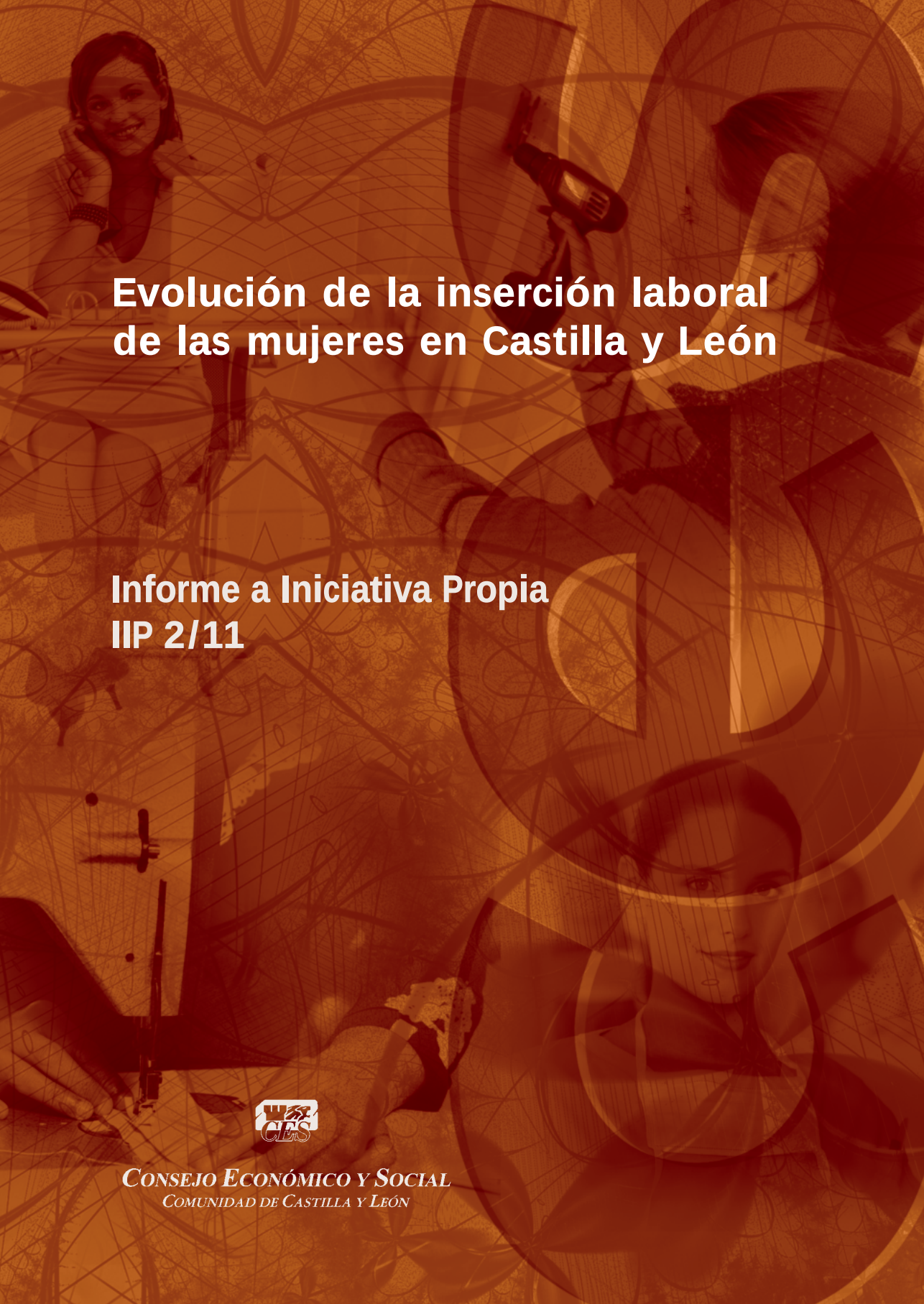


EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES
EN CASTILLA Y LEÓN

Informe a Iniciativa Propia IIP 2/11

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
Comunidad de Castilla y León



Evolución de la inserción laboral de las mujeres en Castilla y León

Informe a Iniciativa Propia IIP 2/11



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN



Edición electrónica disponible en Internet:

www.cescyl.es/informes/iniciativapropia.php

La reproducción de esta publicación está permitida citando su procedencia.

Edita: Consejo Económico y Social de Castilla y León
C/ Duque de la Victoria, 8, 3ª y 4ª planta. 47001 Valladolid. España
Tel.: 983 394 200 - Fax: 983 396 538
cescyl@cescyl.es - www.cescyl.es

I.S.B.N.: 979-84-95308-50-9

Depósito Legal: VA

Diseño y Arte final: dDC, Diseño y Comunicación

COMPOSICIÓN DEL PLENO DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

A 26 DE OCTUBRE DE 2011

Presidente: D. José Luis Díez Hoces de la Guardia
Vicepresidentes: D. Jesús María Terciado Valls. *Empresarial*
D. Ángel Hernández Lorenzo. *Sindical*
Secretario General: D. José Carlos Rodríguez Fernández

Consejeros Titulares

GRUPO I. ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS

• Comisiones Obreras de Castilla y León. CCOO

D. Vicente Andrés Granado
D. Saturnino Fernández de Pedro
D.ª Bernarda García Córcoba
D. Ángel Hernández Lorenzo
D. Esteban Riera González
D.ª Ana M.ª Vallejo Cimarra

• Unión General de Trabajadores. UGT

D. Mariano Carranza Redondo
D.ª Patricia García de Paz
D. Óscar Mario Lobo San Juan
D.ª Nuria Pérez Aguado
D. Agustín Prieto González
D. Regino Sánchez Gonzalo

GRUPO II. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS

• Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León. CECALÉ

D. Santiago Aparicio Jiménez
D. Miguel Ángel Benavente de Castro
D. Luis Javier Cepedano Valdeón
D. Avelino Fernández Fernández
D. Héctor García Arias
D. Ángel Herrero Magarzo
D. Juan Antonio Martín Mesonero
D. Pedro Palomo Hernangómez
D. Antonio Primo Sáiz
D. Manuel Soler Martínez
D. Roberto Suárez García
D. Jesús María Terciado Valls

GRUPO III

• Expertos designados por la Junta de Castilla y León

D. Francisco Albarrán Losada
D. José Luis Díez Hoces de la Guardia
D. Juan José Esteban García
D. Juan Carlos Gamazo Chillón
D. José Antonio Mayoral Encabo
D.ª Asunción Orden Recio

• Organizaciones Profesionales Agrarias

- Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores
de Castilla y León. ASAJA

D. Donaciano Dujó Caminero
D. José María Llorente Ayuso

- Unión de Campesinos de Castilla y León. UCCL
D. Ignacio Arias Ubillos

- Unión de Pequeños Agricultores
de Castilla y León. UPA
D. Julio López Alonso

• Asociaciones o Federaciones de Asociaciones de Consumidores de Ámbito Regional

- Unión de Consumidores de Castilla y León. UCE
D. Prudencio Prieto Cardo

• Cooperativas y Sociedades Laborales

- Federación de Cooperativas de Trabajo
de Castilla y León.
D. Alberto Boronat Martín

Consejeros Suplentes

GRUPO I. ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS

• Comisiones Obreras de Castilla y León. CCOO

D.ª Elsa Caballero Sancho
D. Carlos Castedo Garvi
D.ª Eva Espeso González
D.ª Montserrat Herranz Sáez
D.ª Yolanda Rodríguez Valentín
D.ª Beatriz Sanz Parra

• Unión General de Trabajadores. UGT

D.ª Luz Blanca Cosío Almeida
D. Fernando Fernández Arroyo
D. Gabriel Gómez Velasco
D. Manuel López García
D. Faustino Temprano Vergara
D.ª Soledad Trigueros Garrido

GRUPO II. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS

• Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León. CECALÉ

D. Vicente Álvarez Delgado
D.ª Sofía Andrés Merchán
D. Bernabé Cascón Nogales
D. Carlos Galindo Martín
D.ª Sonia González Romo
D.ª Mercedes Lozano Salazar
D.ª Sonia Martínez Fontano
D.ª Emiliana Molero Sotillo
D. Luis Carlos Parra García
D. Félix Sanz Esteban
D. José Luis de Vicente Huerta
D. Jaime Villagrà Herrero

GRUPO III

• Expertos designados por la Junta de Castilla y León

D. Carlos Manuel García Carbayo
D.ª M.ª del Rosario García Pascual
D. Modesto Martín Cebrián
D.ª M.ª Jesús Maté García
D. Joaquín Rubio Agenjo
D.ª Isabel Villa Santamarta

• Organizaciones Profesionales Agrarias

- Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores
de Castilla y León. ASAJA

D. Lino Rodríguez Velasco
D.ª Nuria Ruiz Corral

- Unión de Campesinos de Castilla y León. UCCL
D. José Ignacio Falces Yoldi

- Unión de Pequeños Agricultores
de Castilla y León. UPA
D.ª M.ª Luisa Pérez San Gerardo

• Asociaciones o Federaciones de Asociaciones de Consumidores de Ámbito Regional

- Unión de Consumidores de Castilla y León. UCE
D.ª Erika Cañibano Arias

• Cooperativas y Sociedades Laborales

- Unión Regional de Cooperativas Agrarias
de Castilla y León. URCACyL
D. Lucas Ferreras Zamora

COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES DEL CES

A 26 DE OCTUBRE DE 2011

COMISIÓN PERMANENTE

Presidente	D. José Luis Díez Hoces de la Guardia	EXPERTOS
Vicepresidentes	D. Jesús María Terciado Valls D. Ángel Hernández Lorenzo	CECALE CCOO
Consejeros	D. Donaciano Dujo Caminero D. Juan Carlos Gamazo Chillón D. Héctor García Arias D. Óscar Mario Lobo San Juan D. Agustín Prieto González D. Roberto Suárez García	ASAJA EXPERTOS CECALE UGT UGT CECALE
Secretario General	D. José Carlos Rodríguez Fernández	

COMISIONES DE TRABAJO

I. ECONOMÍA

Presidente
D. Ángel Herrero Magarzo. CECALE

Vicepresidente
D. Manuel Soler Martínez. CECALE

Consejeros
D. Vicente Andrés Granado. CCOO
D. Ignacio Arias Ubillos. UCCL
D. Miguel Ángel Benavente de Castro. CECALE
D. Julio López Alonso. UPA
D. José Antonio Mayoral Encabo. EXPERTOS
D. Esteban Riera González. CCOO
D. Régino Sánchez Gonzalo. UGT

Secretaría
(por delegación del Secretario General)
D.ª Cristina García Palazuelos. CES de Castilla y León

II. MERCADO LABORAL

Presidente
D. Mariano Carranza Redondo. UGT

Vicepresidenta
D.ª Nuria Pérez Aguado. UGT

Consejeros
D. Santiago Aparicio Jiménez. CECALE
D. Alberto Boronat Martín. COOPERATIVAS
D. Luis Javier Cepedano Valdeón. CECALE
D. Juan José Esteban García. EXPERTOS
D. Saturnino Fernández de Pedro. CCOO
D. José M.ª Llorente Ayuso. ASAJA
D. Antonio Primo Sáiz. CECALE

Secretaría
(por delegación del Secretario General)
D.ª Beatriz Rosillo Niño. CES de Castilla y León

III. CALIDAD DE VIDA Y PROTECCIÓN SOCIAL

Presidenta
D.ª Asunción Orden Recio. EXPERTOS

Vicepresidente
D. Francisco Albarrán Losada. EXPERTOS

Consejeros
D. Avelino Fernández Fernández. CECALE
D.ª Bernarda García Córcoles. CCOO
D.ª Patricia García de Paz. UGT
D. Juan Antonio Martín Mesonero. CECALE
D. Pedro Palomo Hernangómez. CECALE
D. Prudencio Prieto Cardo. UCE
D.ª Ana M.ª Vallejo Cimarra. CCOO

Secretaría
(por delegación del Secretario General)
D.ª Susana García Chamorro. CES de Castilla y León



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL *COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN*

ÚLTIMAS PUBLICACIONES

Informes anuales

Situación Económica y Social de Castilla y León de los años 2003 al 2010

Informes a Iniciativa Propia del CES

- IIP 1/03** El empleo de los jóvenes en Castilla y León
- IIP 2/03** Repercusiones y expectativas económicas generadas por la ampliación de la UE en los sectores productivos de Castilla y León
- IIP 3/03** Investigación, desarrollo e innovación en Castilla y León
- IIP 1/04** Las mujeres en el medio rural en Castilla y León
- IIP 2/04** Crecimiento económico e inclusión social en Castilla y León
- IIP 1/05** Las empresas participadas por capital extranjero en Castilla y León
- IIP 2/05** La situación de los nuevos yacimientos de empleo en Castilla y León
- IIP 1/06** La inmigración en Castilla y León tras los procesos de regularización: aspectos poblacionales y jurídicos
- IIP 2/06** La evolución de la financiación autonómica y sus repercusiones para la Comunidad de Castilla y León
- IIP 3/06** La cobertura de la protección por desempleo en Castilla y León
- IIP 4/06** La gripe aviar y su repercusión en Castilla y León
- IIP 1/07** Incidencia y expectativas económicas para los sectores productivos de Castilla y León generadas por “la ampliación a 27” y “el Programa de Perspectivas Financieras 2007-2013” de la Unión Europea
- IIP 2/07** La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León
- IIP 1/08** La relevancia de los medios de comunicación en Castilla y León
- IIP 2/08** El régimen impositivo al que están sometidas las empresas de Castilla y León y su relación con el de otras Comunidades Autónomas
- IIP 1/09** Perspectivas del envejecimiento activo en Castilla y León
- IIP 2/09** Expectativas del sector de la bioenergía en Castilla y León
- IIP 1/10** Integración del sector metal-mecánico de Castilla y León en el ámbito de la fabricación de los sectores aeronáutico y ferroviario
- IIP 2/10** Bienestar social y riesgo de pobreza en Castilla y León
- IIP 3/10** Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Aplicación de la Ley 39/2006 en Castilla y León
- IIP 1/11** Veinte años de los Informes Anuales del CES de Castilla y León (1991-2010)
- IIP 2/11** Evolución de la inserción laboral de las mujeres en Castilla y León



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

ÚLTIMAS PUBLICACIONES

Colección de Estudios

- N.º 6** Aspectos comerciales de los productos agroalimentarios de calidad en Castilla y León
- N.º 7** El sector de automoción en Castilla y León. Componentes e industria auxiliar
- N.º 8** Aplicación del Protocolo de Kioto para Castilla y León
- N.º 9** Desarrollo agroindustrial de biocombustibles en Castilla y León
- N.º 10** Satisfacción de los ciudadanos con el servicio de las Administraciones Públicas
- N.º 11** El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en Castilla y León desde la perspectiva de género. Una propuesta a favor de las mujeres asalariadas
- Nº 12** Sectores y subsectores sin regulación colectiva en Castilla y León
- Nº 13** Impacto de la transposición de la *Directiva de Servicios* en Castilla y León
- Nº 14** Estado actual y perspectivas de la colaboración público-privada

Memorias anuales de Actividades

Memoria de actividades de los años 2003 al 2010

Revista de Investigación Económica y Social

Revista nº 6 Enero/diciembre 2003

Premio de Investigación 2003

- Valoración económica de bienes públicos en relación al patrimonio cultural de Castilla y León. Propuesta y aplicación empírica

Revista nº 7 Enero/diciembre 2004

Premio de Investigación 2004

- Perfil económico y financiero de los cuidados de larga duración. Análisis de la situación en Castilla y León
- *Accésit*: La conciliación de la vida laboral y familiar en Castilla y León
- *Trabajo seleccionado para publicación*: Distribución y consumo de productos ecológicos en Castilla y León: modelos de canales comerciales, localización y hábitos de consumo. Análisis y evaluación



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

ÚLTIMAS PUBLICACIONES

Revista de Investigación Económica y Social

Revista nº 8 Enero/diciembre 2005

Premio de Investigación 2005

- Participación y representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Especial referencia a las previsiones al respecto contenidas en los convenios colectivos de Castilla y León
- *Accésit*: La compraventa on-line de alimentos en Castilla y León. Opiniones de empresas y consumidores
- *Trabajo seleccionado para su publicación*: Representación de la clase política en Castilla y León. Un estudio de los procuradores (2003-2007)

Revista nº 9 Enero/diciembre 2006

Premio de Investigación 2006

- Las disparidades territoriales en Castilla y León: Estudio de la convergencia económica a nivel municipal
- *Trabajo seleccionado*: Análisis de la "burbuja inmobiliaria" en España y su impacto sobre Castilla y León: un estudio jurídico-económico

Revista nº 10 Enero/diciembre 2007

Premio de Investigación 2007

- Las Universidades de Castilla y León ante el reto del Espacio Europeo de Educación Superior. Un análisis de su competitividad y eficiencia
- *Accésit*: Los efectos redistributivos del presupuesto municipal en un Estado descentralizado

Revista nº 11 Enero/diciembre 2008

Premio de Investigación 2008

- Estimación de los beneficios de los ecosistemas forestales regionales para los habitantes de la Comunidad Autónoma de Castilla y León
- *Accésit*: Principales líneas programáticas y normativas diseñadas en la Comunidad Autónoma de Castilla y León para la tutela de las situaciones de monoparentalidad

Revista nº 12 Enero/diciembre 2009

Premio de Investigación 2009

- *Desierto*
- *Accésit*: El desarrollo del potencial empresarial de los estudiantes en las Universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León

Revista nº 13 Enero/diciembre 2010

Premio de Investigación 2010

- *Desierto*
- *Accésit*: Estado actual de los modelos de capital intelectual y su impacto en la creación de valor en empresas de Castilla y León



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL *COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN*

ÚLTIMAS PUBLICACIONES

Revista de Investigación Económica y Social

Revista nº 14 Enero/diciembre 2011

- *Premio de Investigación 2011*
 - Influencia del grado de dependencia sobre el gasto sanitario y social en Castilla y León
- *Colaboración*
 - Normativa de la Formación Profesional. Extensión y complejidad

PRÓXIMAS PUBLICACIONES

Informes anuales

- Situación Económica y Social de Castilla y León en 2011

Informes a Iniciativa Propia del CES

- El sistema educativo universitario en Castilla y León
- Población y poblamiento en Castilla y León
- La empleabilidad de los jóvenes en Castilla y León
- La minería del carbón en Castilla y León desde el punto de vista de su sostenibilidad y de su carácter como reserva estratégica

Revista de Investigación Económica y Social

Revista nº 15 Enero/diciembre 2012

Premio de Investigación 2012

Colección de Estudios

Nº 15 Premio Colección de Estudios 2011

Convocado en BOCyL nº 108, de 06-06-2011

Tema: Progreso y desarrollo: el futuro de los jóvenes en Castilla y León

Memoria anual de Actividades

Memoria de Actividades 2011

PARTE I
INFORME A INICIATIVA PROPIA

**EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL
DE LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN**

I. INTRODUCCIÓN	19
II. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN	20
III. CAMBIOS CUALITATIVOS: PERCEPCIÓN Y ACTITUDES DE LAS MUJERES DE CASTILLA Y LEÓN ANTE EL TRABAJO	28
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	32

PARTE II
DOCUMENTO TÉCNICO

**EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL
DE LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN**

INTRODUCCIÓN (Justificación y notas metodológicas)	47
I. EL MARCO EUROPEO Y LA ACTIVIDAD FEMENINA	53
II. LAS MUJERES ANTE EL TRABAJO. LOS CAMBIOS SOCIALES Y PERCEPTIVOS	59
A. Estructura social, trabajo femenino y subjetividad: el trabajo en los discursos de las mujeres	60
III. EL PROGRESIVO INCREMENTO DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL	71
A. Evolución de la tasa de actividad	71
a. Tasa de actividad por grupos de edad	76
b. Tasa de actividad por nivel de estudios	79
c. Tasa de actividad por lugar de residencia	82
B. Evolución de la tasa de paro	90
a. Tasa de paro por edad	92
b. Tasa de paro por nivel de formación	94
c. Las diferencias espaciales en la tasa de paro	96
IV. LOS CAMBIOS CUALITATIVOS EN LA ACTIVIDAD FEMENINA	103
A. Mejora en la formación y su trascendencia en la inserción laboral	103
B. El trabajo y la formación: el capital educativo y las experiencias laborales femeninas	110

C. Cambios en la estructura por actividad	118
a. La terciarización del mercado laboral y la feminización de los servicios	118
b. Marginalidad de la actividad agraria en la actividad femenina	136
c. Escasa presencia de las mujeres en la actividad industrial de Castilla y León	141
D. La segregación ocupacional horizontal y el mantenimiento de los estereotipos de género	144
V. SEGREGACIÓN VERTICAL Y PRECARIEDAD LABORAL COMO PROBLEMAS PERMANENTES DE LA ACTIVIDAD FEMENINA	153
A. El género en el trabajo: hombres y mujeres en los espacios laborales	153
a. La segregación vertical en el mercado laboral	153
b. La asalarización y la escasa presencia de las mujeres en puestos directivos	162
c. La precariedad como norma	166
B. La percepción de las mujeres sobre el acceso a los puestos de responsabilidad y el techo de cristal	171
VI. MUJERES Y ACTIVIDAD EMPRESARIAL EN CASTILLA Y LEÓN	179
A. La apuesta por el autoempleo femenino a través de la incentivación de la opción empresarial	179
B. Emprendedoras y empresarias: otros caminos de inserción	184
VII. MUJERES, TRABAJO Y FAMILIA, ¿LA IMPOSIBLE CONCILIACIÓN?	191
A. El trabajo y la familia	192
B. Recursos para conciliación entre vida familiar y laboral	196
C. El peso de la maternidad/paternidad	203
D. El espacio y el tiempo en el trabajo de las mujeres	208
REFLEXIONES FINALES	217
1. El sentido del trabajo: la orientación instrumental, la orientación emancipatoria y la orientación profesional	217
2. El trabajo asalariado y el trabajo autónomo: el gusto por trabajar en “lo de uno/a”	220
3. El género en el trabajo	221
4. Trabajo y Familia: un dilema inacabado	222
5. Trabajo y Territorio: las ventajas e inconvenientes de trabajar en el medio rural	223
BIBLIOGRAFÍA	227
FUENTES	239
ANEXOS	241
Anexo I. Relación con la actividad	245
Anexo II. Tasas de paro	291
Anexo III. Estructura de la ocupación	311
Anexo IV. Situación socioprofesional	331
Anexo V. Mujeres empresarias	347
Anexo VI. Datos EPA (Elaboración a medida según estratos de municipio)	353
Anexo VII. Datos de la encuesta	361
Anexo VIII. Entrevistas y grupos de discusión	377



EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN

Informe a Iniciativa Propia IIP 2/11

**Aprobado en el pleno de 26 de octubre de 2011,
del Consejo Económico y Social de Castilla y León**

PARTE I
INFORME A INICIATIVA PROPIA

**EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL
DE LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN**

I. INTRODUCCIÓN	19
II. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN	20
III. CAMBIOS CUALITATIVOS: PERCEPCIÓN Y ACTITUDES DE LAS MUJERES DE CASTILLA Y LEÓN ANTE EL TRABAJO	28
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	32

I. INTRODUCCIÓN

El incremento de la presencia femenina en el terreno de las actividades públicas, como la política o la cultura, además del progresivo acceso de las mujeres al mercado laboral, ha sido, sin duda, uno de los grandes cambios sociales y económicos del siglo pasado, consiguiéndose grandes avances en el terreno de la igualdad.

