar los derechos de las mujeres, entre las más importantes, están la Ley 3/2007 de Igualdad, la Ley 1/2004 contra la Violencia de Género y la Ley 2/2010 de Salud Sexual y Reproductiva y la Interrupción Voluntaria del Embarazo, las cuales siguen vigentes hasta la actualidad.

A pesar de dicha evolución legislativa en materia de igualdad de oportunidades en el año 2011 se produjo un retroceso en los avances de igualdad, ya que tras una importante presión política se tuvo que extinguir el creado Ministerio de Igualdad dirigido por Bibiana Aído. Dicho suceso acompañado por una importante crisis económica que ha supuesto un estancamiento de las políticas que garanticen los derechos de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación por razón de sexo. En tiempos de recesión económica, lo primero que se sacrifica, son las políticas dirigidas a mejorar la situación de la mujer, en el ámbito económico, político y social, sin tener en cuenta el capital humano que se desperdicia y que en estos momentos cumplen un papel fundamental, ya que son ellas las que en muchos casos se han convertido en las cabezas de familia de sus hogares, debido al alto índice de desempleo experimentado hasta la actualidad. Así muchas mujeres, mantienen no sólo la economía de sus hogares, sino también la economía de este país, hecho que no está siendo debidamente reconocido.

Por todo esto, se debe señalar que las condiciones de las mujeres en el mercado laboral han mejorado en aquellos países donde se combina el régimen democrático y desarrollo económico sobre todo en países donde el estado de bienestar tiene un papel intervencionista, que aboga por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Actualmente el gobierno del Partido Popular (PP), que gobierna desde 2011, ha impuesto una política económica, que ha supuesto el recorte de muchos servicios sociales, el cual ha afectado sobre todo al colectivo femenino.

Otra de las conclusiones obtenidas es el importante papel de la Organización de Naciones Unidas en el reconocimiento y en la tutela de los Derechos Humanos de la Mujer, ya que sin su aporte, la concienciación sobre la protección de los Derechos de la Mujer, a nivel mundial, sería casi impensable y los avances en los Estados comprometidos no hubieran sido los que se han experimentado hasta el momento.

Por otro lado, cabe señalar, la gran contribución de la Unión Europea a la tutela de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a la no discriminación por razón de sexo. Desde sus inicios, se identifican importantes líneas de acción en busca de garantizar los Derechos de la Mujer, que se traduce en políticas tanto a nivel comunitario como a nivel de los Estados. La política española en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, está influenciada por la política comunitaria, que no deja de ser también política internacional sobre los Derechos Humanos.

En relación al análisis de los Planes Regionales de Empleo de Castilla y León en el período 1998-2015 se ha producido una evolución con relación al fomento del empleo femenino que responde tanto a la normativa internacional como estatal. En los tres primeros Planes se focalizan las medidas en la reducción del desempleo entre desempleados de larga duración y personas en riesgo de exclusión social, en las cuales están incluidas las mujeres. Es a partir del IV Plan donde se pueden discernir medidas concretas para el fomento del empleo femenino, que coincide con la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad. En el V Plan Regional de empleo de 2011, aunque se siguen incorporando medidas dirigidas directamente a las mujeres, se constata que el grueso de dichas medidas está enfocado a la reducción del desempleo, tasa que se ha ido incrementando considerablemente desde el inicio de la crisis económica en España y en Castilla y León.

Actualmente, está vigente el VI Plan Regional de Empleo de Castilla y León, que está incluido en la Estrategia Integrada de Empleo, en el periodo 2012-2015. En primer lugar, se debe señalar que las medidas tomadas en este Plan son exclusivamente para la generación de puestos de trabajo, debido a la alta tasa de desempleo que existe en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. También se debe destacar que es un Plan que abarca la mayoría de las áreas relacionadas con el fomento y la creación de empleo, es decir, se incentiva el trabajo por cuenta ajena, por cuenta propia, la economía social, el empleo local, mejorar los servicios de prácticas no laborales y se toma la formación profesional como uno de los medios más importantes para mejorar el empleo y la cualificación profesional.

Por otra parte, también se contempló en este Plan, la mejora de los servicios estatales de empleo para los trabajadores y se ha pretendido, con sus medidas, que éstos tengan cubiertas las necesidades básicas. No obstante, a pesar de todas las medidas contempladas tanto en el VI Plan Regional de Empleo como la Estrategia Integrada de Empleo, la creación de empleo no es suficiente para reducir la tasa de paro actual. Se entiende que es necesario reforzar, a nivel presupuestario todas aquellas políticas dedicadas al fomento del empleo en general y el fomento del empleo femenino en particular.

Por otro lado, la particularidad que presentó el VI Plan Regional de Empleo, a diferencia de los Planes anteriores, es que todas las medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades fueron incluidas en un plan independiente, pero que forma parte de la Estrategia Integrada de Empleo. Dicho Plan es el denominado I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo, cuyo objetivo prioritario es garantizar un empleo de calidad, así como el desarrollo de la conciliación familiar y laboral, potenciando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, permitiendo superar la segregación ocupacional y un incremento del empleo, de la empleabilidad y la mejora de las condiciones laborales en las que éste se desarrolla, haciendo especial incidencia en el ámbito rural. También es importante destacar que el VI Plan Regional de Empleo, a diferencia de los planes anteriores, ha supuesto una evolución en relación a las medidas dedicadas a las mujeres, ya que se desarrolla en mayor profundidad y forman parte de un plan propio.

Con respecto a los Planes de Igualdad de Castilla y León, analizados en esta investigación, en el período 1994-2015, se ha llegado a diferentes conclusiones. En primer lugar señalar que el I Plan Integral para la Igualdad de oportunidades de la Mujer, intentó tomar medidas en todas las áreas en las que se creía conveniente, siendo la más amplia el Área de Empleo, Formación y Relaciones Laborales, lo cual es bastante lógico, dado que a partir del acceso al mercado de trabajo, se determina la participación de las mujeres en otros ámbitos de la vida pública.

También es preciso señalar, que en la interpretación de las medidas, se ha tenido en cuenta el período de vigencia del Plan 1994-1996. Por ejemplo, se identifican la falta de algunos conceptos o el error en la utilización de los mismos, como es el caso de identificar a ciertos colectivos como mujeres de alto riesgo en la adquisición de ciertas enfermedades de transmisión sexual.