Centrándonos en lo que constituye el objeto de este *Informe a Iniciativa Propia*, en el caso español, y consecuentemente también en Castilla y León, el último cuarto del siglo xx y la primera década del xxi constituyen el período de consolidación de la presencia laboral normalizada de las mujeres, si bien sujeto a coyunturas económicas variables, afianzándose una tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral que ronda el 50%.

A nivel europeo, debe destacarse que desde la Cumbre de Lisboa en el año 2000 se han venido formalizando acuerdos para promover la inserción laboral de las mujeres, cuyo objetivo era alcanzar en el 2010 una tasa de empleo media femenina en la Unión Europea (UE) del 60%, acompañado de políticas de promoción de la igualdad agrupadas en cuatro grandes líneas de actuación en relación con: el fomento de la incorporación de trabajadoras en sectores donde estuvieran infra-representadas; la reducción de la discriminación indirecta; el fomento de la reincorporación de las trabajadoras tras periodos de inactividad por razones de cuidado y, por último, el fomento de la conciliación a través del incremento de los servicios de cuidado de las personas.

Podemos decir que los resultados alcanzados han de considerarse desiguales. Cuantitativamente el objetivo casi estaría alcanzado (con una tasa media de empleo en 2010 en la UE-27 del 58,2% según datos de *Eurostat*), si bien es cierto que existe una enorme desigualdad entre Estados de la UE. A pesar de los avances conseguidos la tendencia de futuro parece indicar un estancamiento en los logros alcanzados. Por otra parte, y también a pesar de los avances mencionados, todavía no se han superado los problemas de segregación ocupacional horizontal y vertical y de una mayor temporalidad de la mujer en el mercado laboral europeo.

Este *Informe a Iniciativa Propia* del Consejo Económico y Social de Castilla y León intenta indagar en la situación actual laboral de las mujeres de nuestra Comunidad con una perspectiva histórica que arranca de 1985, para poder observar los cambios que se hayan producido en la inserción laboral de las mujeres en paralelo al

ingreso y pertenencia de España a la Unión Europea (en virtud del Acta de Adhesión de España a las Comunidades Europeas, firmado el 12 de junio de 1985, con efectos a partir del 1 de enero de 1986).

II. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN

Para la realización del análisis cuantitativo, y en base al *Documento Técnico* que acompaña a este *Informe*, se utiliza la información estadística básica de los datos de la *Encuesta de Población Activa (EPA)* procedentes del *Instituto Nacional de Estadística (INE)*, acompañada de un complemento de la EPA como es la *Submuestra sobre Condiciones Laborales* elaborada por Comunidades Autónomas para la última década, con objeto de obtener informaciones más precisas sobre estructura profesional y condición socioeconómica.

También se cuenta con una elaboración a medida de los datos de la EPA disponibles para el conjunto de Castilla y León, desagregando las informaciones básicas según estratos de población, desde capitales de provincia hasta municipios menores de 2.000 habitantes, al objeto de superar, en la medida posible, el escaso tratamiento por la EPA de las diferencias espaciales en lo que se refiere a espacios urbanos y rurales.

Además, se utilizan los principales datos extraídos de la *Encuesta Propia* realizada a mujeres residentes en espacios no urbanos, hecha específicamente para la elaboración del *Documento Técnico* que acompaña a este *Informe a Iniciativa Propia*.

Complementando estas fuentes y también en base al *Documento Técnico*, este Informe ofrece en su *apartado III* un análisis cualitativo con los principales resultados extraídos de la realización de grupos de discusión y entrevistas en profundidad, además de los datos extraídos de la *Encuesta Propia* anteriormente mencionada que también se utilizan para este *apartado III* de análisis más cualitativo.

Las positivas consecuencias del ingreso de España en la Unión Europea, coincidente con la consolidación del Estado de las Autonomías instaurado con la Constitución Española y un marco normativo que facilita la flexibilización del mercado laboral, han ayudado al enorme incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral.

En Castilla y León, entre 1985 y 2010 y en medias anuales, el número de mujeres activas se ha incrementado en casi un cuarto de millón, pasando de 269.200 a 513.200 las mujeres activas según la *Encuesta de Población Activa (EPA)* del INE. Un incremento de más del 90%, que excede con mucho a la variación del conjunto

de las mujeres de 16 años y más, que durante el mismo período ha pasado de 1.029.500 a 1.090.900 y tan sólo registra un incremento del 6%.

Como consecuencia de este incremento absoluto, la tasa de actividad femenina de Castilla y León crece en más de 20 puntos porcentuales, pasando del 26,15% de 1985 al 47,04%, de 2010. Un crecimiento similar, aunque ligeramente más escaso que el del conjunto nacional que pasa del 28,72% al 52,15% en el mismo período. La tasa de actividad de las mujeres de 16-64 años en Castilla y León en 2010 es del 65,01% y la de los varones de 80,89% (tasas del 66,78% y del 81,86% respectivamente, en el conjunto nacional).

Este importante avance de la tasa de actividad femenina, contrasta con un mantenimiento e incluso descenso de las tasas de actividad masculinas, que se situaron en 2010 en un 63,47% para nuestra Comunidad y en un 68,20% para España (67,23% y 70,69%, respectivamente en 1985), lo que ha conseguido acortar las distancias entre tasas de actividad por sexos en torno a los 16 puntos porcentuales, muy por debajo ya de los 20 puntos. Por razón de esta evolución, podría pensarse en un horizonte temporal a medio/largo plazo de desaparición de la brecha de sexo en la tasa de actividad. Sin embargo, parece que la situación reciente marca un estancamiento del proceso y las previsiones, elaboradas en 2008 por el INE en su estudio *Una proyección de Tasas de Actividad por Comunidades Autónomas 2006-2021* para varones y mujeres de entre 16 y 64 años, pronostican un mantenimiento de la brecha entre las tasas de actividad femenina y masculina.

Sin embargo, la exposición de estos valores medios sin desagregar no pone de manifiesto las significativas diferencias dentro del conjunto de las mujeres, que están relacionadas con tres variables fundamentales como son la edad, el nivel de formación y el espacio de residencia.

Teniendo en cuenta la variable edad, el incremento en la participación laboral de las mujeres habría venido protagonizado principalmente por lo que puede denominarse mujeres adultas jóvenes. En este grupo de mujeres de 25 a 54 años la tasa de actividad se ha incrementado en el período de referencia de manera espectacular, situándose en 2010 en el 76,83%.

Por lo que respecta al nivel de formación, la actividad femenina se incrementa de forma directamente proporcional a los estudios terminados, con la máxima tasa para aquellas mujeres con formación de educación superior y con formación de doctorado, que alcanzan niveles de actividad similares a los de sus equivalentes varones. Por el contrario, las menores tasas de actividad, y la mayor diferencia respecto al mismo grupo de los varones, se da en los grupos de personas con formación de educación primaria, de tal manera que en 2010 la tasa de actividad femenina castellana y leonesa con este nivel de estudios sólo alcanzaba el 14,98%, frente al 32,45% de sus equivalentes varones.

Este hecho es de gran importancia dado que uno de los grandes cambios cualitativos de las últimas décadas está vinculado a la mejora de la formación de la población castellano y leonesa, especialmente de las mujeres, alcanzando estas últimas una tasa de escolarización en 2010 de más del 50% en el grupo de 20 a 24 años, coincidiendo con su fuerte presencia en los estudios universitarios (donde representan el 55,6% del alumnado), bachillerato (el 53% del total del alumnado) y enseñanzas de régimen especial (artes plásticas, música e idiomas, con un 53, un 54 y un 66%, respectivamente).

El máximo de actividad, tanto femenina como masculina, se alcanza en el colectivo de entre 25 y 54 años de edad, justamente el grupo con mayor capacidad laboral, ya que finalizado el periodo de formación, se centra la atención en el trabajo. Sin embargo se aprecian importantes diferencias de 15 puntos porcentuales entre los hombres –integrados en el mercado laboral en una tasa que supera el 90%–, y las mujeres, que están condicionadas negativamente por la edad reproductiva.

Por último, el tipo de lugar de residencia es otra de las variables que en mayor medida incide en la tasa de actividad femenina. Las máximas se alcanzan en los espacios urbanos, verdaderos protagonistas en este proceso, y los mínimos los encontramos en los núcleos rurales. Así, para el tercer trimestre de 2010 en Castilla y León, en los municipios capitales de provincia, la tasa de actividad femenina se situaba en el 52,10%, mientras que en los municipios menores de 2.000 habitantes esta tasa se situaba en el 38,64%; esto es, con 13,46 puntos porcentuales menos de tasa de actividad femenina. Estos datos traducen una realidad percibida claramente por las mujeres residentes en los espacios rurales de Castilla y León, tal y como se deriva de las encuestas realizadas a mujeres residentes en espacios no urbanos de nuestra Comunidad y recogidas en el *Documento Técnico* que acompaña a este *Informe*: la de que es mucho más difícil encontrar trabajo para las mujeres que viven en espacios rurales que para las que viven en el medio urbano.

Como ya se ha expuesto, la tasa de actividad femenina en Castilla y León crece en más de 20 puntos porcentuales, pasando del 26,15% de 1985 al 47,04% de 2010; un crecimiento similar, aunque ligeramente más escaso que el del conjunto nacional que pasa del 28,72% al 52,15% en el mismo período. Por su parte, la tasa de actividad masculina en la Comunidad pasa del 67,23% de 1985 al 63,47% de 2010 (70,69% y 68,20% respectivamente en España). Así, mientras la brecha entre las tasas de actividad masculina y femenina en 1985 era de 41,08 puntos porcentuales en Castilla y León y de 41,97 en España, en el año 2010 la brecha entre las tasas de actividad de ambos sexos son de 16,43 y 16,05 puntos porcentuales respectivamente.

Por otra parte, en cuanto al desempleo, se observa que en los últimos años las tasas de paro de ambos sexos han ido reduciendo su diferencia hasta situarse en 2010

para Castilla y León a 4,1 puntos porcentuales (con unas tasas de paro del 14% para los varones y del 18,1% para las mujeres). Sin embargo, esta reducción del diferencial (aparentemente positiva), que se observa en mayor medida a nivel estatal (0,8 puntos porcentuales de diferencial entre la tasa de paro masculina del 19,7% y la femenina del 20,5%), deviene de un empeoramiento de las tasas de paro de los hombres y no tanto de una mejora de las de las mujeres, en cuanto se produce un empeoramiento desde 2007 de las tasas de ambos sexos, aunque la de aquellos en mayor medida.

Al igual que ocurre con las tasas de actividad, no todas las mujeres están en la misma situación ante el problema del paro, siendo las mismas variables anteriormente expuestas para el caso de las tasas de actividad (edad, formación, lugar de residencia) las que en mayor medida incidirían en las tasas de paro.

En cuanto a la variable edad, las mujeres de la cohorte de 20 a 24 años y, sobre todo la de 16 a 19 años, son las que sufren el paro en mayor medida, tanto a nivel de nuestra Comunidad (con una tasa de paro ésta última del 55,4%) como nacional (62,9%).

Por lo que se refiere al nivel de formación, la tasa de paro de las mujeres con formación en educación superior es significativamente menor que la de otros niveles formativos, aunque las diferencias entre sexos, a igual nivel de formación, son sostenidas en todas las categorías. Además, se observa el fenómeno (que no tiene lugar entre los varones) de que la tasa de paro entre las mujeres con educación primaria es menor que la de las mujeres con educación secundaria de primera etapa.

Por último, por razón del espacio de residencia, de acuerdo con la información generada a partir de la elaboración de la *Encuesta Propia*, en los municipios menores de 5.000 habitantes se estima un porcentaje de paro que ronda el 20%, superada en cuatro puntos en la estimación realizada en los municipios de 500 a 1.000 habitantes, muy importantes en la Comunidad ya que constituyen uno de los estratos dominantes en la concentración de población rural. Son municipios donde la población en edad activa es poco significativa pero donde los mercados laborales son especialmente estrechos, y encontrar trabajo pasa, en gran medida, por desplazarse a otros núcleos de mayor tamaño. Movilidad obligada que supone, en una buena parte de los casos una limitación dados los problemas de transporte existentes en los espacios rurales.

De todo lo expuesto se extrae la conclusión de que el perfil de las mujeres más afectadas por este problema sería el de mujeres jóvenes, con formación básica, mientras que, por el contrario, las mejor situadas frente a este problema son las adultas entre 25 y 54 años con formación superior.

Como resultado de la evolución señalada, las mujeres constituyen hoy, desde el punto de vista cuantitativo, una parte fundamental de la fuerza laboral, tanto en

Castilla y León como en España. Sin embargo su presencia real no es igual a la masculina, de tal manera que, a pesar de los indudables avances conseguidos, las mujeres siguen enfrentándose a una serie de problemas que condicionan de forma importante su inserción y carrera laboral, como son la segregación horizontal y vertical, y una mayor temporalidad en sus contratos.

Refiriéndonos a la segregación horizontal se constata que la mayor parte de la incorporación de mujeres a la ocupación laboral en Castilla y León, se ha realizado en las actividades de servicios. Según datos de la EPA del cuarto trimestre de 2010, más del 88% de las ocupadas realizan alguna de estas actividades, que en el caso de los varones ocupan al 54% de los trabajadores. Como resultado de este proceso, las actividades de servicios en Castilla y León, al igual que en el conjunto nacional, presentan en la actualidad una sensible feminización.

Aunque la presencia de las mujeres es visible en todas las categorías de servicios, se aprecian diferencias importantes según tipo de actividad, y esta distribución está condicionada fuertemente por los estereotipos sobre trabajos “femeninos” y “masculinos”. Así, las mujeres son mayoría en las actividades artísticas, servicios personales y administración pública, mientras que la masculinización persiste en sectores como la información y comunicaciones y, ligeramente, en actividades inmobiliarias, transporte y reparaciones.

Es destacable el peso que los servicios públicos, —incluyendo aquellos más básicos como la educación y la sanidad—, tienen en la actividad femenina regional, hasta el punto de constituir el colectivo mayoritario en ellos. En Castilla y León durante 2010 más de 88.000 mujeres se ocupaban en este tipo de trabajos frente a los cerca de 82.000 hombres. Entre las razones que explican este hecho pueden encontrarse la adaptación de las mujeres con formación superior para ese tipo de trabajos cualificados y a la forma objetiva de acceso a la función pública.

La presencia de mujeres en la función pública no es homogénea, sin embargo, en todas las Administraciones, ya que se observa claramente en la escala autonómica, es casi paritaria en la Administración local, pero está muy lejos de la masculina en la Administración central. Según datos del *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas* de enero de 2010 procedentes del *Ministerio de la Presidencia*, el porcentaje de mujeres en la Administración Pública Estatal en Castilla y León era del 28,44%, en la Administración de la Comunidad Autónoma era del 66,58%, mientras que en las Administraciones Locales del conjunto de Castilla y León la presencia de las mujeres era del 43,35%.

Este hecho está relacionado con el tipo de trabajo que se realiza en cada una de estas Administraciones, ya que en la Administración Pública Estatal un porcentaje muy elevado del personal corresponde a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas y

Cuerpos de Seguridad del Estado, actividades que cuentan con una baja presencia femenina. Sin embargo, en la Administración de Justicia hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres.

Por otro lado, en la Administración Autonómica de Castilla y León los colectivos predominantes son los vinculados a docencia no universitaria y sanidad, ambas actividades consideradas tradicionalmente como profesiones femeninas.

El aludido proceso de terciarización manifiesta, también, diferencias espaciales. Aunque este proceso es común en toda la Comunidad las áreas urbanas lo han liderado, ya que las mujeres ocupadas en el sector servicios, se encuentran en un 50% en capitales de provincia y en un 19% en municipios menores de 2.000 habitantes.

En las áreas rurales hay que destacar el papel que en las dos últimas décadas están adquiriendo las actividades relacionadas con el turismo rural. Nuestra Comunidad se ha convertido en líder de esta actividad en el conjunto nacional, y eso se ha traducido en un importante crecimiento de la oferta de alojamientos y servicios turísticos, en buena parte promovidos y gestionados por mujeres.

Así, según datos de julio de 2009 de la *Dirección General de Turismo* de la *Consejería de Cultura y Turismo* de la *Junta de Castilla y León*, más del 38% del total de promotores y más de la mitad de los promotores personas físicas son mujeres, con presencia dominante en cualquier tipo de alojamiento.

Otras actividades como las agrarias y las industriales, han ido perdiendo peso relativo en la estructura de la ocupación femenina. Los procesos de modernización agraria y la tecnificación consiguiente, han reducido el número de mano de obra en las actividades agrarias. Según datos de la *Tesorería General de la Seguridad Social* de 2009, el 20% de de las personas registradas en actividades agrarias en Castilla y León son mujeres.

Se mantiene, sin embargo, un colectivo de mujeres trabajadoras de la agricultura y la ganadería, cuya visibilidad puede verse reforzada por la *Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias*, publicada en el *Boletín Oficial del Estado* el 5 de octubre de 2011, que abre una puerta al reconocimiento legal de la presencia femenina en las explotaciones. En conjunto, sin embargo, la presencia de las mujeres en la actividad agraria se circunscribe a labores de apoyo, declaradas o no como ayuda familiar, lo que no genera rentas ni derechos propios de trabajo.

La industria regional, posiblemente por su estructura subsectorial, con fuerte peso de la metalurgia de transformación, química y agroalimentaria, cuenta con un bajo porcentaje de mujeres, aunque existan ramas con fuerte feminización como el textil o determinados subsectores de agroalimentación.

Junto con la segregación horizontal del mercado laboral, la segregación vertical o “techo de cristal” sigue siendo hoy una realidad evidente para las ocupadas. La incorporación de las mujeres al trabajo se ha realizado fundamentalmente a través del trabajo asalariado por cuenta ajena. Según la *Submuestra de Condiciones Laborales 2001-2010* procedente de la EPA (INE), las ocupadas en Castilla y León en un 76% son trabajadoras, con jefes y sin subordinados a su cargo, frente a poco más de la mitad en el caso de los varones. A medida que se asciende en el escalafón de la estructura laboral, la presencia femenina es menor.

La segregación vertical está condicionada por complejas razones derivadas de factores externos como la propia estructura laboral y los procesos de selección marcados por la cooptación entre iguales (generalmente jefes hombres) pero también internos, relacionados con la asunción por parte de muchas mujeres de los roles sociales que le obligan a priorizar el cuidado familiar con respecto a la promoción laboral.

La evolución temporal no manifiesta grandes cambios en la estructura socioprofesional de las mujeres en Castilla y León, ya que las principales modificaciones están relacionadas con la reducción de la categoría de miembros de cooperativas y la de “ayudas familiares”.

Mayoritariamente pues, y como ya se ha adelantado, las mujeres se han integrado en el mercado laboral a través del modelo del trabajo asalariado por cuenta ajena, un modelo que, al menos en el caso de las mujeres, aparece marcado por una mayor incidencia de la jornada parcial y del contrato temporal. Un hecho comprensible en un contexto social en el que todavía se siguen manteniendo los estereotipos sobre el modelo laboral masculino de tiempo completo y dedicación absoluta, frente a una idea del trabajo femenino como “complementario”.