El II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, profundiza mucho menos en el desarrollo de medidas para mejorar la situación de la mujer en Castilla y León, que el I Plan de Igualdad. Una característica del II Plan de Igualdad es la ambigüedad en la redacción de las medidas y de conceptos que se quieren promocionar, que no dejan claro los objetivos del plan, como por ejemplo el concepto de producción interna de los hogares; en ningún caso se detalla a qué se está refiriendo o a qué área de conocimiento se refiere.

En cuanto a las medidas del Plan, se organizan cronológicamente, a partir de la vigencia del mismo. Entre 1998 y 1999 se propone poner en marcha aquellas definidas en el programa de ordenamiento jurídico y cooperación interadministrativa, en el programa de educación y cultura, en el programa de formación y empleo, en el programa de intervención de mujeres con problemática específica, en el de representación de las mujeres en la vida pública y en el programa de imagen y medios de comunicación. Las medidas tomadas para el programa de salud están destinadas a desarrollarse en el año 2000.

El II Plan Integral de Igualdad no presenta grandes diferencias con el anterior Plan, y carece de medidas concretas para eliminar la discriminación de la mujer en todos los



ámbitos, sería más bien un compendio de pretensiones, más que un programa de intervención social.

En el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, se pudo percibir cierta evolución con respecto a los planes anteriores, se incluyeron algunos conceptos nuevos que hasta el momento no se habían desarrollado con profundidad. Un ejemplo de ello es que por primera vez se plantea explícitamente la aplicación de los Derechos Humanos.

En general, el III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Castilla y León, se mantiene en la línea de los dos anteriores, pero a diferencia de éstos, acota más las áreas de actuación, que permite a fin de cuentas desarrollar medidas aún más específicas en cada área de actuación, como por ejemplo lo ha sido el área de mujeres rurales, el área de erradicación de la violencia y el área de conciliación de la vida laboral y la vida familiar, entre otras.

También se puede señalar, la importancia de que en este Plan se halla incluido la cuantificación económica del mismo que ascendió a los 22.259.563,028 €, ya que permite observar las diferentes cuantías que se destinan a cada área, aunque se ha dicho anteriormente, en la presentación de este presupuesto, que la mayor inversión se ha dado en el área de mujeres con problemática específica 6.424.666,205 € y la que menos inversión tuvo fue el área de participación de la mujer en la vida pública con una inversión de 291.647,685 €.

En conclusión, aunque se ve cierta evolución con respecto a los planes anteriores, las medidas son más bien intenciones sobre el papel que actuaciones específicas y concretas. Destacamos que en este III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Castilla y León, se incorpora la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan, a fin de evaluar las acciones que se llevaron a cabo, que instituciones participaron en su desarrollo, cuánto dinero fue destinado para su ejecución, evaluación de resultados y de impacto de cada acción, parte fundamental para saber si el Plan ha conseguido sus objetivos y que la ciudadanía también lo sepa.

Con respecto al IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León se entiende que no mejora lo suficiente con respecto a los planes anteriores, ya que las novedades incluidas no se ejecutan, con lo cual la evolución no es muy significativa. Por lo que, el seguimiento y evaluación de los planes, debería ser mucho más exhaustivo, ya que los estudios previos para el desarrollo de un plan futuro son claves para mejorar los nuevos planes, a nivel de eficacia y eficiencia, siempre adaptados al contexto económico social y político.

Finalmente, el V Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018, ha sido un Plan que ha incluido los estudios previos de la situación de la mujer en Castilla y León, para diseñar las áreas de intervención con sus correspondientes medidas, sin embargo, en la mayoría de las áreas se identifica una declaración de buenas intenciones, más que acciones de intervención. Se entiende que han faltado explicaciones o descripciones sobre las propuestas incluidas en el Plan. También como se ha dicho anteriormente, se sigue manteniendo la idea de que las medidas contra la violencia de género estarían mejor desarrolladas y ampliadas en un plan independiente y no hacer la fusión de dos planes, el de igualdad y violencia de género en un mismo plan.

Por otro lado, se debe señalar, que al margen de que el Plan en sí mismo, desarrolla medidas generales para cada una de sus áreas, hay ciertas cuestiones que plantean errores fácilmente identificables, como es el caso de la propuesta de diseñar el procedimiento de acreditación de la condición de víctima de violencia a efectos del acceso a los recursos de la Red de Atención a las víctimas de violencia de género. En varias ocasiones, no se sabe si hay un error de contenido, o hay un error de redacción en las medidas, que pueden llevar a confusiones en su interpretación. Sin embargo, aunque el Plan es mejorable, es de importancia su existencia y su continuidad en el tiempo, ya que es fundamental para la lucha de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación contra la mujer. Además es importante destacar, que se han destinado menos recursos económicos para este Plan, debido a la crisis económica y como se ha dicho anteriormente, se fusionaron los dos planes, el de igualdad de oportunidades y el de violencia de género, aunque dicha fusión se justifique como una ayuda para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con lo que no se está totalmente de

acuerdo, porque se cree que el tema de igualdad y violencia de género, aunque estén relacionados, requieren tratamientos independientes, ya que precisan de medidas específicas en cada área de intervención.

En cuanto a la hipótesis planteada en el inicio de esta investigación, se concluye que Los Planes Regionales de Empleo y de Castilla y León responden de alguna manera, a nivel formal, a las directrices y/o normas establecidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y también tienen en cuenta lo señalado por la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Sin embargo, con el trabajo de campo realizado y la realidad estadística recogida sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral, se identifica la falta de medidas concretas que eliminen la discriminación de la mujer en el trabajo. Se echa en falta una mayor intervención social en este tema, ya que a nivel formal, se han conseguido grandes avances en la garantía de los derechos de las mujeres.

A partir de los resultados obtenidos en los grupos de discusión, se llega a la conclusión de que uno de los principales problemas identificados por las mujeres es la falta de medios para la conciliación familiar y laboral. Además, también se señaló como importante las dificultades para la promoción profesional, directamente relacionados con la falta de conciliación. En varios grupos se plantea el problema del techo de cristal, y la discriminación en los salarios, como una asignatura pendiente, ya que los salarios suelen ser menores ante un mismo trabajo, con lo cual la brecha salarial cada vez es mayor. Y por último, se planteó el tema del acoso laboral que según las participantes, es llevado a cabo fundamentalmente por los jefes hombres.

Finalmente, la percepción que se ha tenido durante todo el trabajo elaborado, es que destacan fundamentalmente por orden de importancia los siguientes problemas: 1 Conciliación de la vida familiar y laboral, 2 Discriminación salarial, 3 Promoción profesional, y 4 Acoso laboral.

En definitiva, una de las principales quejas reivindicadas es en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, que a pesar de los avances legislativos, la sociedad sigue manteniendo un sistema de educación patriarcal, lo cual no favorece el

trabajo corresponsable de las parejas en el ámbito privado. Un ejemplo de ello, es que los hombres no participen en las tareas domésticas. Muchas veces también se sienten con superioridad y poder de dominación, respecto a la mujer, a pesar de que los actos demuestren todo lo contrario, tengan éstos menor nivel académico y cultural, o comparativamente la mujer sea más eficiente en su puesto de trabajo. En algunos casos, hay hombres que colaboran en las tareas domésticas pero esto no se daría sin la insistencia de la mujer, con el consiguiente desgaste para ella.

También es de preocupación actual que entre los jóvenes se estén fomentando y se consientan ciertas conductas patriarcales, lo cual nos lleva a pensar que hay que realizar una gran labor en todos los ámbitos, como son el educacional, medios de información, familiar o laboral. Por ello, es fundamental la educación de toda la sociedad y la educación desde pequeños en el hogar, en los medios de comunicación y en la escuela<sup>275</sup>. De ahí que la labor de los docentes sea una tarea muy importante, como formadores de la futura sociedad, para desarrollar una convivencia de calidad y la igualdad entre el alumnado y que creen las condiciones para potenciar los aprendizajes que valoren y enriquezcan la diversidad. Por lo tanto es fundamental la coeducación y tiene que estar presente en todos los momentos, tiene que ser una filosofía que envuelva todo el sistema educativo, para poder transferirse más tarde a la sociedad.

Como conclusión final, se entiende que para promover con más eficacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las políticas públicas laborales castellano-leonesas deberían tener un perfil más intervencionista y poner los medios para que sus destinatarias tengan conocimiento de las mismas, lo que les permitirá tener acceso a las oportunidades abiertas, en su caso, por aquellas y garantizar así mejor sus derechos.

---

<sup>275</sup> JAPAN: “*Estos niños se divierten limpiando su aula*” 21 noviembre 2015, <https://www.youtube.com/watch?v=J5pBlepCt1g>. Obtenido 03/01/2016.

## 9. BIBLIOGRAFÍA Y NORMAS

- ADECCO. *IV Informe Adecco sobre Absentismo*.  
[http://www.adecco.es/\\_data/NotasPrensa/pdf/675.pdf](http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/675.pdf)
- ALCALÁ CORTIJO, P. BORDÓNS, M. GARCÍA DE CORTÁZAR, M. L. GRIÑÓN, M. GIL, A. MUÑOZ, A. PÉREZ SEDEÑO, E. Y SANTESMASSES, M. J. “Mujer y Ciencia: La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de Ciencia y tecnología”. Fundación española para la Ciencia y la Tecnología, Mujer y Ciencia, 2005.
- ALCALDE, R. LURBE, K. PARELLA, S. SAMPER, S. TERRONES, A. MORENO, R., et al. “El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en colaboración con la Secretaría General de Igualdad y el Instituto de la Mujer. 90. Madrid, 2005.
- ALFARO GIMÉNEZ, J.; GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, C.; y PINA MASSACHS, M. *Economía de la empresa*. Mc Graw Hill Education. Madrid, 2013.
- AMNISTÍA INTERNACIONAL. “*Entra en vigor el Convenio Europeo de Lucha contra la Trata sin que España lo haya firmado*”.  
<http://www.es.amnesty.org/noticias/noticias/articulo/entra-en-vigor-el-convenio-europeo-de-lucha-contra-la-trata-sin-que-espana-lo-haya-firmado/>.
- AMNISTÍA INTERNACIONAL.ORG. *Haití: Aumenta la violencia sexual contra mujeres*. <http://www.amnesty.org/es/news-and-updates/report/haiti-aumenta-violencia-sexual-mujeres->. Obtenido el 06/01/2011.
- ANDREU ABELA, J. *Las Técnicas de análisis de contenido: Una revisión actualizada*. Fundación Centro de Estudios Andaluces. Universidad de Granada, 2002. \* hemos borrado el contenido que corresponde a esta cita.
- AÑÓN JOSÉ MARÍA. *Derecho y sociedad, trabajo publicado en Introducción a la teoría del Derecho. Colectivo de autores. Félix Varela. La Habana, 2006*.
- ARA PINILLA; I; “*La semántica de los derechos humanos*” en Anuario de Derechos Humanos, Instituto de Derechos Humanos, Nº 6, Madrid, 1990.
- ARÉVALO ALVAREZ, L. E. *El concepto jurídico y la génesis de los derechos humanos* Universidad Iberoamericana de Santa Fe y Centro de Derechos Humanos Miguel Agustín Pro, 1997.