En la última década (2001-2010) y según la *Submuestra de Condiciones Laborales 2001-2010* procedente de la EPA, el porcentaje de mujeres que tienen trabajos a tiempo parcial en España se ha incrementado del 17 al 23%, mientras que en Castilla y León las cifras son superiores, pasando de poco más del 20% a superar la cuarta parte de las mujeres ocupadas. En el caso de los hombres, el incremento es mucho más reducido, de poco más de dos puntos y no supera el 5% del total de ocupados en 2010. La jornada a tiempo parcial es un fenómeno mayoritariamente feminizado. El 80% de las personas que en Castilla y León estaban ocupadas a tiempo parcial en 2010, eran mujeres, un porcentaje muy similar al del conjunto nacional.

En lo que se refiere a la contratación indefinida, en Castilla y León se ha incrementado en 110.000 el número de mujeres con contratos indefinidos, pasando de un 68,4% en 2001 a un 76,4% en 2010. El crecimiento logrado es de 8 puntos por-

centuales. Sin embargo los hombres, aún siguiendo la misma trayectoria de crecimiento desde 2001 a 2010 (pasan de 73,4% a 79,9%), de 2009 a 2010 sufren un descenso en 15.400 hombres menos contratados indefinidamente, posiblemente por la coyuntura económica, acercándose el porcentaje de contratos indefinidos de las mujeres al de los hombres, con una diferencia en 2010 de 3,5 puntos porcentuales en la que los hombres siguen superando a las mujeres.

Por otra parte, tanto en el conjunto de España como en el de Castilla y León, la temporalidad es sistemáticamente mayor para el caso de los trabajos ocupados por mujeres que en los ocupados por hombres, aunque se ha producido un descenso del peso relativo de los contratos temporales en los últimos años. En el caso de las mujeres de Castilla y León el porcentaje de asalariadas con contratos temporales se ha reducido desde el año 2005, pasando del 36,1% hasta el 23,6% en 2010 (en cifras absolutas se ha pasado de 115.200 mujeres asalariadas con contratos temporales en 2005 a 85.900 en 2010). Para los varones castellanos y leoneses también se ha reducido, en conjunto, el porcentaje de asalariados con contratos temporales desde 2005 (28,0%) a 2010 (20,1%) pasando de los 132.500 de 2005 a los 86.900 de 2010.

La brecha entre ambos sexos en cuanto a personas asalariadas con contratos temporales, es de 3,5 puntos porcentuales. En España también se ha producido un descenso en los últimos años en lo que se refiere al porcentaje de asalariados con contratos temporales, siendo de un 23,9% y de un 26,1% para los varones y mujeres respectivamente en 2010, situándose así la diferencia entre ambos sexos en 2,2 puntos porcentuales.

La alternativa al trabajo asalariado, que ha sido la principal forma de inserción laboral de las mujeres, es la iniciativa de trabajo por cuenta propia, en parte vinculado a figuras profesionales de alta cualificación, pero las mujeres constituyen en 2010 (según la *Submuestra de Condiciones Laborales 2001-2010* procedente de la EPA) el 22% de las personas empresarias con asalariados, y el 30% de las personas empresarias sin asalariados; sin superarse en ninguno de los dos casos por tanto el 30%, umbral que garantiza un peso real de los colectivos minoritarios.

La potenciación de las iniciativas empresariales, especialmente por parte de las mujeres, ha sido el objetivo de varios programas llevados a cabo por diferentes Instituciones regionales como la *Consejería de Economía y Empleo* y el *Servicio Público de Empleo de Castilla y León*, la *Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades*, las *Diputaciones Provinciales*, las *Cámaras Oficiales de Comercio e Industria*, etc. Aunque no existe un balance global de los resultados de las actuaciones, más allá de los análisis que el CES pueda realizar en sus sucesivos *Informes sobre la Situación Económica y Social de Castilla y León* de los programas o planes ejecutados por el Ejecutivo autonómico con incidencia en esta materia, parece

que los resultados puntuales señalan una buena acogida por parte de las potenciales usuarias.

Así, por ejemplo, la *Red Mujer Empleo* de Castilla y León, desde su puesta en marcha en el año 2000, ha atendido a más de 40.000 mujeres, facilitando la inserción laboral de casi 10.000 y ha apoyado la creación de casi 3.500 empresas promovidas por mujeres, un 42% de las cuales se han ubicado en espacios rurales de Castilla y León. Por su parte, el *Centro Europeo de Empresas e Innovación* desde su creación en 1990 ha atendido el asesoramiento para la creación de más de 350 empresas con 1.197 empleos.

Ahora bien, en el conjunto de las ocupadas, el número de las mujeres que trabajan por cuenta propia, en cualquiera de sus formas, no ha crecido en la última década, manteniéndose en torno a las 60.000, frente más del doble de hombres en el año 2010.

Sin embargo, como balance de los últimos diez años podemos aportar un dato positivo, ya que el número de mujeres empresarias se ha incrementado entre 2001 y 2010 en un 8,6%, mientras que el de los varones se reduce en un 17% a causa especialmente de la pérdida de autónomos, ya que los empleadores crecen un 5,7%. Un crecimiento de la actividad empresarial femenina que no ha servido para paliar el fuerte desequilibrio que existe en la composición del empresariado por sexos, todavía claramente masculinizado en cualquiera de sus formas.

III. CAMBIOS CUALITATIVOS: PERCEPCIÓN Y ACTITUDES DE LAS MUJERES DE CASTILLA Y LEÓN ANTE EL TRABAJO

Para la realización del análisis cualitativo se utilizan los principales datos extraídos de la *Encuesta Propia* realizada para mujeres residentes en espacios no urbanos hecha antes específicamente para la elaboración del *Documento Técnico* que acompaña a este *Informe*, lo que ha permitido afinar en la información entre el trabajo productivo y reproductivo, condiciones laborales de las ocupadas y algunas cuestiones cualitativas como el grado de satisfacción con su trabajo y lugar de residencia, problemas desde el punto de vista laboral, etc. Estos datos, algunos de los cuales también han sido tenidos en cuenta para la realización del análisis cuantitativo, se han completado con los extraídos de los grupos de discusión y entrevistas en profundidad a mujeres con distintos niveles de formación y trayectorias laborales y residentes en zonas rurales y urbanas de la Comunidad.

La percepción y las actitudes de las mujeres ante el empleo reflejan, por un lado, la forma en que las mujeres participan en este momento en el mercado de trabajo, y por otro, los procesos de cambio que se han venido produciendo en este sentido.

Una de las constataciones más importantes de la investigación cualitativa es la naturalización de la inserción laboral de las mujeres, de tal manera que en el momento actual no existe en la sociedad cuestionamiento alguno a la realización de actividades productivas por las mujeres. Sin embargo, las razones aducidas para trabajar, ponen de manifiesto una mayoría que lo hace por necesidad económica (por encima del 40%), seguidas de las mujeres que trabajan por independencia económica (más del 20%), y de otras razones como ejercer su profesión, realización personal y gusto por el trabajo en sí (todas entre el 5% y el 10%). En cada caso, los fundamentos subjetivos del trabajo son distintos, pero también lo son sus problemas en el mercado laboral y la forma de plantearse las relaciones jerárquicas entre trabajo y cuidado familiar.

En conjunto, y tal y como ya se ha adelantado en el *apartado II* de este mismo *Informe*, las mujeres perciben que cuentan con mayores dificultades para encontrar trabajo en espacios rurales (en un 81,90% de las mujeres encuestadas), siendo detectadas las mayores dificultades en los núcleos entre 1.000 y 2.000 habitantes.

A pesar de estas dificultades, las mujeres residentes en espacios rurales han sido capaces de integrarse en el mercado laboral aún con unos condicionantes mayores que las urbanas. Según los datos de la *Encuesta Propia*, las mayores tasas de inserción laboral se alcanzan en el grupo de 25 a 44 años, seguido del conjunto de 45 a 65 años. En el colectivo de mujeres más jóvenes (16-24 años) las dos opciones dominantes son las que se insertan en el mercado laboral (30,94%) y las estudiantes (23,81%). En el colectivo de las mujeres de 65 y más años la presencia en el mercado laboral es prácticamente nula (1,78%).

En lo que se refiere a la formación, el nivel formativo con el que las mujeres acceden al mercado laboral condiciona sus experiencias laborales y el sentido que el trabajo tiene para ellas. De este modo, las mujeres que cuentan con bajos niveles de formación académica manifiestan la importancia de lo económico y de la posibilidad de combinar trabajo con atención a la familia. Sin embargo las mujeres que cuentan con un nivel de formación más elevado, en general, valoran una relación con el trabajo más vinculada al disfrute, al ejercicio de su propia profesión y a la realización personal.

Los relatos de las mujeres entrevistadas dibujan diferentes experiencias laborales y percepciones del trabajo que van asociadas a diferentes capitales educativos. Se desprende del *Documento Técnico*, que las mujeres de Castilla y León cuentan con un alto nivel de formación y una preocupación creciente con su cualificación, aunque el mercado laboral presenta limitaciones para absorber ese volumen de mano de obra cualificada. Se constata que la formación no siempre es un camino directo a la consecución de un trabajo estable y gratificante.

En cuanto a las mujeres empresarias y emprendedoras se constata, en todos los niveles de formación, que muestran una satisfacción a nivel personal y valoran la libertad que les aportan sus negocios.

Entre los obstáculos que se encuentran en la normalización de la integración laboral de las mujeres en igualdad, se encuentra la categorización de determinados trabajos u oficios como “masculinos” o “femeninos” (lo que se conoce como segregación horizontal). Esta ocupación por los hombres y por las mujeres de aquellos sectores o espacios laborales que, todavía en parte del imaginario colectivo “*corresponden*” a unos y otras (servicios en los que no se requiera un alto nivel de formación, o asociados al cuidado de menores, o de personas mayores en el caso de las mujeres; e industria y agricultura en el caso de los hombres) todavía no se encuentra del todo superada, como vienen a demostrar los datos de ocupación por sexos y sectores profesionales del *apartado II* de este mismo *Informe*.

El problema se encuentra en que, en general, los espacios laborales definidos como masculinos son mejor valorados social y económicamente. Del análisis cualitativo del *Documento Técnico* se desprende que el trabajo de las mujeres en espacios tradicionalmente masculinos es evaluado y sujeto a mayores exigencias que el de los varones, la obligación de tener que demostrar su capacidad en el desempeño de su trabajo y, en general, que se sienten más cuestionadas y sus decisiones son puestas más en duda. Sin embargo, debe destacarse que el cada vez mayor nivel de formación de las mujeres está favoreciendo la ocupación por las mismas de ámbitos del sector servicios que requieren de un alto grado de cualificación (sanidad, actividades docentes, Administración Pública, etc.).

Las empresas formadas por mujeres también suelen ser de aquellos sectores más feminizados dentro del sector servicios. Asimismo, dentro de los sectores más tradicionales como el agrario, las mujeres trabajan como *ayudas familiares*, en ocasiones, sin ninguna visibilidad, adquiriendo sólo la titularidad en caso de que el titular de la explotación falte o se jubile.

En lo que se refiere a la segregación vertical de las mujeres en el trabajo, se observa una escasa presencia de las mujeres a medida que se va ascendiendo en las categorías profesionales, tal y como viene a evidenciar el análisis de los datos efectuado en el *apartado II* de este mismo *Informe*.

En los relatos de las mujeres entrevistadas se repite la referencia a determinados caracteres femeninos (como la inseguridad, reconocimiento de ser demasiado blandas, etc.) que chocan con el ejercicio de funciones directivas. En los discursos de las mujeres empresarias se reflejan dificultades de legitimación de la autoridad.

En los relatos analizados en el *Documento Técnico* que acompaña a este *Informe* se constatan las dificultades de las mujeres empresarias a la hora de lanzarse a

emprender, siendo las dificultades más reiteradamente señaladas, por un lado las de tipo económico y por otro, las relacionadas con la tramitación de permisos y legalización de las empresas.

Aparecen además, de forma reiterativa en los discursos de las emprendedoras madres, el haber sopesado mucho la repercusión que su proyecto iba a tener sobre su familia, problemática ésta que es mucho menos común entre los hombres. Sin embargo, es de resaltar que también entre las mujeres participantes en la *Encuesta Propia*, aparecen otras para las que el autoempleo es más compatible con el cuidado familiar que el trabajo por cuenta ajena.

También en el *Documento Técnico* se muestra que las decisiones de las mujeres sobre trabajar o no, dónde trabajar y qué tipo de condiciones aceptar, están condicionadas por las posibilidades de mantener el equilibrio entre tareas productivas y reproductivas. La incidencia que la maternidad tiene sobre el trabajo se percibe en las mujeres encuestadas, en tanto que el 39% abandonó temporalmente su trabajo y el 13% lo abandonó definitivamente, mientras un 40% de mujeres continuó trabajando.

En este sentido, los resultados del Estudio sobre las opiniones respecto al trabajo y maternidad muestran que existe un porcentaje que ronda el 50% de mujeres que no quieren o no saben que contestar cuando se les pregunta sobre este tema. De las que han contestado, en cuanto a lo que consideran mejor para los hijos, el porcentaje mayor (un 19,66%), opina que la situación ideal es no trabajar, seguido del porcentaje de las que opinan que lo mejor es trabajar a tiempo parcial (15,69%) o trabajar cuando los niños son mayores (10,16%). En cuanto a lo que consideran mejor para la madre, el porcentaje mayor de las respuestas se decanta por el trabajo a tiempo parcial cuando los hijos son pequeños (32,07%) y a la priorización de la maternidad frente al trabajo (12,76% se decantan por trabajar cuando los hijos son mayores y 7,07% por no trabajar).

Con el mismo sentido que la Encuesta a la que nos referimos en el párrafo anterior, por edades, de las mujeres más jóvenes (16-24 años) sólo el 2,38% opinan que la situación ideal para las madres es no trabajar, y el 9,52% trabajar cuando los niños son mayores. Sin embargo, las mujeres de 25 a 44 años (que representan el grupo con menor porcentaje de las que no quieren o no saben contestar) consideran que la situación ideal para las madres es trabajar a tiempo parcial cuando los hijos son pequeños (39% de mujeres), y que la situación ideal para los hijos es que las madres no trabajen en un 24,07%, o que trabajen a tiempo parcial cuando son pequeños (20,33%).

En la percepción de las mujeres, el trabajo doméstico y de cuidado familiar sigue siendo un asunto prioritariamente femenino, aunque se constata a través del análisis

de los relatos de las mujeres una implicación cada vez mayor de los hombres en las tareas domésticas.

Los recursos para la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar son fundamentalmente las estrategias tradicionales de apoyo en la red familiar femenina (35% de las encuestadas), el uso de los servicios públicos o privados de atención a la infancia y las personas dependientes (21%), o bien la combinación de varias estrategias. En cualquier caso, los relatos de las mujeres que deben compatibilizar trabajo doméstico y de cuidado y empleo, están repletos de testimonios que muestran la sobrecarga de trabajo. Así, las mujeres participantes en el Estudio, que además de ser trabajadoras son madres, manifiestan no disponer de tiempo libre para ellas mismas.

Por otro lado, en los testimonios de las mujeres entrevistadas aparece la necesidad de movilidad asociada a residencia rural. En Castilla y León, el predominio de pequeños núcleos urbanos y la dispersión de la población puede implicar dificultades añadidas para compaginar empleo y familia, apareciendo en los discursos de las mujeres el hecho de vivir en el medio rural como un condicionante de la forma de inserción laboral y en la organización de los tiempos.

En este sentido, el 81,90% de las mujeres encuestadas consideran que existen mayores dificultades para encontrar trabajo en el medio rural, teniendo esta opinión un porcentaje más elevado a medida que disminuye el grupo de edad. Entre las mujeres más jóvenes (16-24 años), un 95,24% consideran que existen mayores dificultades para encontrar trabajo en espacios rurales, siendo este porcentaje del 55,36% entre las mujeres mayores de 65 años.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las mujeres constituyen, desde el punto de vista cuantitativo, una parte fundamental de la fuerza laboral en Castilla y León, lo que se ha consolidado en el último cuarto de siglo, cuando se consigue superar el umbral de un tercio de presencia femenina. La presencia de las mujeres en la última década en el mercado laboral como asalariadas indefinidas ha crecido en 110.000 mujeres más con contratos indefinidos. Sin embargo su presencia en determinados puestos y niveles sigue siendo inferior a la masculina.

Las diferencias que persisten entre sexos, aún habiéndose visto reducidas, tanto en lo que se refiere al trabajo asalariado indefinido, como en el temporal, pueden explicarse por un contexto que sigue manteniendo los estereotipos sobre el modelo laboral masculino, en el cual, aunque ha habido cambios profundos, persiste la idea del trabajo femenino como complementario.

En este sentido, y teniendo en cuenta las mejoras conseguidas durante la última década sobre los desequilibrios existentes en las tasas de actividad, ocupación, paro y temporalidad entre hombres y mujeres, el CES considera que es necesario mantener, incrementar y mejorar las políticas de fomento del empleo cuyo fin sea la reducción de estas desigualdades, sobre todo en lo relativo al acceso al mercado laboral y a la formación para el empleo en el medio rural, manteniendo al colectivo femenino como prioritario dentro del desarrollo del *plan de empleo* de las líneas de fomento del mismo publicadas por las Administraciones Públicas.

A juicio de esta Institución, la creciente presencia de las mujeres en el mercado laboral ha conseguido normalizarse sin eliminar los desequilibrios en cuanto a la distribución del trabajo dentro del hogar.

La tensión entre el trabajo productivo y el reproductivo, provoca el desarrollo de historias laborales femeninas marcadas por las discontinuidades, la prioridad temporal o permanente de las necesidades familiares sobre la consolidación de la carrera profesional y, como consecuencia, unas diferencias salariales significativas y una merma de derechos consolidados al final de la vida laboral. Este Consejo Económico y Social propone que sea sobre estos factores que inciden en la calidad de vida de las mujeres, sobre los que se piense para la elaboración de medidas de acción concretas.

Por ello, y con el fin de evitar los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en el mercado laboral en igualdad, el CES considera necesario promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en cuanto al trabajo no productivo.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha supuesto la modificación sustancial de los parámetros de funcionamiento de éste, que todavía sigue regido en buena parte, por criterios tradicionales (androcéntricos) que entienden la actividad laboral de forma segregada de las necesidades reproductivas.

Los problemas de conciliación aún se siguen considerando por buena parte de la población como problemas femeninos, y frecuentemente, son las propias redes familiares sociales las que atienden estas necesidades, sin que, en algunas ocasiones, exista una alternativa institucional de cuidado.

Por ello el CES estima conveniente reforzar los servicios públicos, tanto en gestión directa como concertada, para el cuidado de personas, en lo que se refiere a la atención de personas en situación de dependencia, así como en la atención a la población infantil, especialmente en la etapa de 0 a 3 años, introduciendo la flexibilidad necesaria para que se adapten a los requerimientos de unas vidas laborales cada vez más flexibles y complejas. Asimismo el Consejo estima que es necesario seguir trabajando en la potenciación de cambios en la percepción social del cuidado como responsabilidad prioritariamente femenina.

Esta Institución reitera la necesidad de que el Gobierno de la Comunidad continúe incentivando la implantación de medidas y acciones cuyo fin sea contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, especialmente en lo relacionado con la promoción de las medidas de flexibilización de jornada y horario en las empresas. Asimismo, consideramos de especial importancia la implicación de las Administraciones Locales, de los agentes económicos y sociales, y de la sociedad en general, en el desarrollo de muchas de estas medidas.

Por otro lado, el CES recomienda a las empresas que adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en temas como acceso al empleo, promoción y ascensos o retribuciones salariales, medidas que deberán negociar, en su caso, con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

A este fin, las Administraciones deberían facilitar la elaboración e implantación de estas medidas de igualdad, mediante ayudas económicas o apoyo técnico. Parte de este apoyo técnico se está brindando a través de los agentes de igualdad que actualmente subvenciona la Administración Regional a las centrales sindicales mayoritarias y a la patronal regional, por lo que el CES recomienda atender a la finalidad de las ayudas mediante la potenciación de estos apoyos técnicos.

Con esta misma finalidad, el CES anima a las empresas a tomar en consideración las medidas que contribuyan a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de la empresa y de trabajadores y trabajadoras.

Del *Documento Técnico* que acompaña a este *Informe* se desprende una acusada feminización del trabajo a tiempo parcial (el 80% de las personas que en 2010 en Castilla y León estaban ocupadas a tiempo parcial, eran mujeres).

Es razonable por ello aconsejar la flexibilización en la organización del tiempo de trabajo, para optimizar la conciliación familiar y laboral del trabajo de las mujeres.

A juicio del Consejo, no siempre todas las personas trabajadoras tienen un suficiente conocimiento de los mecanismos puestos a su disposición en orden a conciliar la vida personal, familiar y laboral, por lo que considera conveniente una mayor difusión en este sentido por parte de los poderes públicos y en los propios centros de trabajo.