- ARGÜELLES BLANCO, A.R.; MARTÍNEZ MORENO, C. Y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. *“Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares: estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)”* Consejo Económico y Social. Volumen 157 de Estudios Consejo Económico y Social. Madrid, 2004.
- BARBA PAN, MONTSERRAT. *Comunicación corporativa y contenidos web*. <http://feminismo.about.com/> Obtenido el 7 de agosto de 2015.
- BARBERA HEREDIA, E. RAMOS LÓPEZ, A. SARRIÓ CATALÁ, M. CANDELA, C. *Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Estudios 40, pp. 1-14. Madrid, 2000.
- BOBBIO NORBERTO. *“Dificultades con las que se enfrenta el análisis funcional del Derecho”*. Contribución a la Teoría del Derecho. Estudio preliminar, recopilación y traducción Alfonso Ruíz Migue. Fernando Torres. Valencia, 1980.
- BORREGUERO, CONCHA. *La mujer española: De la tradición a la modernidad (1960-1980)*. Tecnos. Madrid, 1986.
- BUSTAMANTE DONAS, Javier. *“Hacia la cuarta generación de Derechos Humanos: repensando la condición humana en la sociedad tecnológica”*. Revista Interamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación Nº 1. Madrid, 2001.
- BUSTELO, M. "¿Cómo puede contribuir el proceso de creación de códigos normativos al desarrollo de una cultura de evaluación? Elementos para el debate en el caso español" *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 30/31, Mayo-Diciembre 2004, pp.41-55.
- BUSTELO, M. "Gender Mainstreaming Evaluation: Ideas From a Meta-Evaluation Study of Eleven Evaluation Processes of Gender Equality Policies in Spain" *Evaluation*, 19 (4). 2003, pp 383-403.
- BUSTELO, M. & BRAVO, S. 'Gender Politics in Spain: The Challenge of Intersectionality'. En M. Franken, A. Woodward, A. Cabó & B. Bagilhole (eds.) *Teaching Intersectionality: Putting Gender at the Centre. Teaching with Gender. European Women's Studies in International and Interdisciplinary Classrooms*. A book series by ATHENA. Budapest: CEU, 2009.

- BUSTELO, M. “¿Merece la pena la evaluación? La compleja tarea de evaluar las políticas de igualdad de género: algunos problemas, algunas soluciones” en Isabel Diz y Marta Lois (Coord.) *Mujeres, Instituciones y Políticas*. Ediciones Bellaterra. Santiago, 2007.
- BUSTELO, M. *La evaluación de las políticas de género en España*. La Catarata. Madrid, 2004.
- BUSTELO, M. y LOMBARDO, E. “Los marcos interpretativos de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política”. *Revista Española e Ciencia Política*, Vol. 14, Abril 2006, pp. 117-140.
- BUSTELO, M. y LOMBARDO, E. *Las políticas de igualdad en España y en Europa*. (Eds.) Cátedra. Madrid, 2007.
- BUSTELO, M. y PETERSON, E. “Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres”. *SOMOS*, nº 7, primavera 2005.
- CABRERA BAUTISTA, ANDRÉS. *Economía I*. Grupo SM. Madrid, 2015.
- CANÇADO TRINDADE, A. A. *El derecho internacional de los derechos humanos en el siglo XXI*. Editorial Jurídica. Madrid, 2009.
- CANESSA MONTEJO, MIGUEL F. *Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. OIT. Programa Laboral de Desarrollo, 2007.
- CARRASCO, C. *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Volumen 78 de Estudios Instituto de la Mujer. Instituto de la Mujer. Madrid, 2003.
- CARTA INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. Convenciones y pactos, ONU – Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos. <http://www2.ohchr.org/spanish/law/>
- CASADO, MARÍA. “Sobre la persistencia del desequilibrio entre mujeres y hombres en el mundo de la ciencia”. *Revista de Bioética y Derecho*, número 21, enero 2011.
- CASTELLANOS ORTEGA, M. L; GARCÍA BORREGO, I; SAMPEDRO GALLEGOS, R. “*El trabajo desvelado, trayectorias ocupacionales de las mujeres*”

*rurales en España*”. *Estudios*, 95. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2006.

- CCOO SORIA. *Las Mujeres en Castilla y León. Acercamiento a su situación social y laboral*. CCOO. Soria, 12 de mayo 2015.
- CCOO ZAMORA. *Las Mujeres en Castilla y León*. CCOO. Zamora, 14 de mayo de 2015.
- CEDAW. *Informe Sombra España 2008-2013 sobre la aplicación en España de la convención para la eliminación de toda forma discriminación contra las mujeres (CEDAW)*. 61ª sesión del comité CEDAW- NACIONES UNIDAS, 2014
- CLAVERO, B. *Derecho indígena y cultura constitucional en América*. Siglo veintiuno editores. México, 1994.
- COMISIÓN EUROPEA. *Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones. Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*. COM. Bruselas, 2010.
- COMISIÓN EUROPEA. *Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*. COM (1996) 67 final.
- COMISIÓN EUROPEA. *Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*. COM (1996) 67 final.
- COMISIÓN EUROPEA. *Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social*. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Unidad G1. Luxemburgo, 2008.
- CONSEJO DE EUROPA. *Aspectos institucionales. Comité consultivo de igualdad de oportunidades*.  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/index\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm).
- CONSEJO DE EUROPA. *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas*. Estrasburgo, 1998.



- CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN. *Informe situación económica y social de Castilla y León*. 2014.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN. *Informe situación económica y social de Castilla y León 2001*. Junta de Castilla y León 2002.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN. *Informe situación económica y social de Castilla y León 2004*. Junta de Castilla y León 2005.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. “*Conciliación de trabajo y vida familiar: licencias parentales*”, *Panorama sociolaboral de la mujer en España*. CES nº 38, Cuarto trimestre.2004. Madrid, 2004.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN. *Informe situación económica y social de Castilla y León 2011*. Junta de Castilla y León 2012.
- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA 1978.  
[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/constitucion.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html). Obtenido el 10/05/2012.
- COUSINS, C. ‘*The development of a gendered social policy regime*’, en Threlfall, M., Cousins, C. y Valiente, C. (eds.), *Gendering Spanish Democracy*. Nueva York: Routledge, 2005.
- DÄUBLER, WOLFGANG. *Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, trad. María Paz Acero Serna y Pío Acero López. Madrid, 1994.
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. ONU.  
<http://www.un.org/es/documents/udhr/>. Art. 2, 1948.
- DE LUCIO, J. DEL VALLE, M. VALERO, M. “*Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa*”. *Economía mujer empresa*, 3, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, 2012.
- DECRETO 1/2007, de 12 de enero, por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León (2007-2011). Junta de Castilla y León, 2007.