En relación a lo anterior, sigue siendo recomendable reiterar que *“El CES con pleno respeto a la autonomía y libertad de las partes que conforman la negociación colectiva, considera necesario que se incluya en los Convenios Colectivos que se negocien en la Comunidad cuantas medidas fueran posibles para que, teniendo en cuenta las necesidades productivas y organizativas de cada sector y empresa, se prosiga en los esfuerzos para desarrollar nuevas formas de organización del tra-*

bajo, entre las que debe encontrarse una gestión más flexible y racional del tiempo de trabajo que favorezca la efectiva conciliación de la vida personal y laboral con las necesidades productivas, clave para mejorar el clima laboral y fidelización de las personas trabajadoras con el proyecto empresarial, así como que se garantice una adecuada protección de la salud laboral, que incluya la mejora en la prevención de los riesgos psicosociales, todo ello garantizando un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad para todos los trabajadores”, tal y como este Consejo ya expuso en su Informe sobre la Situación Económica y Social de Castilla y León en 2010.

En este sentido, y dentro del absoluto respeto a la voluntad de las partes, el Consejo anima a los interlocutores sociales a la articulación en la Negociación Colectiva de cláusulas que incluyan la concreción en la forma de ejercitar los derechos de conciliación y natalidad.

Es por ello que el CES sigue animando al desarrollo de una política de recursos humanos por las empresas y demás entes que actúan en el sector productivo de nuestra Comunidad, que tenga en cuenta las necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En este sentido, el Consejo considera necesario que los Poderes Públicos, dentro de su capacidad presupuestaria, impulsen la consolidación de una verdadera red de medidas de apoyo para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres, incidiendo especialmente en los espacios rurales de nuestra Comunidad, lo que ayudará a conseguir fijar mayor población en nuestras áreas rurales.

Además, este Consejo considera conveniente una mayor información y asesoramiento por la Administración Autonómica a las empresas y trabajadores, relativa a las subvenciones y ayudas que existen dentro de nuestra Comunidad Autónoma relacionadas con la conciliación, como por ejemplo el *Fomento de la constitución en trabajadores por cuenta propia de personas con menores de 8 años a su cargo o familiares; Subvenciones para la contratación en interinidad para sustituir a personas trabajadoras que se encuentren ejercitando derechos de conciliación; Subvenciones para la flexibilización horaria*, etc., a las que debe seguir dándose continuidad a lo largo de los próximos años, mejorándolas dentro de lo posible.

Más en concreto, y a los efectos de este Informe, el CES considera necesario que dentro de los Programas de Empleo previstos en el próximo Plan Regional de Empleo de 2012, se siga considerando a las mujeres colectivo con especiales dificultades de inserción laboral, de modo que se fomenten los programas que puedan coadyuvar a solventar problemas específicos de las mujeres en su inserción o permanencia en el mercado laboral, como son, entre otros, el *Plan DIKE* cuyo objeto es facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género; el *Programa de ascenso profesional* que incentiva a micro, pequeñas y medianas empresas para

que fomenten el ascenso profesional de la mujer trabajadora; las *Ayudas destinadas a fomentar el autoempleo de las mujeres de 45 o menos años de edad en el ámbito rural*; el Apoyo Técnico a las empresas y las Ayudas a las PYMES, en ambos casos para la elaboración y aplicación de *Planes de Igualdad*, así como las *Ayudas dirigidas a la contratación de Agentes de Igualdad en las Entidades Locales y en las organizaciones económicas y sociales*.

Los datos muestran que la creciente inserción laboral de las mujeres se ha realizado mayoritariamente a través del trabajo asalariado por cuenta ajena. Teniendo en cuenta la importancia de las pequeñas y medianas empresas y el trabajo autónomo, y la escasa proporción de mujeres empresarias que todavía hay en Castilla y León (al igual que en España y a pesar del incremento que ha habido en la última década), el CES considera necesario desarrollar un plan lo suficientemente ambicioso de promoción de la iniciativa empresarial de las mujeres para el aprovechamiento de su potencial laboral. Igualmente este Consejo estima necesario potenciar actitudes emprendedoras desde la escuela, tanto en niñas como en niños.

La *segregación horizontal*, con el mantenimiento de los estereotipos sobre trabajos femeninos y masculinos, sigue marcando la estructura de la ocupación femenina, que, con independencia del aumento del porcentaje de mujeres con contrato indefinido, no ha variado todo lo que hubiera sido deseable en los últimos veinticinco años (período de estudio de este *Informe*).

Igualmente, la *segregación vertical* (o “*techo de cristal*”) sigue siendo una realidad, tanto a nivel nacional como de Castilla y León, de forma que más de las tres cuartas partes de las mujeres ocupadas en la Comunidad son trabajadoras con jefes, sin subordinados a su cargo, frente a poco más de la mitad en el caso de los varones. A medida que se asciende en el escalafón de la estructura laboral, la presencia femenina es menor.

Habida cuenta de que muchos de estos problemas arrancan en los procesos de formación iniciales (niveles básicos de la formación), el CES considera que debe hacerse un esfuerzo por inculcar valores igualitarios desde las etapas educativas más tempranas, y adecuados a todas las edades, con el fin de modificar los estereotipos sociales tradicionales sobre los roles femeninos y masculinos.

Además, este Consejo sigue considerando la importancia de desarrollar medidas para facilitar el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad, más allá del *Programa de ascenso profesional* incluido en el *Plan Regional de Empleo 2011*, así como para procurar una presencia equilibrada entre sexos en las propuestas de nombramiento de sus representantes en los órganos de participación de la Comunidad.

El CES recomienda que las Administraciones Públicas Estatales mejoren las tasas de presencia femenina (28,44%), muy inferiores a la masculina, según los datos del

Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de enero de 2010 procedentes del Ministerio de la Presidencia.

La Comisión Europea destaca en la *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015* que siguen existiendo disparidades salariales entre ambos sexos, incluso entre personas trabajadoras que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. En este sentido, la Comisión pretende estudiar con los interlocutores sociales las posibles maneras de mejorar la transparencia en las retribuciones. Este Consejo, considera necesario que se lleve a cabo tal estudio, estimando necesario el apoyo de aquellas iniciativas cuyo fin sea la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Una de las principales potencialidades de las mujeres de Castilla y León es su elevado nivel de formación conseguido en las últimas décadas. El CES considera que esta población altamente cualificada, debería ser considerada uno de los principales activos de la Comunidad, con el fin de generar suficientes oportunidades para desarrollar sus potencialidades profesionales y económicas en el territorio de Castilla y León, más aún si se trata de mujeres que habitan en espacios rurales.

Teniendo en cuenta que la formación incide directamente en la inserción y en el mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral, el CES estima que es necesario continuar realizando un importante esfuerzo en potenciar la diversidad y calidad del sistema educativo en nuestra Comunidad en todos los niveles, para asegurar y potenciar los importantes logros conseguidos hasta ahora, según muestran estudios como el *Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos de la OCDE* (Informe PISA).

Este Consejo estima la necesidad de potenciar también los programas de formación y reciclaje profesional en niveles de estudios básicos o medios, como forma de incrementar las oportunidades laborales de las mujeres, especialmente en el medio rural.

Según se desprende del *Documento Técnico* que acompaña a este *Informe*, la mayoría de las mujeres consideran que el medio rural es un entorno en el que las oportunidades de trabajo son menores, y en el que el tipo de empleos accesibles tienen unas características en general no muy atractivas para las mujeres con una formación más elevada. La visión negativa de los entornos rurales en cuanto lugar para trabajar contrasta con la alta valoración de los mismos en cuanto sitios para vivir. La movilidad aparece como un elemento que acompaña a las mujeres que viven y trabajan en (o desde) el medio rural.

Con el fin de mantener o incrementar la permanencia de población en el medio rural de la Comunidad, imprescindible a juicio de este Consejo para garantizar la sostenibilidad social de los espacios rurales, el CES de Castilla y León considera que

el apoyo en esas zonas a aquellos sectores estratégicos que demanden mano de obra cualificada (nuevas energías, industrias culturales, agricultura y agroalimentación ecológica, bienestar social, etc.) podría tener una repercusión importante en la integración laboral de las mujeres.

En este sentido, el Consejo considera necesario incentivar, específicamente, el desarrollo de alternativas laborales de calidad para las mujeres residentes en espacios rurales o, al menos, garantizar los suficientes recursos y servicios que les permitan la movilidad suficiente para su desarrollo profesional.

El CES reitera la necesidad de fomentar acuerdos entre las empresas y la representación legal de trabajadores y trabajadoras, que desarrollen la implantación de fórmulas como el teletrabajo con el fin de facilitar el acceso y el mantenimiento en el mercado de trabajo de quienes tienen a su cargo el cuidado de hijos/as, menores y/o ascendientes que necesiten cuidados, en definitiva, para contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Asimismo este Consejo estima necesario seguir apoyando la iniciativa empresarial femenina en el medio rural, de la que constituye una buena aportación las *Ayudas destinadas a fomentar el autoempleo de las mujeres de 45 o menos años de edad en el ámbito rural*, recientemente incorporadas a nuestro Plan de Empleo.

Teniendo en cuenta que muchas mujeres que trabajan como “ayudas familiares” no son conscientes de estar realizando una labor productiva, sino que siguen autodenominándose como “amas de casa”, sin tener en cuenta el valor de su aportación laboral a los negocios familiares o las explotaciones agrarias, el CES considera que es necesario apoyar y seguir avanzando en el reconocimiento legal y profesional de las mujeres, así como promover su visibilidad.

Para ello este Consejo considera importante que en la medida de lo posible, dentro de los presupuestos de la Comunidad, se mantengan y doten presupuestariamente las subvenciones para fomentar la afiliación de mujeres del medio rural en el régimen agrario, que a partir del 1 de enero de 2012 (fecha de entrada en vigor de la *Ley 28/2011, de 22 de septiembre, de Integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de Seguridad Social*) se integrarán en el Régimen General, dentro del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

Desde el Consejo consideramos importante que se regule y desarrolle la situación de este amplio colectivo de mujeres que trabajan como “ayudas familiares” en nuestra Comunidad. En este sentido, el CES propone que se estudie la adopción de medidas que se podrían desarrollar conforme a la *Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias*.

El CES estima que es necesario intentar evitar que el contexto de la coyuntura económica actual suponga un retroceso en los logros conseguidos en la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, recomendando que se potencien las diferentes políticas en esta materia, ya que éstas, a juicio del Consejo, no pueden desarrollarse únicamente para etapas de bonanza económica.

Valladolid, 26 de octubre de 2011

El Presidente

El Secretario General

Fdo.: José Luis Díez Hoces de la Guardia Fdo.: José Carlos Rodríguez Fernández



EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN

DOCUMENTO TÉCNICO

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN

D.^a Milagros Estilita Alario Trigueros

Profesora Titular de Análisis Geográfico Regional del Departamento
de Geografía de la Facultad de Filosofía y Letras
Universidad de Valladolid

INVESTIGACIÓN

D.^a Fátima Regina Cruz Souza

Profesora Contratada Doctora del Departamento de Psicología
Social de la Facultad de Educación y Trabajo Social
Universidad de Valladolid

D.^a M.^a Rosario Sampedro Gallego

Profesora Titular de Sociología del Departamento de Sociología
y Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Valladolid

D.^a Erica Morales Prieto

Geógrafa, Becaria de Investigación del Departamento
de Geografía de la Facultad de Filosofía y Letras
Universidad de Valladolid

D.^a Elena García Gómez

Socióloga

PARTE II
DOCUMENTO TÉCNICO

**EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL
DE LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN**

INTRODUCCIÓN (Justificación y notas metodológicas)	47
I. EL MARCO EUROPEO Y LA ACTIVIDAD FEMENINA	53
II. LAS MUJERES ANTE EL TRABAJO. LOS CAMBIOS SOCIALES Y PERCEPTIVOS	59
A. Estructura social, trabajo femenino y subjetividad: el trabajo en los discursos de las mujeres	60
III. EL PROGRESIVO INCREMENTO DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL	71
A. Evolución de la tasa de actividad	71
a. Tasa de actividad por grupos de edad	76
b. Tasa de actividad por nivel de estudios	79
c. Tasa de actividad por lugar de residencia	82
B. Evolución de la tasa de paro	90
a. Tasa de paro por edad	92
b. Tasa de paro por nivel de formación	94
c. Las diferencias espaciales en la tasa de paro	96
IV. LOS CAMBIOS CUALITATIVOS EN LA ACTIVIDAD FEMENINA	103
A. Mejora en la formación y su trascendencia en la inserción laboral	103
B. El trabajo y la formación: el capital educativo y las experiencias laborales femeninas	110
C. Cambios en la estructura por actividad	118
a. La terciarización del mercado laboral y la feminización de los servicios	118
b. Marginalidad de la actividad agraria en la actividad femenina	136
c. Escasa presencia de las mujeres en la actividad industrial de Castilla y León	141
D. La segregación ocupacional horizontal y el mantenimiento de los estereotipos de género	144

V. SEGREGACIÓN VERTICAL Y PRECARIEDAD LABORAL COMO PROBLEMAS PERMANENTES DE LA ACTIVIDAD FEMENINA	153
A. El género en el trabajo: hombres y mujeres en los espacios laborales	153
a. La segregación vertical en el mercado laboral	153
b. La asalarización y la escasa presencia de las mujeres en puestos directivos	162
c. La precariedad como norma	166
B. La percepción de las mujeres sobre el acceso a los puestos de responsabilidad y el techo de cristal	171
VI. MUJERES Y ACTIVIDAD EMPRESARIAL EN CASTILLA Y LEÓN	179
A. La apuesta por el autoempleo femenino a través de la incentivación de la opción empresarial	179
B. Emprendedoras y empresarias: otros caminos de inserción	184
VII. MUJERES, TRABAJO Y FAMILIA, ¿LA IMPOSIBLE CONCILIACIÓN?	191
A. El trabajo y la familia	192
B. Recursos para conciliación entre vida familiar y laboral	196
C. El peso de la maternidad/paternidad	203
D. El espacio y el tiempo en el trabajo de las mujeres	208
REFLEXIONES FINALES	217
1. El sentido del trabajo: la orientación instrumental, la orientación emancipatoria y la orientación profesional	217
2. El trabajo asalariado y el trabajo autónomo: el gusto por trabajar en “lo de uno/a”	220
3. El género en el trabajo	221
4. Trabajo y Familia: un dilema inacabado	222
5. Trabajo y Territorio: las ventajas e inconvenientes de trabajar en el medio rural	223
BIBLIOGRAFÍA	227
FUENTES	239
ANEXOS	241
Anexo I. Relación con la actividad	245
Anexo II. Tasas de paro	291
Anexo III. Estructura de la ocupación	311
Anexo IV. Situación socioprofesional	331
Anexo V. Mujeres empresarias	347
Anexo VI. Datos EPA (Elaboración a medida según estratos de municipio)	353
Anexo VII. Datos de la encuesta	361
Anexo VIII. Entrevistas y grupos de discusión	377



INTRODUCCIÓN (JUSTIFICACIÓN Y NOTAS METODOLÓGICAS)

INTRODUCCIÓN (Justificación y notas metodológicas)

El análisis de cualquier cuestión que afecte a las mujeres adquiere un especial significado en una época en que la toma de conciencia sobre su discriminación impregna el debate social y se traduce en la toma de decisiones legales de gran trascendencia como la aprobación en 2007 de la Ley de Igualdad.

La aprobación de la Ley de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, ha venido a colmar muchas de las aspiraciones sociales de los colectivos que clamaban por la igualdad, pero ha tenido el “efecto perverso” de generar la sensación de que, una vez conseguida la igualdad legal, la real es sólo cuestión de tiempo y, como consecuencia de ello, a matizar la conciencia social de lucha contra las desigualdades. Muchas personas, incluso un gran número de mujeres, piensan que la lucha por la igualdad es ya un hecho histórico cerrado y consideran, especialmente las jóvenes, que se trata de un objetivo alcanzado y hoy plenamente consolidado.

En el avance hacia la consecución de la igualdad, la plena incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye una pieza fundamental de eso que se ha venido llamando “la revolución del siglo xx”. Sin embargo, esta normalización de la presencia femenina en el mercado laboral no se ha realizado sin problemas, muchos de los cuales todavía se mantienen, derivados de la persistencia de la asignación de roles por género.

El objetivo de este trabajo es realizar una revisión, descriptiva, de la evolución de un tema de tanta trascendencia para la consecución de la igualdad real como la inserción laboral de las mujeres, ya que independencia económica, visibilidad, reconocimiento social y presencia pública van asociados al trabajo productivo, considerado tradicionalmente una opción plenamente masculina, y sólo temporal y complementariamente femenina. Se ha seleccionado como período de referencia los últimos 25 años dado que a partir de 1985 la entrada en de España en la Unión Europea marca un punto de inflexión en el marco económico y social.

Pero como señala Pilar Carrasquer “no hay descripción neutra”¹ y por lo tanto las informaciones cuantitativas del análisis evolutivo van acompañadas de referencias cualitativas que intentan explicar las razones de las mujeres que se esconden tras esos datos.

Para la elaboración de este trabajo se ha utilizado de forma complementaria fuentes y métodos cuantitativos y cualitativos. Por un lado, la información estadística básica se ha obtenido de los datos de la Encuesta de Población Activa, realizada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística, que ofrece series homogéneas para los últimos veinticinco años en lo que se refiere a los datos básicos sobre relación con la actividad y estructura sectorial de la ocupación.

El carácter muestral de la encuesta limita su uso, en informaciones desagregadas, a escala del conjunto nacional y se reducen significativamente las posibilidades de su utilización a medida que centramos el análisis en espacios más concretos, como las comunidades autónomas y las provincias. Para éstas sólo se elaboran las informaciones básicas de relación con la actividad por sexo y grupos de edad. Todos estos problemas nos han obligado a buscar alternativas para cubrir la información cuantitativa en el resto de las cuestiones que consideramos fundamentales, aunque no se respeten los límites temporales establecidos en el trabajo.

Así, para las informaciones relativas a estructura profesional y condición socioeconómica a escala de comunidad autónoma, se ha utilizado un complemento de la EPA, la submuestra sobre condiciones de trabajo, elaborada por CCAA para la última década y, en algunas cuestiones, como la estructura socioprofesional, hemos recurrido, también, a los Censos de Población de 1991 y 2001.

Con todo, la gran limitación de la EPA deriva de nulo tratamiento de las diferencias espaciales en lo que se refiere a los espacios rurales y urbanos. Dado que, desde nuestro punto de vista, las diferencias espaciales constituyen uno de los argumentos básicos en el análisis de la realidad social de Castilla y León, hemos intentado obtener esta información a través de medios alternativos. En primer lugar se ha encargado una elaboración a medida de los datos de la EPA disponibles para el conjunto de Castilla y León, desagregando las informaciones básicas según estratos de población, desde capitales de provincia hasta municipios menores de 2.000 habitantes.

¹ CARRASQUER OTO, P.: “El empleo femenino en España y Europa: cambios y continuidades”, Revista 2009, pp. 15-23. Ver p. 15.

Pero dado que los datos obtenidos por este medio se circunscribían a algunas pocas cuestiones básicas como la relación con la actividad, tasas de ocupación y paro y estructura básica de la ocupación, hemos completado esas informaciones con la realización de una encuesta directa a mujeres residentes en espacios no urbanos. Con la inestimable colaboración de organizaciones como FADEMUR y FEMUR se han realizado 583 encuestas estructuradas que nos han permitido afinar en la información sobre la relación entre trabajo productivo y reproductivo, condiciones laborales de las mujeres ocupadas, y algunas cuestiones cualitativas básicas, como el grado de satisfacción de las mujeres con su trabajo y su lugar de residencia, la detección de los principales problemas que encuentran desde el punto de vista laboral, etc. Los datos han sido recogidos entre octubre de 2010 y febrero de 2011.

La comprensión de las relaciones entre mujeres y mercado laboral en la situación actual de nuestra Región hacía necesario, desde nuestro punto de vista, complementar todas estas informaciones estadísticas, recopiladas y elaboradas en cuadros y gráficos, con las opiniones y vivencias de las propias mujeres protagonistas del proceso. Para ello se han realizado tres grupos de discusión y 15 entrevistas en profundidad, de donde se han obtenido informaciones pertinentes sobre la valoración que las mujeres tienen del trabajo, tanto productivo como reproductivo, las limitaciones y trabas con las que se encuentran en su toma de decisiones diaria, cómo viven y sienten la presión social sobre lo que se espera de ellas como mujeres y los que constituyen sus aspiraciones como individuos.

El dispositivo de observación cualitativo (entrevistas en profundidad y grupos de discusión) desplegado con este propósito, se ha diseñado teniendo en cuenta tres variables estructurales fuertes, como son el nivel de formación, el estatus familiar y el entorno territorial –jugando con la variable rural/urbano– que sabemos condicionan de forma notable la relación de las mujeres con el mercado de trabajo.

Para profundizar en el conocimiento de esta compleja realidad, presentamos los resultados del análisis organizados en cuatro ejes temáticos. El primero sobre la relación entre el trabajo remunerado y la formación, analizando cómo la formación de las mujeres incide en el acceso al mundo del trabajo y en la permanencia en el mismo; el segundo aborda las especificidades de género en la organización y estructura del mercado de trabajo y la participación de mujeres y hombres en el ámbito productivo; el tercero investiga sobre el trabajo y la familia y cómo las responsabilidades y cargas familiares condicionan la participación de las mujeres en el mundo laboral; por último, el cuarto tema trata de los tiempos y espacios del trabajo femenino.