- DECRETO 155/1997, de 24 de julio, por el que se aprueba el “II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer” de la Comunidad de Castilla y León, 1997.
- DECRETO 174/2000, de 24 de julio, por el que se declaran territorios menos desarrollados a efectos de la Ley Reguladora del Fondo de Compensación Regional.
- DECRETO 203/2001, de 26 de julio, por el que se aprueba el “III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres” de la Comunidad de Castilla y León, 2001.
- DECRETO 53/1994, de 3 de marzo, por el que se aprueba el “Plan Integral para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer” en Castilla y León, 1994.
- DEVA MORENO, S. *A la igualdad por la desigualdad. La acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres*. (2ª Edición). KRK. Oviedo, 2008.
- DOMÍNGUEZ ALCÓN, C. *Construyendo el equilibrio: mujeres, trabajo y calidad de vida*. El Galeón. Madrid, 2001.
- DURÁN FEBRER, MARÍA. “La constitucionalización de los derechos de género”. Género, constitución y estatuto de autonomía, coord., por Teresa Freixes Sanjuán, Julia Sevilla Merino. INAP. Madrid, 2005.
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA. METODOLOGÍA 2015. INE. Madrid, 2015.
- ERMIDA URIARTE, ÓSCAR. *Trabajo decente y formación profesional*. Boletín Cinterfor, N°151. Montevideo, 2002.
- ESCOBAR MERCADO, M. “Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España”, *Estudios*. 91, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2005.
- ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD. INSTITUTO DE LA MUJER. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. *Curso igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito del empleo*. Unidad didáctica 2. Madrid 2012.
- EUROPEAN COMISION EUROSTAT.

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Labour\\_market\\_participation\\_by\\_sex\\_and\\_age#Family\\_responsibilities\\_main\\_cause\\_of\\_inactivity\\_of\\_women\\_aged\\_25-54](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_participation_by_sex_and_age#Family_responsibilities_main_cause_of_inactivity_of_women_aged_25-54).

- FERNÁNDEZ ENGUITA M. (investigador principal), GUTIÉRREZ SASTRE, M. LAS HERAS PÉREZ, S. (investigadores). *Negociación conyugal estrategias en la trayectoria laboral y la gestión doméstica en la pareja*. Instituto de la Mujer, 2000. Figura 1, pp. 27.
- FERNÁNDEZ GALIANO, A.; DE CASTRO CID, B. *Lecciones de Teoría del Derecho y Derecho Natural*. Universitas. Madrid, 1999.
- FITA ORTEGA, FERNANDO. *Límites legales a la jornada de trabajo*. Editorial Tirant lo Blanch, Colección Laboral Nº 73. Valencia, 1999.
- FUNDACIÓN 1º DE MAYO. OBSERVATORIO MUJER, TRABAJO Y SOCIEDAD. *Políticas de igualdad en la unión europea. La presidencia española de la Unión*. Nº 3. Fundación 1º de Mayo. Madrid, 2010.
- FUNDACIÓN ADECCO. *II Informe Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y empleo*. Fundación Adecco. Madrid, 2012.
- GALLARDO, H. “*Nuevo Orden Internacional, Derechos Humanos y Estado de Derecho en América Latina*”. Revista Crítica Jurídica Nº 22, pp. 260, nota al pie nº6. Brasil, 2003.
- GARCÍA ESPINAR, JAVIER. *En Acción pro derechos humanos*. Universitat oberta de Catalunya, 2008
- GARRIDO LUQUE, A. ÁLVARO ESTRAMIANA, J. L. AGULLÓ TOMÁS, M. S. PALOMERO, CORAL *Las mujeres jóvenes y el trabajo*. Ministerio de Trabajo e inmigración, Instituto de la Mujer. Madrid, 2006.
- GÓMEZ MENDOZA, M. *Análisis de contenido cualitativo y cuantitativo: Definición, clasificación y metodología*. Revista ciencias humanas nº20. Pereira. Colombia, 2000.

<http://www.utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev20/index.htm>. Obtenido 04/02/2012.

- GONZÁLEZ ÁLVAREZ, R. *Aproximación a los Derechos Humanos de Cuarta Generación*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Perú.
- GONZÁLEZ GARCÍA, B. DELGADO TORRES, B. GARCÍA CHASCO, G. ROMERO LOPO R. SANCHO TIENZA D. “Acceso al mercado laboral de las tituladas superiores en España: Empleabilidad y cualificación” Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Madrid, 2008.
- GONZÁLEZ URIBE, H. *Fundamentación filosófica de los derechos humanos ¿personalismo o transpersonalismo?* Universidad iberoamericana. Revista de Filosofía Nº 58-63. México, 1987.
- GONZÁLEZ, M. J. y VIDAL, S. “Where do I leave my baby? Use and development of early childcare in Spain”, *DemoSoc Working Paper, 2005-5*, Universidad Pompeu Fabra, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Barcelona, 2005.
- GUENDEL, LUDWIG. *La política pública y la ciudadanía desde el enfoque de los Derechos Humanos: la búsqueda de una nueva utopía*. UNICEF. San José - Costa. Rica, 1999.
- HERRERO CAVIEDES, ROSA “Coordinadora de igualdad en un centro educativo” [http://www.concejoeducativo.org/article.php?id\\_article=254](http://www.concejoeducativo.org/article.php?id_article=254).  
Obtenido 30/04/2015.
- INSTITUTO DE LA MUJER (MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES). *Informes de impacto de género. Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno, de acuerdo a la Ley30/2003*. Instituto de la Mujer. Madrid, 2005.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Encuesta de Población Activa III Trimestre de 2015*. INE. Madrid, 2015.
- JAPAN: “Estos niños se divierten limpiando su aula” 21 noviembre 2015, <https://www.youtube.com/watch?v=J5pBlepCt1g>. Obtenido 03/01/2016.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN  
[http://www.jcyl.es/web/jcyl/Mujer/es/Plantilla100/1182753549470/\\_/\\_/\\_](http://www.jcyl.es/web/jcyl/Mujer/es/Plantilla100/1182753549470/_/_/_).

- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, UGT CASTILLA Y LEÓN, Y SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN. Estrategia Integrada de Empleo Castilla y León 2012-2015. VI Plan Regional de Empleo. Castilla y León, 2012, pp. 29-78.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *Acuerdo Plan Regional de Empleo 2007-2010*. JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. 2007.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *Acuerdo. Plan Regional de Empleo 2011*. Junta de Castilla y León. 2011.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *Acuerdo-empleo Anejo*. [http://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/980/129/ANEJO\\_EMPLEO.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=Portal\\_TrabajoYPrevencion&blobnocache=true](http://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/980/129/ANEJO_EMPLEO.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=Portal_TrabajoYPrevencion&blobnocache=true).
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. CONSEJERÍA DE HACIENDA. DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA. *Situación económica y social de la mujer en Castilla y León 2009*. Junta de Castilla y León. Castilla y León, 2010.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. CONSEJERÍA DE HACIENDA. DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA. *Encuesta estructura salarial 2009 en Castilla y León*. Junta de Castilla y León. Castilla y León, 2010.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. CONSEJERÍA DE HACIENDA. DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS Y ESTADÍSTICAS. Encuesta de población activa en Castilla y León, cuarto trimestre 2011. Junta de Castilla y León, enero de 2012.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. CONSEJERÍA DE HACIENDA. DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS Y ESTADÍSTICAS. Encuesta de población activa en Castilla y León, cuarto trimestre 2012. Junta de Castilla y León, enero de 2013.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. CONSEJERÍA DE HACIENDA. DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS Y ESTADÍSTICAS. Encuesta

de población activa en Castilla y León, cuarto trimestre 2013. Junta de Castilla y León, enero de 2014.

- KAHALE CARRILLO, D. T. *La responsabilidad social de género*. (edición 1). Aranzadi. Madrid, 2013.
- KAUFMANN, A. “*Diversidad de Género e Igualdad de Derechos. Manual para una Asignatura Interdisciplinar*”, 2012.
- KAUFMANN, A. *Mujer, poder y dinero*. Loquenoexiste, Madrid, 2015.
- KETCHEKIAN, S. “*Origen y evolución de los derechos del hombre en la Historia de las ideas políticas*”. RICS N°5. 1965.
- KORMAN, HYMAN. *The Focus group Sesign*. Dept. of Sociology, SUNY at Stony Brook. New York, 1986.
- LAGO PEÑA, I. “*La discriminación salarial por razones de género: Un análisis empírico del sector privado en España*”. Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 98, 2002, pp. 171-196.
- LAPORTA, F. *Ética y Derecho en el pensamiento contemporáneo*. En Victoria Camps. *Historia de la ética, t. III, “La ética contemporánea*”. Ed. Crítica. Barcelona, 1989.
- LARSEN, T., TAYLOR-GOOBY, P. y KANANEN, J. ‘*The Myth of a Dual-earner Society. New Policy Discourses in European Welfare States*’. WRAMSOC Project. Berlín, 2004.  
<http://www.kent.ac.uk/wramsoc/conferencesandworkshops/conferenceinformation/berlinconferenc/themythofadualearnersociety.pdf>.
- LASAGABASTER HERRARTE, I. et al. “*Convenio Europeo de Derechos Humanos: comentario sistemático*” (2ª edición 2009). Civitas ediciones. Madrid, 2009.
- LEÓN BASTOS, C. *La interpretación de los derechos fundamentales según los tratados internacionales sobre derechos humanos: un estudio de la jurisprudencia en España y Costa Rica*. 2010.
- LEÓN NOTICIAS. ADECCO. III Informe “Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas”. <http://www.leonoticias.com/frontend/leonoticias/El->

70-De-Paradas-Con-Familia-A-Su-Cargo-Lleva-Mas-De-Un-Ano-vn154888-vst216.

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.
- Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.
- Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio.
- Ley 18/1988, de 28 de diciembre, de Acción Social y Servicios Sociales.
- Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.
- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria del embarazo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 9/1985, de 5 de julio, de reforma del artículo 417 bis del Código Penal.
- LÓPEZ GARRIDO, D.; MASSÓ GARROTE, M. y PEGORARO, L. *Nuevo Derecho constitucional comparado*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2000.

- LOUSADA AROCHENA, J. F. “El derecho a la maternidad de la mujer trabajadora” (1ª ed.). Instituto de la Mujer. Madrid, 2002.
- MARTÍN DE LA GUARDIA, R., PÉREZ SÁNCHEZ, G. *Los Derechos Humanos, sesenta años después (1948- 2008)*, Universidad de Valladolid, 2009.
- MARTÍN ROMÁN, A. “Una evaluación del primer plan regional de empleo de Castilla y León con la metodología de los experimentos naturales. Instituto de Estudios Fiscales. Valladolid, 2007.
- MARTÍNEZ QUINTEIRO M. E. Crisis de la modernidad y derechos humanos. en a. a. v. v.: *Las crisis en la historia*. Salamanca. Ed. Universidad. 1995. ISBN 84-7481-815.X.
- MARTÍNEZ QUINTEIRO M. E. La Unión Europea y los Derechos Humanos. Viejos y Nuevos Retos en 50 años de historia de la integración europea. 1951-2001 en Bringas López, I. y Rodríguez Pajares, E. J. Burgos. Universidad Popular para la educación y la cultura de burgos. Asociación fomento de educación de adultos. 2001. ISBN: 84-95405-14-8.
- MARTÍNEZ QUINTEIRO M. E. Movilización y Derechos Humanos. Análisis Histórico del “derecho al trabajo”. Revista jurídica general BICAM. nº. 9. 3ª. Monográfico sobre Derechos Humanos, dirigido por Daniel Loscertales y encabezado por Kofi A. Annam, Secretario General de la ONU. Depósito legal: M-5007-1958. julio de 1998.
- MARTÍNEZ QUINTEIRO, M. E. “La larga búsqueda de las libertades en España”. Revista Histórica 16. Año XXIII. Nº 275.1999, pp. 54-61.
- MARTÍNEZ QUINTEIRO, M. E. “La igualdad como compromiso: Estudios de género en homenaje a la profesora Ana Díaz Medina. Universidad de Salamanca, 2007.
- MARTÍNEZ QUINTEIRO, M. E. Diccionario Plutilingüe des droits humaines. Ed. Bruylant. Bruselas, 2008.
- MARTÍNEZ QUINTEIRO, M. E. Movilización y Derechos Humanos. Análisis histórico del “Derecho al trabajo”. Revista Jurídica General BICAM. Nº 9. 3ª ÉPOCA, pp. 265-284.