El resultado es un trabajo basado en la descripción estadística pero que intenta ir un poco más allá, aportando algunas notas para la interpretación de una realidad compleja, que no permite la simplificación a un único modelo de lo que han sido en

estos últimos veinticinco años la incorporación laboral de las mujeres castellanas y leonesas al mercado laboral reglado.

Desde un punto de vista formal hemos intentado aligerar el texto de datos, recogiendo exclusivamente elaboraciones gráficas, descripción y análisis de tendencias, mientras que toda la información cuantitativa, elaborada en cuadros, se ha organizado en siete anexos estadísticos, sin duda uno de los grandes valores del trabajo.



I. EL MARCO EUROPEO Y LA ACTIVIDAD FEMENINA



I. EL MARCO EUROPEO Y LA ACTIVIDAD FEMENINA

La dinámica nacional de modernización de los mercados laborales y necesidad de contar con el potencial laboral que suponen las mujeres, se verá impulsada de forma fundamental, a partir del ingreso de España en la UE y, particularmente, en la última década en la que las políticas europeas han apostado fuerte por esta opción.

Para el conjunto de la Unión Europea, la cuestión de la igualdad forma parte de sus objetivos desde los inicios, pero el gran impulso de la inserción laboral femenina coincide con el último cuarto del siglo pasado, cuando comienzan a regularse los derechos laborales para evitar la discriminación femenina.

La necesidad de consolidar esa presencia se ha traducido a sus estrategias políticas de las últimas décadas. Así, desde la Cumbre de Lisboa en el año 2000 se alcanzaron acuerdos para promover la inserción laboral de las mujeres con el objetivo de alcanzar en el 2010 una tasa del 60%. Objetivo que se acompañaba de políticas de promoción de la igualdad que permitiesen alcanzar el mismo. Como señala Carrasquer, se identificaron cuatro grandes líneas de actuación en relación con el favorecimiento de la incorporación de trabajadoras en sectores donde estuvieran infrarrepresentadas, reducción de la discriminación indirecta, favorecimiento de la reincorporación de las trabajadoras tras periodos de inactividad por razones de cuidado y favorecimiento de la conciliación a través del incremento de los servicios de cuidado de las personas (CARRASQUER; 2009,19).

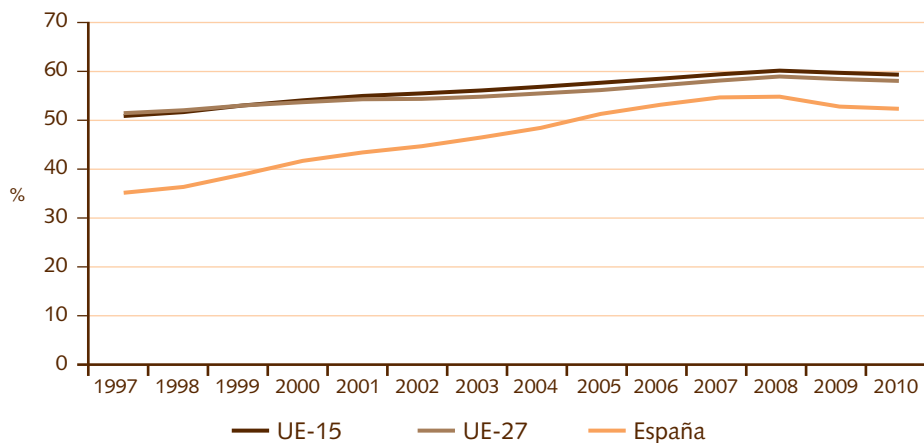
Cuantitativamente casi se han alcanzado los valores propuestos en la Cumbre de Lisboa, con una tasa media de empleo femenina, para el conjunto de la UE, que supera el 58%, si bien se siguen manteniendo los grandes problemas de segregación ocupacional horizontal y vertical, así como de precariedad femenina en el mercado laboral europeo. Las tasas medias alcanzadas, además, encubren fuertes disparidades entre países que superan los 20 puntos de diferencia entre los países con máxima tasa de ocupación femenina los nórdicos con valores por encima del 70% de tasa de empleo para las mujeres de 16 a 65 años, y los de menor tasa, generalmente los mediterráneos, como Italia, Grecia y España, en torno al 50%.

Tasa de empleo femenino. Mujeres de 15 a 64 años

	Unión Europea			España
	(27 países)	(25 países)	(15 países)	
1992	-	-	49,7	31,5
1993	-	-	49,2	30,7
1994	-	-	49,3	30,7
1995	-	-	49,7	31,7
1996	-	-	50,2	33,1
1997	51,4	51,1	50,8	34,6
1998	52,0	51,8	51,6	35,8
1999	53,0	52,9	53,0	38,5
2000	53,7	53,6	54,1	41,3
2001	54,3	54,3	55,0	43,1
2002	54,4	54,7	55,6	44,4
2003	54,9	55,2	56,2	46,3
2004	55,6	55,8	57,0	48,3
2005	56,3	56,6	57,8	51,2
2006	57,3	57,6	58,7	53,2
2007	58,3	58,6	59,6	54,7
2008	59,1	59,4	60,4	54,9
2009	58,6	58,9	59,9	52,8
2010	58,2	58,6	59,5	52,3

Fuente: Eurostat. Elaboración M. Alario.

Variación en el crecimiento anual del empleo femenino



Fuente: INE, mujeres y hombres en España 2010, p. 33 y 34.

Según Carrasquer, las explicaciones de esta situación están relacionadas con tres grandes cuestiones: el productivismo que ha impulsado políticas de inserción laboral femenina en un mercado con reglas de juego masculino, la no transversalidad de entre las políticas de igualdad y las de empleo, y el mantenimiento de los imaginarios patriarcales de los actores sociales, (CARRASQUER; 2009, 21).

En el caso español, como señalan Cebrián y Moreno (2008), en los últimos veinticinco años hemos pasado por varias etapas en lo que a marco económico y sus repercusiones en el mercado laboral se refiere. Durante la segunda mitad de la década de los 80 en España tuvo lugar un periodo de recuperación del empleo tras el periodo de crisis económica que nos venía afectando desde 1975. El mercado laboral se recuperó a un ritmo sin precedentes y entre los factores que desencadenaron este crecimiento del empleo se encontraba, además de la recuperación mundial, el acceso de España a la Comunidad Europea en 1986 y los buenos resultados de los ajustes productivos aplicados en la década anterior. Algunos desarrollos normativos, como el que implicó la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, que flexibilizó el mercado laboral con herramientas como los contratos de trabajo temporales, tuvieron gran importancia en este crecimiento cuantitativo. Desde 1991 al 1994 entramos en una nueva fase de crisis que enlazará hasta 2007 con un fuerte período expansivo muy positivo en lo que se refiere a la integración laboral de las mujeres españolas, (CEBRIÁN y MORENO; 2008). En los últimos tres años un nuevo período de crisis económica está afectando de forma fundamental al empleo en España.

El último cuarto de siglo, especialmente los años ochenta y noventa del siglo xx, constituyen, también, un período fundamental en el cambio de modelo económico español, con un fuerte proceso de terciarización que abre nuevas posibilidades laborales para las mujeres. Especialmente destacable es la consolidación de las administraciones públicas, sobre todo la autonómica y el refuerzo de la local, que se van a convertir en importantes opciones de trabajo para las mujeres que buscan empleos estables y de calidad.

La masiva incorporación de las mujeres españolas, y por supuesto, castellano y leonesas, al mercado laboral, se hace coincidiendo con estos dos procesos fundamentales: la flexibilización del mercado laboral y el proceso de consolidación de las administraciones públicas como generadoras de empleo estable y de calidad. Ambos hechos explican, como señala Torns, la existencia de una polarización en dos grandes tipos de inserción laboral: por un lado unas que, a través de un incremento de la formación, acceden a puestos de trabajo estables y de calidad, vinculados, fundamentalmente a las administraciones públicas, y, por otro, la gran mayoría vinculadas a modelos laborales precarios (TORNOS: 2011, 31).

Pero el gran avance de este último cuarto de siglo no estriba sólo en el incremento cuantitativo de la participación femenina en el mercado de trabajo, sino en los

cambios cualitativos que lo acompañan. La mayoría de las mujeres, y la sociedad en su conjunto, han asumido como “normal” el hecho de que las mujeres trabajen profesionalmente de forma permanente. El trabajo remunerado ha pasado a constituir una opción vital indudable, especialmente para las mujeres jóvenes, que no conciben ya otra forma de organizar su vida y eso constituye una gran conquista en si misma. El problema es que esta naturalización de la opción laboral se ha hecho de forma incompleta, ya que no alcanza a todas las mujeres y, en paralelo, no se han alterado sustancialmente los roles de género que continúan asignando el trabajo reproductivo a las mujeres casi exclusivamente. Por otro lado, la sociedad no ha asumido que el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar no es sólo un problema de las mujeres sino del conjunto de la sociedad.

Todo ello ha llevado a una situación en que las mujeres entran en el mercado productivo pero sin abandonar la máxima responsabilidad en el cuidado del hogar, lo que sigue generando disfunciones fundamentales en las formas de inserción laboral de las mujeres: precariedad, historias laborales alteradas, problemas de segregación y fenómenos como el techo de cristal o el suelo pegajoso, que marcan hoy a la mayoría de las trayectorias laborales femeninas en España y en Castilla y León y cuya solución a futuro no parece ser tampoco muy probable, (TORNOS; 2011). Como señala MARUANI (2000; 18) *“existen pocos ámbitos en los que haya tenido lugar una mutación social de tamaño amplitud sobre un telón de fondo de desigualdades tan tenaces”*².

² Citado en CARRASQUER, P.: “El empleo femenino en España y Europa: cambios y continuidades”, p. 16.



II. LAS MUJERES ANTE EL TRABAJO. LOS CAMBIOS SOCIALES Y PERCEPTIVOS



II. LAS MUJERES ANTE EL TRABAJO. LOS CAMBIOS SOCIALES Y PERCEPTIVOS

La igualdad no se circunscribe exclusivamente a los aspectos legales, sino que implica todas las cuestiones que supongan capacidad de acceso a cualquier opción legal, social y económica. En este sentido uno de los aspectos en los que aún hoy se manifiesta una flagrante desigualdad es el que se refiere al grado y formas de inserción de las mujeres en el mercado laboral reglado. En efecto, a pesar de los indudables avances producidos en los últimos veinticinco años, la menor tasa de actividad, la segregación vertical y horizontal, los peores contratos y, como consecuencia, la menor remuneración que los varones, constituyen todavía graves problemas para las mujeres españolas.

Además, como señalan LARRAÑAGA “...en las sociedades industriales, la esfera de la producción ha sido organizada de forma separada de lo doméstico y concebida, en consecuencia, para un modelo de trabajador masculino. En la organización de los tiempos de trabajo, de los horarios de las ciudades, de las vacaciones escolares y del tiempo a lo largo de la vida no se contempla la complejidad del sujeto femenino contemporáneo. Se sigue funcionando bajo el supuesto de que “hay alguien en casa”, lo cual es bastante incompatible con el trabajo asalariado de los dos miembros de la pareja”, (LARRAÑAGA y ECHEVARRÍA, 2005, 67).

Como consecuencia de lo dicho, la incorporación de las mujeres al trabajo productivo se ha realizado sin apenas modificaciones de su relación con los aspectos reproductivos y, sobre todo, sin una adaptación de las estructuras del mercado laboral. En otras palabras, las mujeres se incorporan a un mercado de trabajo concebido, organizado y gestionado en su mayor parte por criterios masculinos, lo que dificulta de forma importante su inclusión plena, que sigue estando muy condicionada por las dificultades de conciliación entre las funciones productivas y reproductivas y, sobre todo, por los estereotipos sociales sobre las limitaciones de las mujeres en cuanto a disponibilidad horaria, dedicación, etc.

Todo ello complica enormemente el análisis de las cuestiones referentes a la inserción laboral de las mujeres que, al contrario que en el caso de los hombres, no constituye una realidad independiente del trabajo reproductivo, sino que están constante y plenamente interrelacionados. El trabajo productivo de las mujeres no puede analizarse en sí mismo ya que está condicionado por el mantenimiento de los roles de

género que le asignan en exclusiva las responsabilidades del cuidado familiar, tan sólo, en el mejor de los casos, con “ayuda” del resto de la unidad familiar.

A. Estructura social, trabajo femenino y subjetividad: el trabajo en los discursos de las mujeres

La información estadística es extremadamente útil para captar tanto estructuras como procesos de cambio, en lo que respecta a la situación laboral de las mujeres en Castilla y León. Pero es preciso también tener en cuenta los sentidos que guían la acción de las propias mujeres en relación a todos los elementos que intervienen en sus experiencias laborales.

Las personas elaboran narrativas sobre sus posiciones y las posiciones de los otros, y desde esos discursos se plantean prácticas concretas y se elaboran determinadas estrategias en relación con el trabajo, con las relaciones familiares y con las propias identidades de género. La exploración de los discursos de las mujeres en torno al trabajo, y en torno a *su trabajo*, nos permite observar el reflejo que la estructura social y los procesos de cambio en la misma tienen en la subjetividad de las personas. Las ciencias sociales son conscientes de que estos discursos, que captamos a través de las técnicas de investigación cualitativas, no son un reflejo automático de la realidad de las relaciones y prácticas sociales, pero ninguna práctica social puede existir sin un discurso que le otorgue sentido.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, o más concretamente, su participación en el mismo según pautas cada vez más semejantes a las de los varones, es sin duda uno de los fenómenos sociales más relevantes de la segunda mitad del siglo xx; uno de los rasgos característicos de la estructura social de las sociedades postindustriales.

La moderna sociedad industrial trajo consigo una nueva división sexual del trabajo que está en la base de un modelo de familia adaptado a las nuevas realidades económicas propias del capitalismo (AMORÓS, 1991). En las sociedades campesinas tradicionales la división sexual del trabajo atañe fundamentalmente a los espacios, tiempos y tareas laborales asignados a las mujeres y a los hombres, y tal división está acompañada de relatos míticos y sanciones sobrenaturales basadas en el carácter cualitativamente diferente de tales espacios, tiempos y tareas. En la moderna sociedad industrial, la división sexual del trabajo descansa en la construcción social de dos grandes esferas: el trabajo productivo mercantil y el trabajo reproductivo doméstico, que se categorizan como espacios prototípicamente masculinos y femeninos respectivamente.

La categorización social del trabajo asalariado como masculino no implica, sin embargo, que existan tareas vedadas a las mujeres –las mujeres pueden, en el marco de la economía de mercado capitalista, realizar cualquier trabajo, ya que éste, en la medida en que se impone la lógica del trabajo abstracto y el valor de cambio, es una mera mercancía sin atributos cualitativos–. Como señala Amorós, las mujeres pueden participar en el mercado de trabajo, pero su participación es, paradójicamente, siempre, aunque sea numerosa, excepcional. El empleo femenino se convierte así en una “excepción” y las mujeres en trabajadoras “invitadas”: las mujeres trabajan pero solo mientras no están casadas, o mientras no tienen hijos, o si, excepcionalmente, no hay un hombre que asuma este papel. Lo que convierte en excepcional el empleo femenino es la atribución social del trabajo reproductivo a las mujeres. La feminidad se define socialmente por el desempeño de los roles de madre y esposa, y se realiza, material y simbólicamente, en el ámbito del hogar, formando parte de lo que Betty FRIEDAN (1963/2009) conceptualizó como “mística de la feminidad”. Las valiosas tareas de gestión doméstica, de cuidado de los hijos y de mantenimiento de la armonía del grupo familiar, en un marco en el que la cohesión de la institución familiar ya no radica en sus funciones productivas, son “marcadas” a fuego con atributos de género.

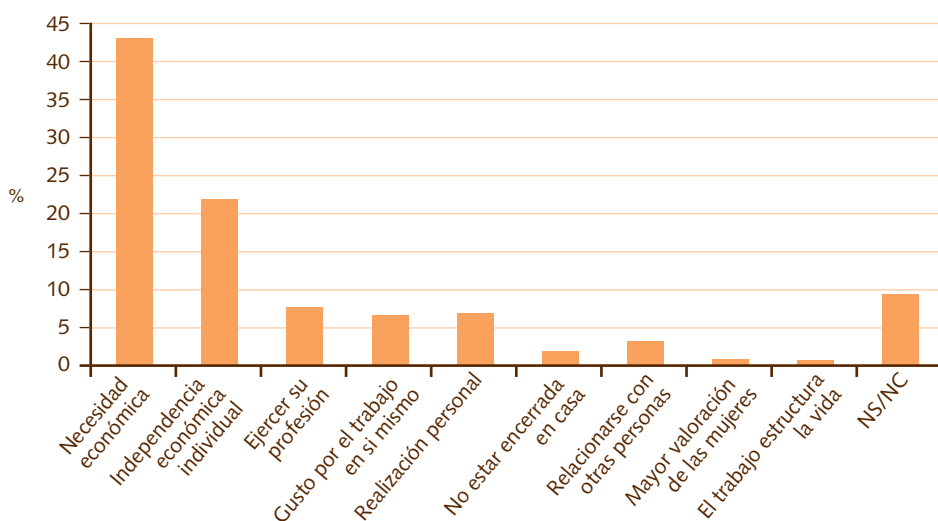
La familia moderna es el resultado del esfuerzo por regular, a lo largo del siglo XIX y principios del XX, el trabajo femenino e infantil, por sacar a niños y mujeres de las fábricas, y por establecer un modelo de relaciones familiares en que los papeles masculinos y femeninos estuvieran bien delimitados en relación a las nuevas realidades laborales del capitalismo. El hombre como sustento económico de la familia, la mujer como ángel del hogar son los dos prototipos que sostienen este nuevo modelo familiar, donde las jerarquías de género siguen estando claras, pero donde asistimos también a nuevos discursos sobre las mujeres. Discursos que sostienen lo que podríamos calificar de patriarcado amable, en la medida en que se reconoce la importancia y la dignidad social de las mujeres, pero siempre desde su diferencia y su natural vocación hacia la maternidad y el cuidado. Discursos que permiten la evolución hacia relaciones de pareja cada vez menos marcadamente jerárquicas, cada vez más basadas en la colaboración y el ideal de compañerismo entre partes que, sin embargo, se reconocen como diferentes (la igualdad de los diferentes).

Las dos décadas que siguen a la Segunda Guerra Mundial representan en este sentido la culminación del ideal de la domesticidad, y el punto álgido del modelo de “ama de casa feliz” (FRIEDAN, 1963/2009) como referente y meta de las mujeres que viven ya en sociedades industriales avanzadas. La crisis de este modelo y la contestación al mismo, la lucha por poner en cuestión aquel viejo contrato social entre hombres y mujeres, que tiene una de sus mayores expresiones –aunque no la única– en la aspiración de un número cada vez mayor de mujeres a participar en el

mercado de trabajo en igualdad de condiciones con los varones, es como se ha dicho al principio, una de las transformaciones más importantes de la estructura social a las que hemos asistido en las últimas décadas. Es un proceso complejo, lleno de contradicciones, ya que se realiza en un contexto en que tanto las estructuras institucionales y organizativas de las sociedades como los imaginarios colectivos y las identidades de género siguen profundamente ancladas en el viejo modelo (BECK, 1998).

Cómo señala Tobío, analizando los sentidos del trabajo para las mujeres, hay una paradoja en los discursos más positivos respecto al trabajo de las mujeres: la actividad laboral resulta tan atractiva, tan apasionante, porque es fruto de una elección, es un signo de libertad y de autoafirmación individual (TOBÍO, 2005). El trabajo sigue siendo para las mujeres una “opción”. Es un derecho, pero no un deber. Una conquista, pero no una obligación.

Razones para trabajar. Mujeres residentes en espacios rurales. Castilla y León, 2011



Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

El contexto actual en el que debemos situar la relación de las mujeres con el mercado de trabajo podría representarse con un campo de fuerzas sociales contradictorias, en las que unas tienden a profundizar en el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, y otras se presentan como obstáculos a esa participación, o al menos a una participación que se plantee en condiciones de igualdad respecto a los varo-

nes. Nos permitimos describir a continuación este complejo paisaje de fuerzas que influyen en la relación de las mujeres con el trabajo:

- ★ **Trabajo como fuente de autonomía y realización personal.** El deseo de autonomía y de realización personal de las mujeres forma parte del universo cultural de la modernidad y de la postmodernidad. El trabajo otorga autonomía e independencia, disuelve las viejas dependencias de las mujeres respecto a sus parejas masculinas, ensancha el ámbito de la libertad individual. Y esa es una poderosa fuerza social que continúa operando en las sociedades actuales, y cuyo cambio de sentido no es ni siquiera imaginable (BECK, 1998; CASTELLS, 1998a).
- ★ **Aumento del nivel formativo de las mujeres.** El progresivo aumento del nivel formativo de las mujeres; sus mejores trayectorias y rendimientos académicos respecto a sus compañeros varones; el papel, en definitiva privilegiado que la educación ha tenido en las estrategias de movilidad social de las mujeres, conduce casi automáticamente a una fuerte vinculación con el mercado de trabajo. La educación es la llave para trabajos más atractivos, en lo económico y en lo personal, y se convierte, además, en una inversión, que de no ser rentabilizada, se percibe inevitablemente como un fracaso.
- ★ **Crecimiento del sector servicios.** Una de las características de las sociedades postindustriales es la enorme importancia del sector servicios en la economía, y en concreto de los servicios más sofisticados que se basan en el trabajo intelectual y requieren de personal con una formación académica notable. Esta característica favorece significativamente el empleo femenino, ya que los servicios han sido definidos desde siempre como espacios abiertos a las mujeres y a las habilidades femeninas. Si tenemos en cuenta además la relevancia del empleo público en este sector y la forma en que el acceso al mismo se define por pruebas objetivas, que buscan evaluar los méritos de los candidatos en relación fundamentalmente con su formación y habilidades educativas, tenemos otro factor de peso que estimula la participación femenina en el mercado de trabajo. Ni que decir tiene que la cada vez mayor importancia del trabajo intelectual y de la mecanización del trabajo manual en los sectores agrícolas e industriales, actúan en esta misma dirección.
- ★ **Cambios en las relaciones laborales.** Los profundos cambios que han experimentado las relaciones laborales tras la gran crisis económica de los años setenta del siglo pasado y el nuevo modelo de empleo que se vincula al capitalismo informacional y a la globalización económica, han sido un factor importante a la hora de erosionar el modelo de familia basado en el trabajo masculino y la domesticidad femenina. Ese modelo de familia tenía su mejor sustento en unas relaciones laborales altamente proteccionistas del trabajador

(masculino), que implicaban la estabilidad laboral y el reconocimiento al derecho de salarios “familiares”. La crisis de este modelo de empleo “fordista” y el surgimiento de un nuevo modelo de empleo que favorece la precariedad laboral, y la flexibilidad e individualización de las relaciones laborales como norma (CASTELLS, 1998b; ALONSO, 2001) han provocado de hecho la disminución de los salarios reales de los trabajadores, y la instalación de las familias en la inseguridad en lo que se refiere al futuro laboral de sus miembros. El trabajo de los dos miembros de la pareja se plantea así, cada vez más, como una necesidad, si se quiere alcanzar o mantener un determinado nivel de vida o estándar de consumo. Esto favorece en el imaginario colectivo la consideración del trabajo femenino como algo normal o esperable en las estrategias de las familias en la actualidad (TOBÍO, 2001).

- ★ **Trabajo doméstico y reproductivo como responsabilidad femenina.** Entre las fuerzas sociales que limitan el acceso de las mujeres al mundo laboral en condiciones de igualdad, está desde un principio la permanencia en el imaginario colectivo y en las conciencias individuales, del trabajo doméstico y reproductivo como responsabilidad prioritariamente femenina. La colisión entre trabajo productivo y reproductivo es hoy por hoy la principal causa de limitación de las oportunidades laborales de las mujeres (AGUINAGA, 2004). Los avances que se han ido produciendo en la provisión de servicios públicos, en los derechos laborales reconocidos y en las políticas de las empresas en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, no han sido suficientes para disminuir el lastre que representan para las mujeres las obligaciones familiares (TORNOS, 2005; BORRÁS, TORNOS y MORENO, 2007). La falta de implicación masculina y la fuerte interiorización femenina de estas obligaciones son las dos caras de una misma moneda (TORNOS, BORRÁS y CARRASQUER, 2003). Las mujeres siguen teniendo que elegir en muchas ocasiones entre familia y trabajo.

Hay que señalar además, cómo las nuevas relaciones laborales en el capitalismo globalizado, refuerzan aún más la presión a la que se ven sometidas las mujeres. Uno de los rasgos del llamado modelo de empleo débil imperante en este nuevo estadio del capitalismo es la adecuación de la gestión del trabajo a las necesidades de un mercado incierto y cambiante. Las empresas exigen cada vez más de sus empleados, sobre todo de aquéllos con ciertos niveles de responsabilidad, una disponibilidad laboral que chocha sistemáticamente con las obligaciones familiares (CALLEJO, 2004). El trabajo autónomo, que constituye una opción laboral creciente para profesionales de alta cualificación, tiene también esas mismas exigencias de estar de guardia veinticuatro horas al día. El nivel formativo de las mujeres, que en otras circunstancias las colocaría en una posición de ventaja, se ve contrarrestado

por la menor disponibilidad que presentan o se cree que presentan las mujeres. La disponibilidad laboral se convierte así en uno de los principales factores, que no el único, que contribuye a la existencia del denominado “techo de cristal”.

- ★ **La segregación ocupacional horizontal.** Entre los obstáculos que limitan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad está también la pervivencia de fronteras invisibles que delimitan dentro de los sectores económicos y de las empresas, territorios masculinos y femeninos. Existe género en el trabajo. La segregación ocupacional sigue siendo de hecho uno de los más poderosos mecanismos de reproducción de desigualdades laborales entre hombres y mujeres, ya que evita situaciones de discriminación explícita que serían inaceptables desde el punto de vista legal y de la conciencia social, pero permite que categorías enteras de trabajos –curiosamente ocupados mayoritariamente por mujeres– sean menos valorados y reconocidos que otros. La “invasión” de los territorios vedados a las mujeres no se produce sin tensiones ni resistencias por parte de sus “legítimos” ocupantes, como nos muestran algunos de los relatos de las mujeres entrevistadas.

Los puestos de poder y responsabilidad dentro de las empresas, y aquellas actividades económicas que precisan de un mayor despliegue de autonomía, iniciativa y poder –como es el caso de la experiencia empresarial– se presentan también como territorios todavía problemáticos para las mujeres. No solo por la exigencia de disponibilidad temporal que van ligados a ellos, sino por la pervivencia de nuevo de estereotipos sexistas sobre las habilidades, o carencias de éstas, propias de las mujeres y de los hombres, y por estrategias de género que tienden a excluir a las mujeres de aquellos espacios y redes informales a través de los cuales fluye la información y se produce la toma de decisiones.

- ★ **Trabajo y maternidad.** Uno de los elementos que puede estar influyendo en la relación de las mujeres con el trabajo, en el sentido de cierto retorno a pautas tradicionales de domesticidad femenina, es la revalorización de la maternidad como experiencia vital en las últimas décadas. Esta nueva exaltación postmoderna de la maternidad, sobre la que alertan algunas pensadoras feministas (BADINTER, 2010) discurre en paralelo con una caída en picado de la natalidad, con el retraso en la edad de la primera maternidad/paternidad y la conversión de esa experiencia en una experiencia elegida y única. Si en la postmodernidad, como señala Maffesoli, somos “coleccionistas de experiencias”, la experiencia de convertirse en padre o madre adquiere unas connotaciones especiales y tiende a convertirse en un hito clave de la trayectoria vital autoconstruida.

Si bien es cierto que esta tendencia tiene la contrapartida positiva de un redescubrimiento por parte de los padres/varones del valor de una paternidad más cercana e implicada, todo parece indicar que son las mujeres las que en mayor medida se ven afectadas por estas corrientes culturales. Cuanto mayor valor se atribuye a la maternidad y a la relación con los hijos e hijas, más exigente se vuelve la dedicación a ellos, más necesidades nuevas –no ya solo físicas, sino emocionales y sociales– es preciso satisfacer y el trabajo maternal tiende a intensificarse (SAMPEDRO, GÓMEZ y MONTERO, 2000). Algunas investigaciones realizadas con mujeres jóvenes, apuntan también que esta revalorización de la experiencia maternal se ve reforzada por la desvalorización de las experiencias laborales en un mercado de trabajo cada vez más duro, en el que la precariedad laboral afecta indistintamente a mujeres más o menos formadas. Éstas últimas sufren especialmente el colapso de la meritocracia académica que en décadas anteriores aseguraba a sus madres el acceso a un buen trabajo. La pareja y la maternidad, representadas como el territorio de la vida y la felicidad personal, se convierten a veces en el refugio frente a unas perspectivas laborales en absoluto alentadoras (TORNIS y MORENO, 2008).

Todas estas fuerzas sociales están moldeando la relación de las mujeres con el trabajo, y lo hacen de forma distinta dependiendo del nivel socio-cultural de las mujeres, del entorno territorial en el que se sitúen, y de las particulares situaciones familiares en las que se hallen inmersas.

Nuestro estudio atañe a la situación de las mujeres en Castilla y León. Y si bien es cierto que las mujeres de nuestra Comunidad comparten experiencias y realidades con cualquier mujer que habite una sociedad postindustrial, también hay que considerar que nuestra Comunidad Autónoma presenta ciertos rasgos peculiares, condicionando la relación de las mujeres con el mercado de trabajo, lo que hemos tenido muy en cuenta en la selección de las entrevistadas. Castilla y León tiene una estructura social muy marcada por la presencia de lo que se conoce como clases medias patrimoniales, unas clases medias propietarias que tradicionalmente han hecho una inversión muy considerable en educación para sus hijos e hijas, como vía de ascenso social. Así, las mujeres de esta Comunidad tienen un nivel formativo elevado en comparación con el de las mujeres de otros entornos territoriales y ello condiciona sus aspiraciones laborales y sus formas de inserción en el mercado de trabajo. Castilla y León tiene una estructura territorial marcada por el peso y la dispersión de los núcleos rurales y por la relativa escasez de núcleos urbanos importantes. Ello implica que una considerable cantidad de mujeres vive en entornos locales donde los mercados de trabajo son muy limitados y donde las oportunidades de encontrar empleo pasan bien por la movilidad cotidiana entre sus núcleos de

residencia y centros de mayor dinamismo económico, bien por la experiencia del autoempleo y la iniciativa empresarial. Nuestra Comunidad tiene, además, una estructura económica y un mercado de trabajo muy marcados por el peso de la agricultura y de sectores industriales tradicionales, de los pequeños negocios familiares y del sector público. Una estructura económica que tiene dificultades para ofrecer nuevos espacios a los y las jóvenes mejor formados. En este escenario es donde las mujeres construyen y reconstruyen cotidianamente su relación con el trabajo y el mundo laboral.



III. EL PROGRESIVO INCREMENTO DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL



III. EL PROGRESIVO INCREMENTO DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL

Nadie pone en duda el impresionante avance que desde el punto de vista de la incorporación de las mujeres al trabajo reglado ha supuesto el último cuarto de siglo. La normalización social ha impuesto naturalización de la inserción laboral de las mujeres, de forma que hoy nadie cuestiona la “normalidad” de que las mujeres trabajen fuera del hogar. Sin embargo aún se mantienen importantes diferencias derivadas de la edad, la formación o el lugar de residencia y, por supuesto, las circunstancias familiares.

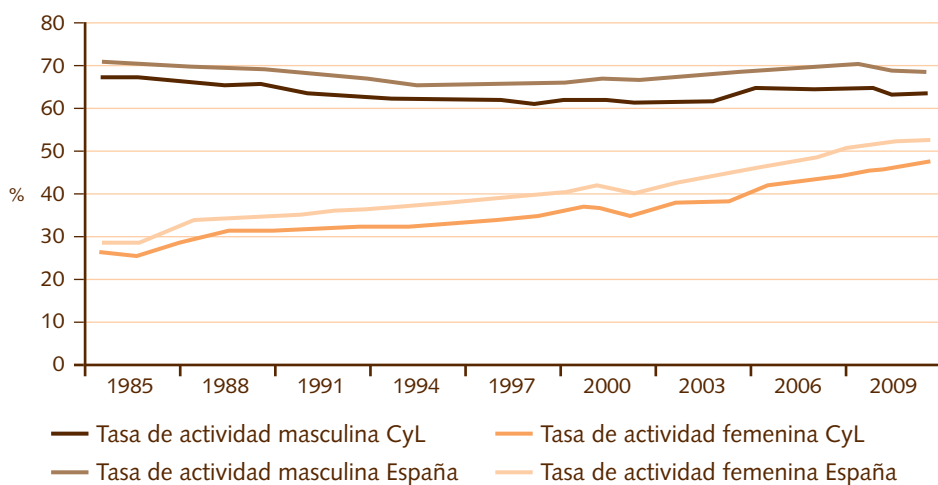
Pero, como ya se ha dicho, esta incorporación se ha realizado con una peculiaridad: las mujeres se han incorporado a lo público pero sin abandonar lo privado. Es más, siguen llevando sobre sus espaldas la “obligación social” del cuidado de la unidad familiar, más o menos “ayudada” por sus compañeros, lo que, sin duda, repercute, aún de forma muy importante, en el grado y la forma en que las mujeres se integran en el mercado laboral.

A. Evolución de la tasa de actividad

El último cuarto de siglo está marcado, sin duda, por el avance cuantitativo de la tasa de actividad femenina que pasa de menos de un 30% a superar la mitad. Un incremento que manifiesta los mismos ritmos en el caso de Castilla y León que en el nacional, si bien en Castilla y León tanto el punto de partida como el de llegada son ligeramente inferiores a la media nacional.

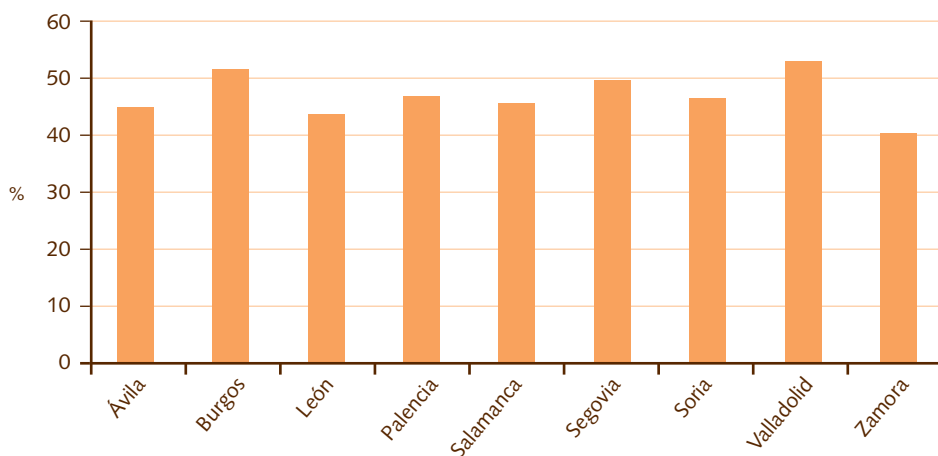
Por el contrario, las tasas de actividad masculinas están marcadas por el mantenimiento e incluso ligero descenso, debido a factores vinculados a los procesos de envejecimiento de la población y, también, al alargamiento de los períodos de formación que retrasa la incorporación de los jóvenes al mercado laboral.

Evolución de las tasas de actividad por sexos. España y Castilla y León, 1985-2010



Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

Tasa de actividad femenina por provincias. Castilla y León, 2010



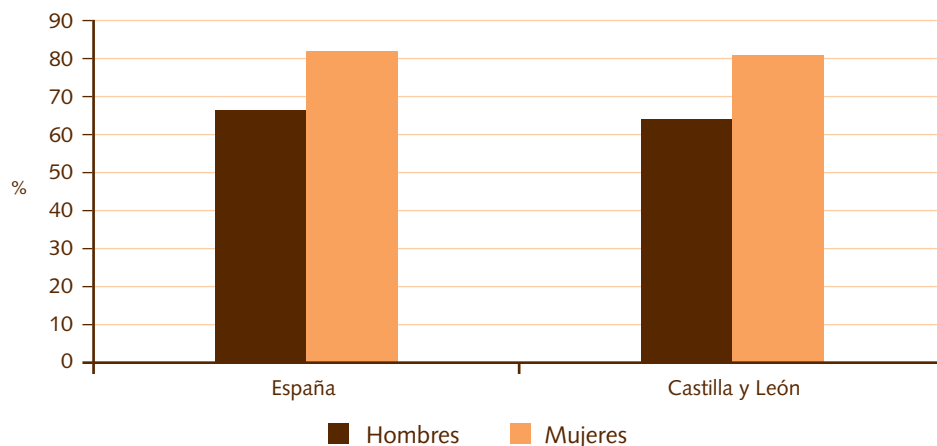
Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

El resultado de la coincidencia de ambos procesos es un progresivo acercamiento de las tasas que han llevado a algunos analistas a suponer que la equiparación es simplemente “cuestión de tiempo”. Idea desmentida por las proyecciones elaboradas al respecto, como veremos más adelante.

Pero, la utilización de la tasa de actividad medida sobre el conjunto de población de 16 años y más presenta, sin duda, algunos problemas derivados del peso de los grupos de población de mayor edad, que reducen el valor medio de la tasa. Este problema es mucho más grave en el caso de las mujeres, ya que el comportamiento de cada grupo de edad en relación con el trabajo reglado fuera del hogar ha variado mucho y, su incidencia es todavía mayor para el caso de poblaciones muy afectadas por el envejecimiento, también especialmente femenino, como es el caso de los espacios rurales.

Todos estos problemas los encontramos en la población española y, sobre todo, en la castellana y leonesa, razón por la cual es necesario utilizar una tasa algo más ajustada como es la relación con el trabajo de los colectivos en edad de trabajar, de 16 a 64 años³. Sus valores incrementan hasta más del 65% la tasa de actividad femenina, superando la masculina el 80%, en ambos casos ligeramente más baja en Castilla y León que en el conjunto nacional.

Tasa de actividad población de 16 a 64 años, 2010



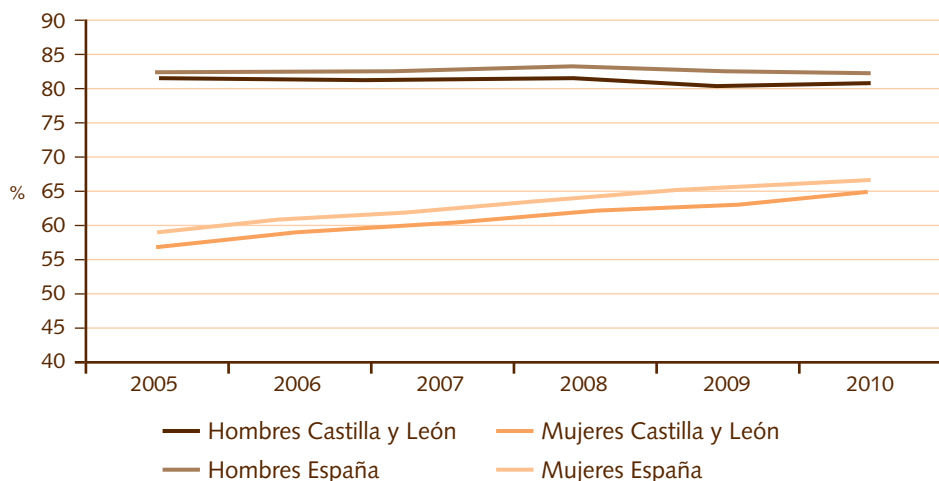
Fuente: INE, EPA 2010. Elaboración M. Alario.

³ Tasa de Población Potencialmente Activa.

Si bien la diferencia entre hombres y mujeres sigue siendo muy elevada, se matiza ligeramente al eliminar del cómputo a las mujeres más mayores que, aun habiendo trabajado toda su vida en labores reproductivas y, en buena parte de los casos, también en las productivas, no han figurado nunca como trabajadoras, ni siquiera se sienten tales desde un punto de vista perceptivo.

La tasa de actividad de 16 a 64 años ha seguido, al igual que la tasa general de actividad, una tendencia ascendente en el caso de las mujeres y sostenida en el caso de los varones, con la particularidad de que desde el inicio de la crisis esta tendencia diferente es aún más acusada. Las mujeres han incrementado en más de 3 puntos su tasa de actividad en los últimos 2 años, mientras que los varones han reducido la suya en algo más de un punto, lo que ha permitido a las mujeres reducir la distancia entre ambos grupos.

Evolución de la tasa de actividad de la población de 16 a 64 años, 2005-2010

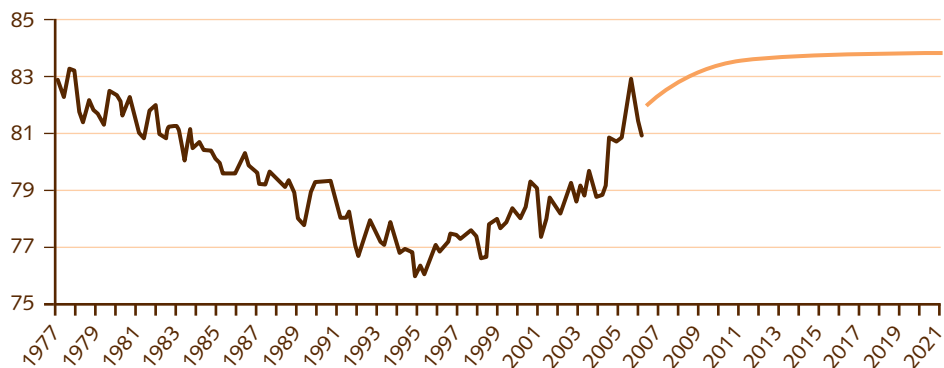


Fuente: INE, EPA 2005-2010. Elaboración M. Alario.