- MARTÍNEZ QUINTEIRO, M. E.; LOS DERECHOS HUMANOS EN LA HISTORIA. Revista Historia 16. Año XXIII. nº 275. depósito legal. m-12869-76. 1999.
- MATCHER, F. Informe General presentado en el Congreso Internacional Extraordinario de Derecho Procesal. “*La protection judiciaire des droits de l’homme*”. Bolonia, 1988, v. I, *sobre la Tutela giurisdizionale dei diritti dell’uomo a livello nazionale ed internazionale*.
- MEDA, D. *El tiempo de las mujeres: conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Narcea, D.L. Madrid, 2002.
- MEIER, P., LOMBARDO, E., BUSTELO, M. & PANTELIDOU, M. “Women in political decision-making and gender mainstreaming: obvious partners?” *The Greek Review of Social Research*, 117 B’2005. Special issue: Differences in the framing of gender inequality as a policy problem across Europe, pp. 35-62.
- MELLA MÉNDEZ, L. *Violencia de género y derecho del trabajo*. La Ley. Madrid, 2012.
- MINISTERIO DE IGUALDAD. Colección Economía Mujer y Empresa. “*La brecha salarial de género en la encuesta de estructura salarial 2008: descenso y cambio de tendencias*”. Madrid, 2010.
- MINISTERIO DE IGUALDAD. INE. *Mujeres y hombres en España 2010*. INE. Madrid, 2010.
- MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD. INSTITUTO DE LA MUJER. INE. *Mujeres y hombres en España 2011*, NIPO web: 605-11-009. Madrid, 2011.
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Protocolo común para la actuación sanitaria ante la Violencia de Género. Informes, estudios e investigación. Madrid, 2012.
- MOLAS, P. *La estructura social de la Edad Moderna europea. Manual de Historia Moderna*. Ariel. Barcelona, 1993.
- MORALES GIL DE LA TORRE, HÉCTOR. *Derechos humanos: dignidad y conflicto*. Universidad Interamericana. México, 1996.

- MORELLO, A. “Los derechos del hombre de las tercera y cuarta generaciones”. *Estudios de derecho procesal – nuevas demandas – nuevas respuestas*, Vol. 2. Platense/Abeledo-Perrot. Buenos Aires, 1998.
- MUJERES LÍDERES IBEROAMERICANAS. *Informe del 54º periodo de sesiones*. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. <http://www.mujereslideres.redcarolina.net/component/zoo/item/informe-del-54-periodo-de-sesiones-comision-de-la-condicion-juridica-y-social-de-la-mujer.html>. Valoración de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo. España. Comunicado de prensa 12/03/2010.
- MUJERES Y CÍA. “España: Retroceden del 24 al 21% las mujeres en puestos directivos” <http://www.mujeresycia.com/index.php?x=nota/52221/1/espana-retroceden-del-24-al-21-las-mujeres-en-puestos-directivos>.
- MURILLO, SOLEDAD; MENA, LUÍS. “*Detectives y camaleones: el grupo de discusión. Una propuesta para la investigación cualitativa*”. Talasa. Madrid, 2006.
- NAVARRO SUSTAETA, P, DÍAZ MARTÍNEZ, C. *Educación ético-cívica*. Anaya. Madrid, 2008.
- NELSON ULLOA, JOANNA. *El Financiero*. Costa Rica, 28 de agosto de 2015. [http://www.elfinancierocr.com/pymes/EY-Ernst\\_-\\_Young-mujeres-emprendedoras-pymes-empresas-mujer\\_0\\_783521644.html](http://www.elfinancierocr.com/pymes/EY-Ernst_-_Young-mujeres-emprendedoras-pymes-empresas-mujer_0_783521644.html).
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS P. VELASCO PORTERO, T. GARRIGUES GIMÉNEZ, A. “*Igualdad y conciliación de vida personal y laboral en la empresa y administraciones públicas (tras las modificaciones introducidas por la ley 3/2007, del estatuto básico del empleado público)*”. Dykinson. Madrid, 2008.
- ONU MUJERES. Conferencias mundiales de la mujer. <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>. Obtenido el 30/07/2015.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. *Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. Cumbre del milenio 2000.

<http://www.un.org/es/development/devagenda/millennium.shtml>. Obtenido 30/07/2015.

- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para examinar la Plataforma de Acción de Beijing. *Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, 1975 a 1995: Una perspectiva histórica*. Nueva York, 2000.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). “*Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*”. Ginebra, 2009.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Informe mundial sobre salarios 2010/2011: Políticas salariales en tiempos de crisis*. Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile, 2010.
- ORTEGA ÁLVAREZ, LUÍS (Coord.). *Las reformas administrativas en la II República. V Seminario de Historia de la Administración*. Instituto Nacional de Administración Pública. Madrid, 2009.
- OSTNER, I. “*From Equal Pay to Equal Employability: Four Decades of European Gender Policies*” en Rossilli, M (ed). *Gender Policies in the European Union*. Nueva York: Peter Lang, 2000.
- PAPACCHINI, ÁNGELO. *Filosofía y derechos humanos*. Temis. Cali, Colombia, 2003.
- PAZOS MORAN, M. “*Impacto de género de las políticas públicas*”. *Instituto de Estudios Fiscales*, DOC. N. 23/09, 2001, pp. 3-30.
- PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. Tránsito a la modernidad y derechos fundamentales. IDHBC-Dykinson. Madrid, 2003.
- PÉREZ LUÑO, A. *La evolución del Estado social y la transformación de los derechos fundamentales. Problemas de legitimación en el Estado Social*. Trotta. Madrid, 1991.
- PÉREZ LUÑO, A. *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución*. Tecnos. Madrid, 2005.
- PÉREZ LUÑO, A. *La tercera generación de Derechos Humanos*. Aranzadi .Navarra, 2006.
- PÉREZ LUÑO, A. *Los derechos fundamentales*. Tecnos. Madrid, 1986.