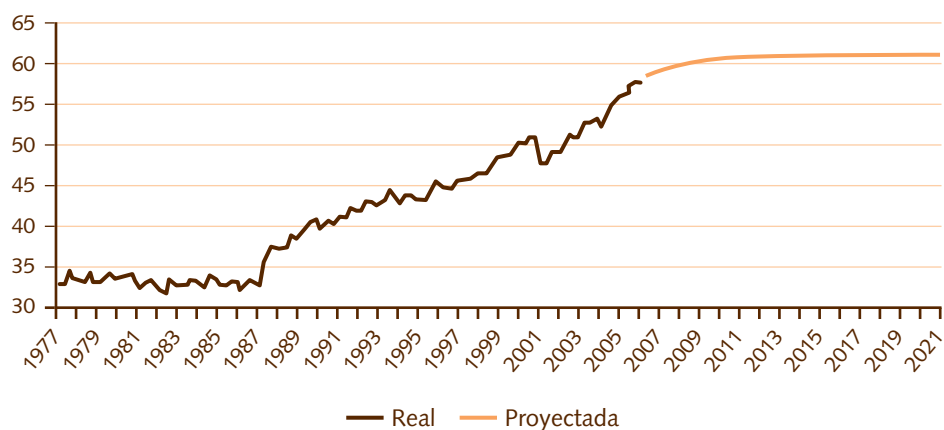
Sin embargo, las proyecciones que ha realizado el INE respecto de la evolución futura de la tasa de actividad económica, presuponen un futuro de estancamiento que mantiene en 20 puntos las diferencias entre las tasas femeninas y masculinas en el horizonte 2021. Es decir, se presume un escenario de mantenimiento respecto a la situación actual. Una previsión similar se espera para el caso de Castilla y León, con una diferencia de más de 20 puntos sostenidos hasta el final del período de proyección.

Evolución y proyección de las tasas de actividad de la población económicamente activa. España, 1977-2021

Tasa de actividad, año/trimestre. Varones

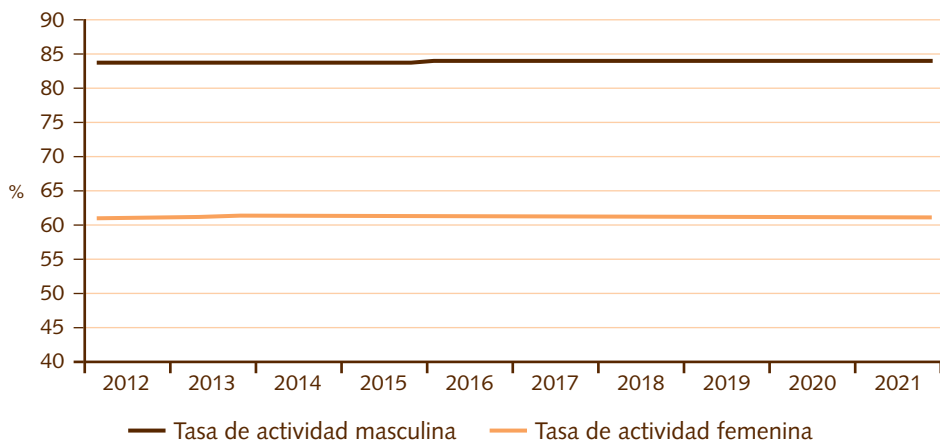


Tasa de actividad, año/trimestre. Mujeres



Fuente: ORTEGA, L.: *Una proyección de tasas de actividad por Comunidades Autónomas, 2006-2021*. INE 2008, p. 14.

Evolución de la tasa de actividad por sexo. Castilla y León, proyección 2012-2021



Fuente: INE, EPA 2005. Elaboración M. Alario.

Estos valores medios para el conjunto de la población femenina y masculina, encubren, lógicamente, fuertes diferencias según edad, nivel de formación, características de las unidades familiares e, incluso, tipo de residencia. Diferencias que son especialmente importantes para las mujeres, dado que su forma de integración en el mercado laboral reglado se encuentra fuertemente condicionada por su entorno social, familiar y espacial.

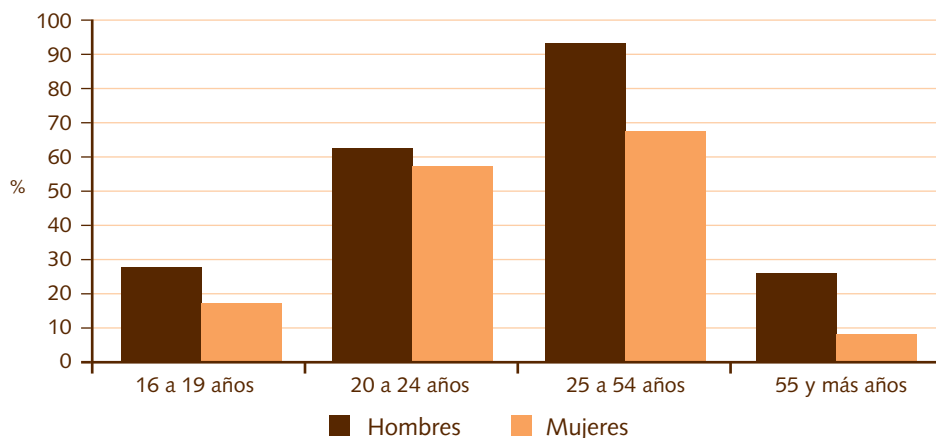
a. Tasa de actividad por grupos de edad

Los planteamientos sociales respecto al trabajo de las mujeres fuera del hogar han sufrido importantes cambios a lo largo de la historia. De la absoluta segregación entre el trabajo reproductivo, asociado a las mujeres y vinculado al hogar, y el productivo, generador de rentas económicas, desarrollado en lugares públicos y asignado a los varones, hemos pasado a una situación en la que, como hemos visto, las mujeres han ido, progresivamente, saltando de lo privado a lo público, sumando a lo reproductivo lo productivo. Consecuentemente en los distintos grupos de edad de las mujeres encontramos esta misma evolución que se traduce en una relación inversa entre edad y tasa de actividad, con algunos matices.

El máximo de actividad, tanto femenina como masculina, se alcanza en el colectivo de entre 25 y 54 años de edad, justamente el grupo con mayor capacidad laboral ya que, acabado su periodo de formación y todavía en plenas facultades físicas centra su labor fundamental en el trabajo. Se aprecian, sin embargo, importantísimas diferencias, de casi 15 puntos, entre los hombres, casi sin excepción integrados en el mercado laboral con una tasa que supera el 90%, y las mujeres cuya tasa de acti-

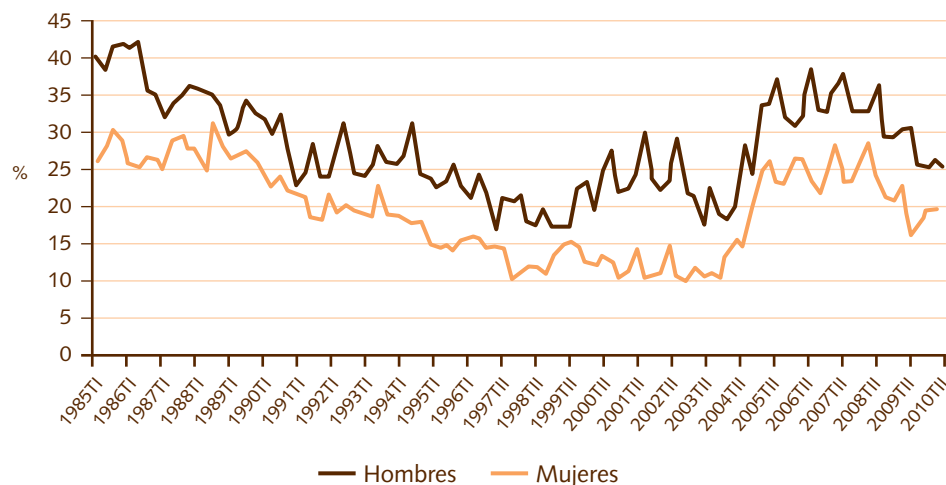
vidad se encuentra aún condicionada negativamente por el predominio de las labores reproductivas sobre las productivas. También en este colectivo, especialmente en mujeres sin cualificación y mayores de 45 años, podemos suponer la existencia de un significativo volumen de trabajo sumergido o subempleo autocalificado como apoyo familiar.

Tasa de actividad por sexo y grupo de edad. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA 2010. Elaboración M. Alario.

Tasa de actividad de hombres y mujeres de 16 a 19 años. Castilla y León, 1985-2010



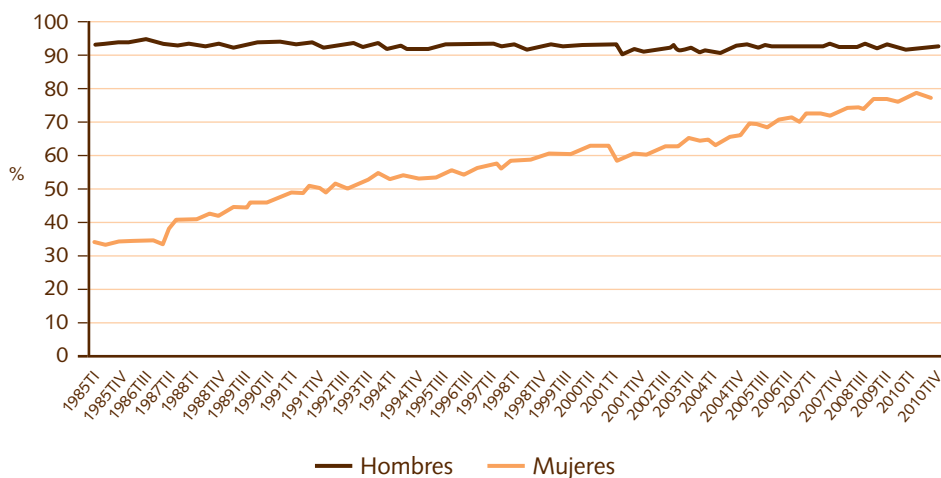
Fuente: INE, EPA 1985-2010, datos trimestrales. Elaboración M. Alario.

Tasas más bajas se alcanzan en los grupos de menor edad, especialmente significativo es el conjunto de 16 a 19 años, donde se aprecia visiblemente el mayor alargamiento del periodo formativo para las mujeres, que incide en su menor tasa de actividad (casi 8 puntos por debajo de la masculina), mientras que los hombres jóvenes optan en mayor medida por la búsqueda rápida de trabajo al finalizar su formación obligatoria.

La evolución de ambas tasas manifiesta este mismo proceso de alargamiento del período de formación para hombres y mujeres, lo que incide en el retraso en la incorporación al mercado de trabajo, mucho más marcada en el caso de las mujeres que en los hombres especialmente en la década de los noventa del siglo pasado así como en los primeros años del siglo XXI. Los períodos de crecimiento económico animan a ambos grupos a salir al mercado laboral (2005-2007), que vuelve a retraerse en tiempos de crisis (2008-2010) como se ve en el gráfico.

Por lo que se refiere al colectivo de personas por encima de 54 años, las tasas, tanto de hombres como de mujeres, son bajas, pero mucho menores en el caso de éstas ya que pertenecen a las generaciones educadas aún en la idea de la priorización absoluta de las tareas reproductivas sobre las productivas y, salvo casos de mujeres de elevada formación o de colectivos con fuertes necesidades económicas, la tendencia es a no ingresar en el mercado o a abandonarlo en el momento del matrimonio y la maternidad.

Tasa de actividad de hombres y mujeres de 25 a 54 años. Castilla y León, 1985-2010



Fuente: INE, EPA 1985-2010, datos trimestrales. Elaboración M. Alario.

Sin duda el grupo en el que en mayor medida se manifiesta la evolución diferente de hombres y mujeres frente al trabajo reglado a lo largo del período de análisis es el de los adultos entre 25 y 54 años. Los hombres alcanzan y mantienen en esta edad la máxima tasa de actividad, superando el 90%, mientras que la tasa de actividad femenina va evolucionando de forma progresiva ya que es este colectivo, junto con el de 20 a 24 años, el que protagoniza la inserción de las mujeres en el trabajo fuera del hogar.

La tasa de actividad de las mujeres entre 25 y 54 años se triplica en estos últimos 25 años y reduce su diferencia con la de los varones hasta poco más de una decena de puntos. Sin embargo, esta diferencia es significativa ya que a ella va ligada la retirada voluntaria del mercado laboral de algunas mujeres que siguen primando, por presión social, el trabajo reproductivo sobre el productivo. También es en este colectivo donde las diferencias en la calidad de los puestos de trabajo entre hombres y mujeres son mayores, de nuevo en relación con la obligación social impuesta a las mujeres de compatibilizar trabajo productivo y reproductivo.

A pesar de estos problemas derivados del mantenimiento de los roles de género, es evidente que las generaciones recientes de mujeres adultas ya no entienden su vida reducida exclusivamente al ámbito de lo privado y han interiorizado la normalidad del trabajo productivo como articulador vital, al igual que en el caso de los varones. De hecho, más de la mitad (58%) de las mujeres trabajadoras entre 25 y 44 años no dejarían su trabajo ni aunque la situación familiar y económica se lo permitiera⁴.

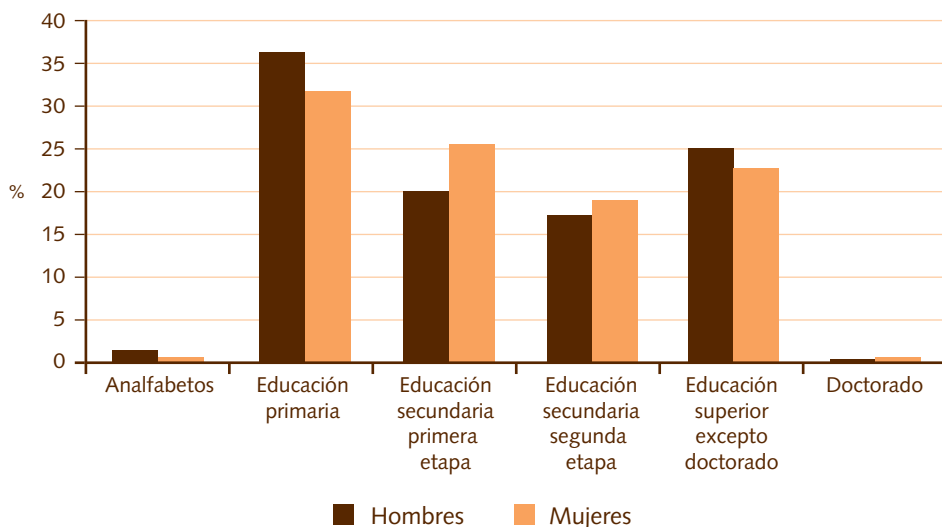
Buena parte de este proceso se ha visto impulsado por el incremento de formación de las mujeres que, especialmente en los casos de mayor nivel formativo, no quieren renunciar al desarrollo profesional para el que se han habilitado, de forma que se aprecia una relación directa entre nivel de formación y tasa de actividad.

b. Tasa de actividad por nivel de estudios

La indudable mejora en la formación de la población, y especialmente de las mujeres, en el conjunto del país y en Castilla y León, constituye, sin duda, uno de los factores explicativos del incremento de la tasa de actividad femenina. Las mujeres, empujadas por los cambios sociales de España a partir de los años 60 y especialmente del último cuarto del siglo xx, han optado cada vez más por alargar su periodo formativo y mejorar su nivel educativo. El resultado es que, como es sabido, el nivel de formación del conjunto de las mujeres, y especialmente de las jóvenes, es significativamente mayor que el de sus compañeros varones.

⁴ Datos de la Encuesta propia realizada en 2011.

Estructura de la población de 16 años y más, por nivel de estudios y sexo. Castilla y León, 2011



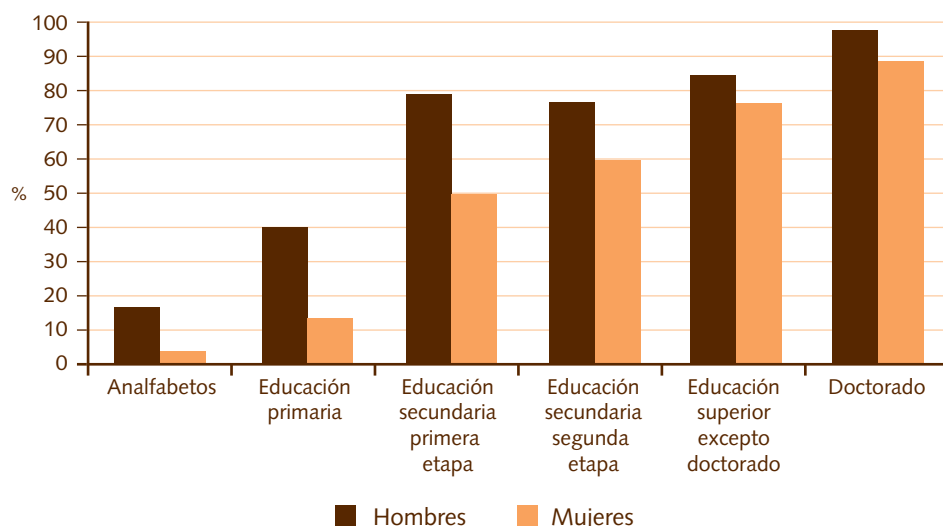
Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

La estructura del conjunto de la población de 16 años y más según nivel de formación, manifiesta los diferentes criterios por los que ha pasado la formación para las mujeres. Todavía hasta mediados del siglo xx la educación era un patrimonio masculino y de las capas sociales con mayor nivel adquisitivo, lo que suponía que muchas mujeres no accedían ni siquiera a los conocimientos básicos o a los imprescindibles para manejarse en lo cotidiano. De ahí se deriva una tasa de analfabetismo ya muy escasa y concentrada en los grupos de mujeres de mayor edad, así como el mayor peso de los estudios primarios entre las mujeres. La implantación de la enseñanza universal y obligatoria y los cambios sociales a los que ya hemos hechos referencia, impulsan la formación de toda la población, pero especialmente este impulso es especialmente notorio entre las mujeres y en relación con la enseñanza no obligatoria, como se demuestra en el hecho de que la tasa de formación superior es mayor entre las mujeres que entre los hombres que, por otro lado, dominan en el conjunto de los estudios de nivel medio y profesionales.

La inversión económica y de tiempo que supone el alcanzar una titulación de enseñanza no obligatoria no estaría justificada si, siguiendo los modelos tradicionales, las mujeres renunciaran a la inserción en el mercado laboral o lo abandonaran en el momento del matrimonio, como era tradicional hasta avanzados los años 60 en nuestro país. Junto con la formación se extiende entre las mujeres la naturalización

de la opción de trabajar fuera del hogar una vez terminados sus estudios. De igual modo que entre los varones, en las perspectivas vitales de las mujeres que estudian ya no hay opción a la obtención del título exclusivamente como “adorno social”. Se estudia para trabajar, lo que no significa, necesariamente que muchas de ellas vean luego alteradas y/o interrumpidas sus carreras profesionales por las exigencias sociales derivadas de las labores reproductivas.

**Tasa de actividad según nivel de estudios alcanzados.
Población de 16 años y más, Castilla y León, 2010**



Fuente: INE, EPA 2010 (3^{er} trimestre). Elaboración M. Alario.

Como resultado de esta evolución se aprecia una tasa de actividad femenina que se incrementa pareja al nivel de formación y que llega a su máximo nivel con titulación académica superior: el doctorado. Por el contrario, en el colectivo de población con educación primaria la tasa de actividad masculina triplica a la femenina que solo supera ligeramente el 10%.

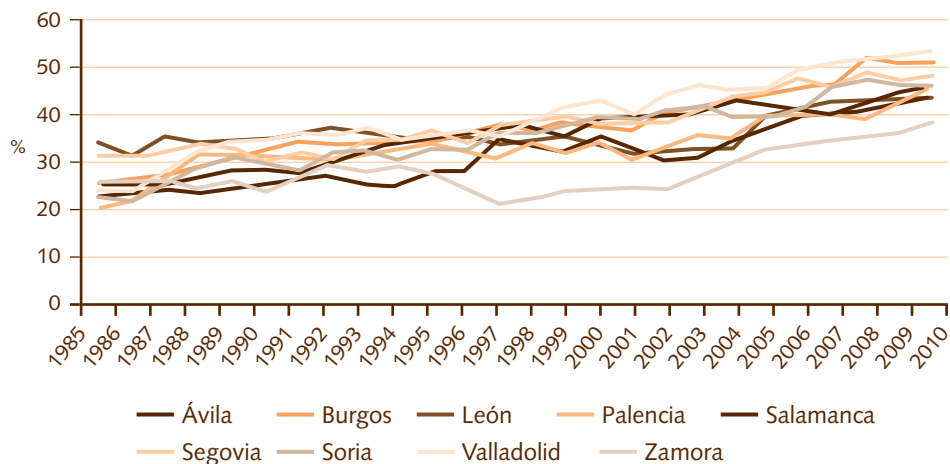
Bien es cierto que estos hechos están, también, relacionados con la edad, dado que son las jóvenes las que alcanzan los mayores niveles formativos, mientras que entre las mujeres adultas mayores de 50 años predominan las que no suelen superar los estudios primarios.

c. Tasa de actividad por lugar de residencia

La diversidad social y espacial de la Comunidad de Castilla y León se traduce en algunas diferencias entre las distintas unidades provinciales, y es especialmente visible y destacada entre los espacios urbanos y los espacios rurales.