- PÉREZ MARCOS, R. “Derechos humanos e Inquisición, ¿conceptos contrapuestos?”. Revista de la Inquisición N° 9. 2000.
- PROYECTO CALÍOPE E INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL. *Protocolo de implantación de mainstreaming de género*. 2007.
- QUINTANILLA NAVARRO, B. (Dir.). “Igualdad de género y relaciones laborales”. (Ed. MTIN/Fundación F. Largo Caballero). Madrid, 2009, pp. 45-87.
- RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA (RTVE).  
<http://www.rtvcyt.es/Noticia/4936314C-F37D-85FC68DD57B220BFEBEA/mujeres/cobran/menos/hombres/puestos/alta/responsabilidad>.
- RAMOS LÓPEZ, A. BARBERA HEREDIA, E. SARRIÓ CATALÁ, M. *Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. Anuario de psicología. Institut Universitari & Estudis de la Dona Universitat de Valencia. Vol. 34, n° 2, 267-278*. Valencia, 2003.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- REY PÉREZ, J. L. *El discurso de los Derechos Humanos, una introducción a los derechos humanos*. (Edición 1ª). Volumen 1. Universidad Pontificia Comillas. Santander, 2011.
- RIVAS, A.M. RODRIGUEZ, M. J. “*Hombres y mujeres en conflicto: trabajo, familia y desigualdad de género*”. HOAC. Madrid, 2008.
- RODRÍGUEZ CABRERO, G. “*La protección social a las personas en situación de dependencia en España en el contexto de las políticas europeas de cuidados de larga duración*”, en Rodríguez Cabrero, G.; Arriba, A.; Marbán, V. y Salido, O., *Actores Sociales y Reformas del Bienestar*. CSIC Colección Politeya: 24. Madrid, 2005.
- ROSSILLI, M. “*Haciendo un balance de las políticas de género de la Unión Europea y las disputas sobre la ciudadanía europea de las mujeres*” (Donatella Barazzetti y Carmen Leccardi (eds.), GÉNERO Y CAMBIO SOCIAL).
- ROSSILLI, M. “*La política de igualdad entre los sexos de la Unión Europea, la Comunidad: un presupuesto y algunas propuestas*” (Europa Europa 6 (3) 1997).

*"La política de la Comunidad Europea sobre la igualdad de la mujer: desde el Tratado de Roma hasta la actualidad"* (Revista Europea de Estudios sobre la Mujer 4 (1) 1997).

- ROSSILLI, M. *"Las políticas de la Unión Europea sobre la igualdad de las mujeres"* (Estudios Feministas, 25 (1) Spring 1999. Reeditado en N. Deakin y C Jones-Fraser BIENESTAR: CONCEPTOS FUNDAMENTALES EN SOCIOLOGÍA. London: Routledge 2003).
- RUBIO DE MEDINA, M. D. CAÑAL RUIZ, J, M. *La integración de la mujer en el mercado laboral*. BOSCH, S.A. 2004.
- SALIDO, O. *"La participación laboral de las mujeres: un reto para el bienestar social"*, *Revista Administración & Ciudadanía*, nº 1, Vol. 1: 97-121. "La incorporación de las mujeres al empleo: hacia un nuevo contrato social", en Carbonero, M. A. y Levín, S. (coords.), *Trabajo, familia y Estado: las transformaciones en las relaciones de género*. Editorial Homo Sapiens. Rosario, Argentina, 2007.
- SALIDO, O. y ARRIBA, A. *'Políticas a favor de las mujeres: igualdad de oportunidades y conciliación familiar y laboral'*, en Rodríguez Cabrero, G.; Arriba, A.; Marbán, V. y Salido, O., *Actores Sociales y Reformas del Bienestar*. CSIC (Colección Politeya). Madrid, 2005.
- SALIDO, O., y MORENO, L. *"Bienestar y políticas familiares en España"*. Política y Sociedad, Vol. 44 Núm. 2: 101-114. Madrid, 2007.
- SEGUNDO PROTOCOLO FACULTATIVO DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, DESTINADO A ABOLIR LA PENA DE MUERTE. <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr-death.htm>.
- SUPIOT, ALAIN. *Introducción a las reflexiones sobre el trabajo*. Revista Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Vol. 115, Número 6. Ginebra, 1996.
- TÉLLEZ INFANTES, A (DIR). FERRÚS I BATISTE, J. HERAS GONZÁLEZ, P. GISBERT, M. C. LÓPEZ. ALARCÓN GARCÍA, M. J. ALOS SIMO, M.L. et al. *"Mujer y trabajo en el sector industrial: economía sumergida, violencia y género"*. Ministerio de Igualdad. Secretaría General de Políticas de Igualdad.

Instituto de la Mujer. Subdirección General de Estudios y Cooperación. Madrid, 2009.

- THIERRY, H.; COMBACAU, J.; SUR, S.; VALLÉE, C. *Droit International Public*. Montchrestien, París, 1986.
- TOBÍO, CONSTANZA. *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. (1ª edición 2005). Cátedra. Instituto de la Mujer. Madrid, 2005.
- TORRES CAZORLA, M. *La protección internacional de los derechos humanos. Lecciones de Derecho internacional público*. Tecnos. Madrid, 2002.
- VALLESPÍN PÉREZ, D. *El modelo constitucional de juicio justo en el ámbito del proceso civil*. Atelier. Barcelona, 2002.
- VALTICOS, NICOLÁS. *Derecho Internacional del Trabajo*. Editorial Tecnos, S.A., trad. María José Triviño. Madrid, 1977.
- VALTICOS, NICOLÁS. *La Organización Internacional del Trabajo: Cincuenta años de actividades normativas*. En: *Revista Internacional del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Vol. 80, Número 3. Ginebra, 1969.
- VEGA ÁLVARO, H. PÉREZ CAMARERO, S. CALDERÓN MILÁN, M. J. *La discriminación laboral de la mujer: una década a examen*. Instituto de la Mujer. Madrid, 2007.
- VELÁSQUEZ, MANUEL G. *Ética en los negocios: Conceptos y casos*. Pearson. 2006.
- YURISANDER DIÉGUEZ MÉNDEZ. *Un análisis funcional del Derecho. El poder revolucionario cubano durante la provisionalidad*.  
www.derechocambiosocial.com. ISSN: 2224-4131. 2013.

## 10. ANEXOS CD