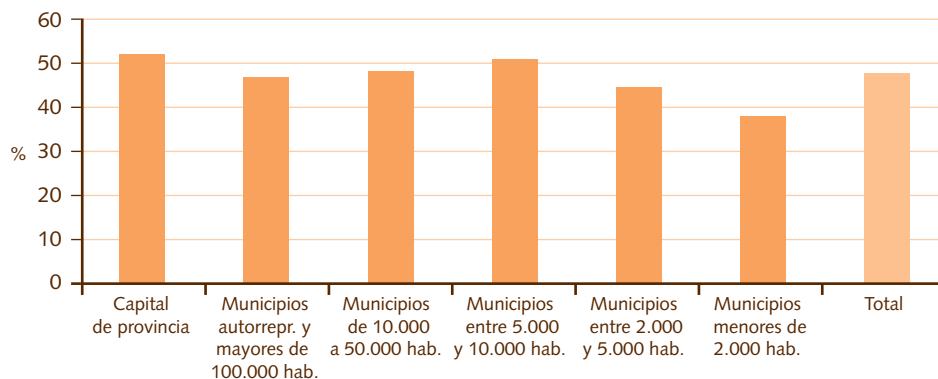
Por provincias, la tendencia de todas ellas es, en conjunto, incrementar su tasa de actividad femenina, si bien el ritmo y, como consecuencia, la tasa alcanzada, presenta significativas diferencias. El mayor incremento se alcanza, sin duda, en Valladolid, donde se duplica la tasa de actividad debido a la firme voluntad de las mujeres en insertarse en un mercado laboral que les ofrecía, inicialmente, muchas dificultades. Le siguen los casos de Burgos y León, todas ciudades con fuerte crecimiento apoyado en el desarrollo industrial y de los servicios. En el caso de León, aunque el punto de partida es mejor que el de Valladolid, su ritmo, especialmente en la última década, ha bajado significativamente, quizás debido a la crisis de la economía provincial, debido a la retracción de sectores históricamente muy importantes como la minería.

Tasa de actividad femenina por provincias. Castilla y León, 1985-2010



Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

Tasa de actividad femenina. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA 2010 (3^{er} trimestre). Elaboración a medida.

Como es visible en el gráfico adjunto, las diferencias entre las tasas de actividad de las mujeres son significativas según el lugar de residencia. Se alcanzan los máximos en los espacios urbanos, con casi cinco puntos por encima de la media regional, y ese valor desciende hasta casi 20 puntos por debajo de la media entre las mujeres residentes en los municipios menores de 2.000 habitantes, los que podemos considerar rurales en sentido estricto.

Inactividad femenina por edad. Municipios < 2.000. Castilla y León, 2010

Grupo de edad	Nº personas (miles)	% vertical
16 a 19 años	6,2	3,55
20 a 24 años	3,6	2,06
25 a 54 años	27,1	15,52
55 y más años	137,7	78,87
Total	174,6	100,00

Fuente: INE, EPA 2010 (3^{er} trimestre). Elaboración a medida.

Ciertamente, como ya se ha señalado en otras ocasiones, esta bajísima tasa de actividad femenina en los espacios rurales está condicionada, en parte, por la propia estructura demográfica de la población residente en ellos. El enorme peso de las personas mayores, y especialmente de las mujeres, pesa de forma significativa sobre la tasa de población activa, calculada sobre el conjunto de las mujeres de 16 años y más. De hecho, más de las tres cuartas partes de las mujeres incluidas en la categoría de inactivas en los espacios rurales son mayores de 54 años y las mujeres que

figuran como inactivas en los municipios menores de 2.000 habitantes suponen un 30% del total regional, con un peso casi equivalente al del conjunto de las capitales de provincia.

El binomio ruralidad/feminización del envejecimiento marca, pues, una situación claramente desfavorable en lo que se refiere a la inserción laboral de las mujeres rurales y a su presencia económica en estas áreas.

Este factor, con ser importante, no puede ocultar el problema derivado de las dificultades específicas que imponen las características del mercado de trabajo de los espacios rurales. El modelo de especialización productiva impuesto a partir de los procesos de desarrollo económico de la segunda mitad del siglo xx conlleva, como es sabido, la reducción de actividades industriales, artesanales y de servicios, vinculadas a la demanda de una importante población rural que centraba sus actividades en torno, básicamente, a la agricultura y la ganadería. Los procesos de modernización y tecnificación agraria y la reducción de la mano de obra consiguiente, junto con el importante éxodo rural hacia las áreas urbanas, concentradoras del nuevo crecimiento económico, reducen de forma substancial las opciones laborales en los espacios rurales, especialmente para las mujeres.

Expulsadas de la nueva actividad agraria tecnificada, su papel se ve reducido a la “ayuda familiar” sin más derechos que los derivados del matrimonio o la relación familiar. La industria rural, con ser importante, no alcanza los niveles de las áreas urbanas y, aunque ocupa un significativo volumen de mujeres trabajadoras, debido al peso de ramas con fuerte feminización como el textil o algunas industrias agroalimentarias, no es una verdadera opción laboral salvo en algunas comarcas con perfiles productivos muy específicos. Los servicios, el gran nicho laboral que ha facilitado la inserción de las mujeres en el conjunto del país, tienen un débil desarrollo en nuestros espacios rurales, debido a la escasez de demanda, se concentran sobre todo en los centros comarcales de servicios y están vinculados, especialmente, a las demandas básicas de la población (salud, educación, atención a las personas, comercio y hostelería). Sólo en las últimas décadas han comenzado a desarrollarse algunos otros tipos de actividades de servicios relativamente novedosos, vinculados con la emergencia del turismo rural orientado a cubrir la demanda urbana. Nuevas actividades que, a pesar de su indudable interés no han sido capaces, a día de hoy, de introducir modificaciones significativas en las opciones laborales de las mujeres, que siguen siendo complementarias a las masculinas y subordinadas a las necesidades familiares.

Mayores dificultades para encontrar trabajo en espacios rurales

(% horizontal)

<i>Tamaño lugar de residencia</i>	Si	No	Ns/Nc	Total
Menos de 500 habitantes	76,36	9,09	14,55	100,00
De 500 a < 1.000 hab.	83,93	5,36	10,71	100,00
De 1.000 a < 2.000 hab.	88,79	11,21	0,00	100,00
De 2.000 a 5000 hab.	81,23	8,19	10,58	100,00
Total general	81,90	8,62	9,31	100,00

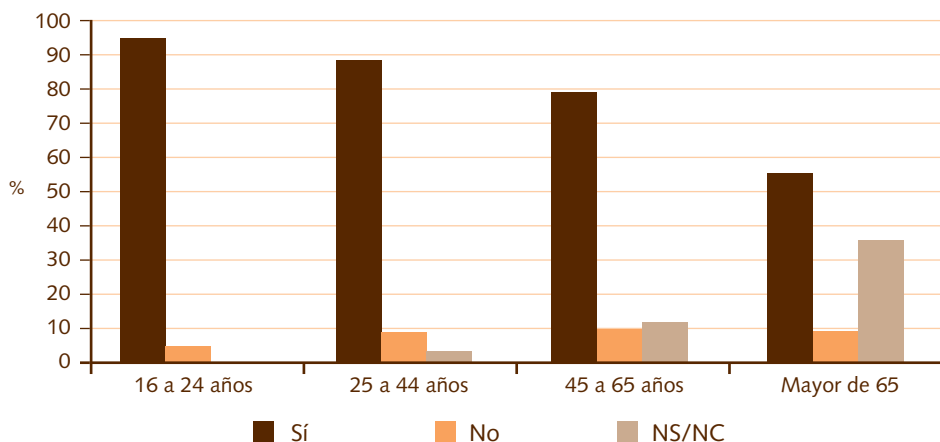
(% vertical)

<i>Tamaño lugar de residencia</i>	Si	No	Ns/Nc	Total
Menos de 500 habitantes	17,68	20,00	29,63	18,97
De 500 a < 1.000 hab.	9,89	6,00	11,11	9,66
De 1000 a < 2.000 hab.	21,68	26,00	0,00	20,00
De 2000 a 5000 hab.	50,11	48,00	57,41	50,52
Ns/Nc	0,63	0,00	3,70	0,86
Total general	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

En conjunto, persiste, aún, un mercado laboral escaso que ofrece pocas posibilidades a las mujeres, que así lo perciben. El 82% de las mujeres encuestadas creen que es más difícil encontrar trabajo en los espacios rurales, aunque las mayores dificultades se detectan en los núcleos entre 1.000 y 2.000 habitantes y las menores en los de menor tamaño, seguramente porque en estos espacios, debido al importante envejecimiento, el número de mujeres que buscan trabajo fuera de las actividades agrarias es más reducido y su edad más elevada. Los mayores problemas de inserción laboral los encuentran, sin duda, las jóvenes rurales.

Dificultades para encontrar empleo en espacios rurales. Castilla y León, 2011



Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

A pesar de todas estas dificultades, las mujeres residentes en espacios rurales, gracias a un ejercicio de determinación y voluntad, han sido capaces de integrarse en el mercado laboral aún con unos condicionantes mayores que las urbanas.

Así, aunque ya se ha señalado que la tasa de actividad femenina en espacios rurales es veinte puntos más baja que la media regional, este hecho encubre importantes diferencias por edad, nivel formativo y, por supuesto existencia de personas dependientes en la unidad familiar.

Situación en relación con trabajo según edad (%)

Grupo de edad	Trabajadora	Jubilada /pensionista	Parada	Estudiante	Trabajo doméstico sin remunerar	Negocio familiar sin remunerar	Ns/Nc	Total general
De 16 a 24 años ¹	30,95	4,76	4,76	23,81	7,14	0,00	28,57	100
De 25 a 44 años	58,09	0,83	15,77	0,41	8,30	7,05	9,54	100
De 45 a 65 años	43,28	8,82	10,08	0,00	18,49	7,14	12,18	100
Mayor de 65	1,79	60,71	0,00	0,00	8,93	1,79	26,79	100
Total general	44,23	10,15	11,02	1,89	12,39	6,02	14,29	100

¹ Incluye todo tipo de pensiones, incluidas las de orfandad o discapacidad.

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

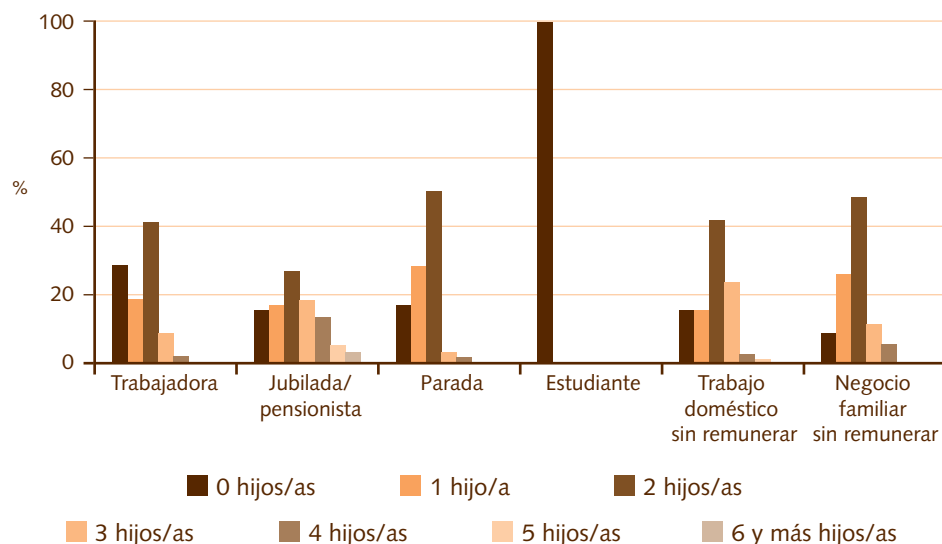
Las mayores tasas de inserción laboral se alcanzan en el grupo de edad de 25 a 44 años, seguido del conjunto de 45 a 65 años. Al igual que ocurre en el conjunto de la población femenina regional son las mujeres adultas jóvenes las que, en mayor medida, apuestan por el trabajo como elemento fundamental de su vida, como reflejo de los valores de una generación que ha sido educada ya en la asunción del papel de las mujeres en lo público y su naturalización del trabajo remunerado.

En el colectivo de mujeres más jóvenes, de 16 a 24 años, dos son las opciones dominantes: por un lado las que, terminada su formación obligatoria se insertan en el mercado laboral de forma regulada; por otro lado, aquellas que optan por continuar su formación (24% de las encuestadas) como medio de mejorar su posición a futuro.

Significativos son los datos del grupo de 65 años y más, grupo mayoritario en buena parte de nuestros núcleos rurales y cuya presencia en el mercado laboral es prácticamente nula, con un escaso 1,8%. La gran mayoría son jubiladas o pensionistas, en buena parte con pensiones derivadas de derechos de viudedad ya que pertenecen a una generación cuya participación en el trabajo ha estado marcada por la invisibilidad y la prioridad de las labores reproductivas.

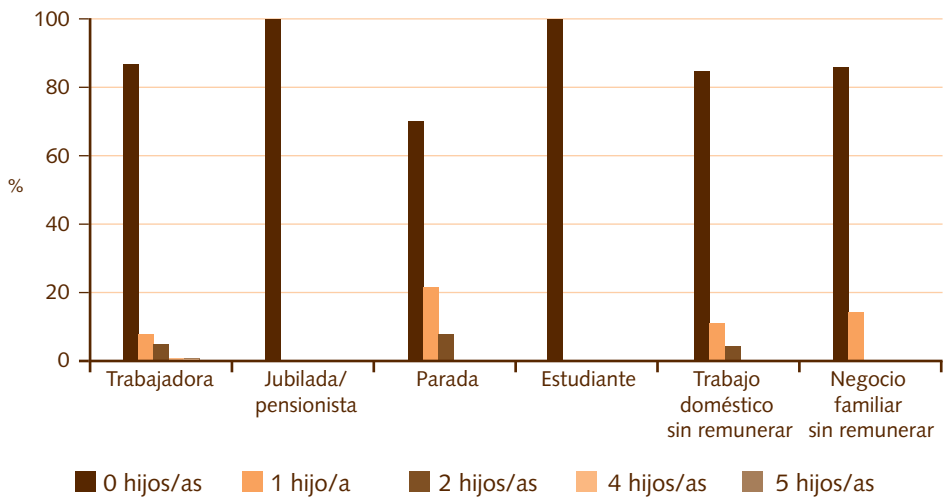
Nº hijos/as según relación con la actividad.

Mujeres rurales Castilla y León, 2011



Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Número de hijos/as menores de 6 años según relación de las mujeres rurales con la actividad. Castilla y León, 2011



Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Situación laboral según nivel de estudios (% vertical)

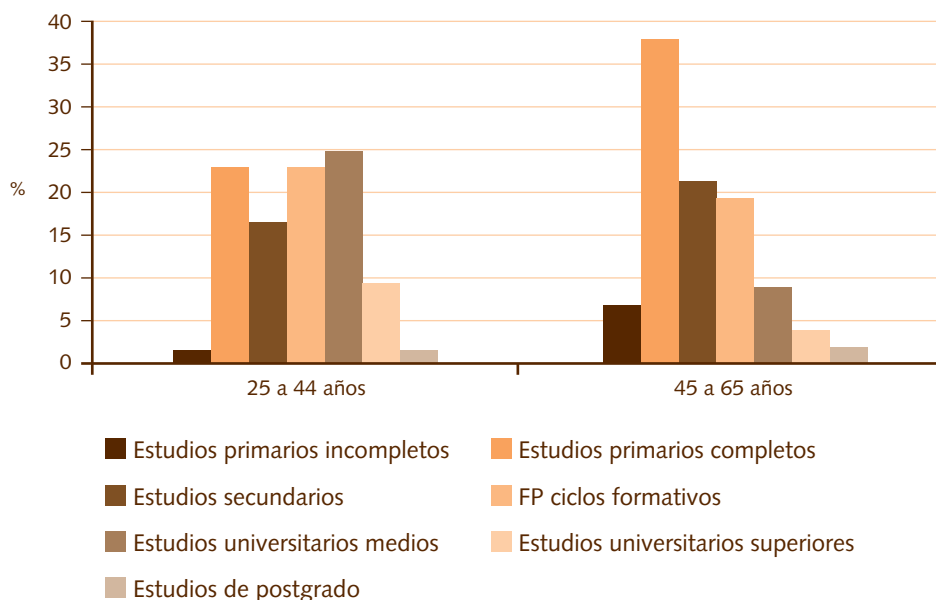
Situación laboral actual	No sabe leer ni escribir	Estudios primarios		Estudios secundarios	FP ciclos	Estudios universitarios		Estudios de	Ns/Nc	Total
		incom- pletos	com- pletos		formativos	medios	superiores	postgrado		general
No, nunca he trabajado	50,00	31,03	28,91	22,77	20,43	14,08	16,67	20,00	87,50	25,13
Ahora no	50,00	53,45	41,71	33,66	30,11	21,13	30,00	0,00	0,00	35,63
Si trabajo fuera de casa	0,00	15,52	29,38	43,56	48,39	64,79	53,33	80,00	12,50	39,07
Ns/Nc	0,00	0,00	0,00	0,00	1,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,17
Total general	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Las tareas relacionadas con el trabajo reproductivo y el cuidado de personas dependientes constituyen uno de los principales limitadores para la inserción laboral de las mujeres en su conjunto, pero es especialmente determinante en el caso de las residentes en espacios rurales donde el acceso a los servicios que facilitan la conciliación es más difícil. Así, las mujeres trabajadoras en un mayor porcentaje no tienen hijos y, por lo que respecta a hijos en edad de mayor dependencia (menores de 6 años) los tienen en menor proporción que las que no trabajan en actividades regladas y que las paradas.

La formación, como en el conjunto de las trabajadoras regionales, constituye un elemento que matiza y complementa el panorama del acceso al trabajo de las mujeres rurales. Como se aprecia en el cuadro adjunto, la inserción laboral está directamente vinculada con la formación no obligatoria. A partir del nivel de estudios secundarios terminados, el porcentaje de mujeres que trabajan se incrementa, hasta alcanzar los máximos en el caso de las mujeres con estudios de doctorado y postgrado y los estudios universitarios en general.

Formación de mujeres rurales trabajadoras. Castilla y León, 2011



Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Nivel de estudios por edad. Mujeres rurales Castilla y León, 2011 (% horizontal)

	No sabe leer ni escribir	Estudios primarios incompletos	Estudios secundarios completos	FP ciclos formativos	Estudios universitarios medios superiores	Estudios de postgrado	Ns/Nc	Total general		
Grupo de edad										
De 16 a 24 años	0,00	7,14	16,67	30,95	11,90	16,67	11,90	2,38	2,38	100
De 25 a 44 años	0,00	5,81	25,73	17,43	22,82	19,92	7,05	0,83	0,41	100
De 45 a 65 años	0,42	7,56	49,16	17,65	13,87	6,30	3,36	0,84	0,84	100
Mayor de 65	3,57	41,07	39,29	7,14	0,00	1,79	0,00	0,00	7,14	100
no contesta	25,00	0,00	75,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100
Total general	0,69	9,98	36,32	17,38	16,01	12,22	5,16	0,86	1,38	100

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

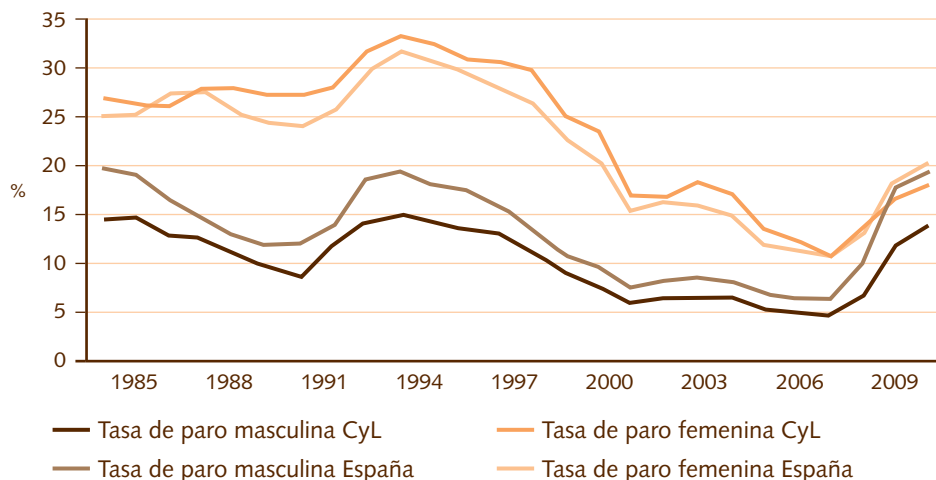
La opción de las mujeres por la formación no obligatoria es, sin duda, una alternativa relativamente reciente. El último cuarto de siglo ha sido el período en el que las mujeres han entrado de lleno en todos los niveles formativos, con especial presencia en los estudios superiores, lo que, indudablemente, les ha ayudado a mejorar su posición en el mercado laboral. De esta forma, como se aprecia en el gráfico adjunto, el perfil formativo de las trabajadoras es muy diferente según generaciones. Las mujeres entre 25 y 44 años son las que, con el bajaje de la educación no obligatoria y, en buena parte, los máximos niveles de formación, han naturalizado su presencia en el mercado laboral. Frente a éstas, entre las trabajadoras entre 45 y 65 años, las que han terminado estudios no obligatorios son muchas menos, con un claro predominio de las que sólo alcanzaron a completar los estudios primarios o, como mucho, secundarios.

B. Evolución de la tasa de paro

La integración de las mujeres en el mercado laboral no ha sido, ni mucho menos, una tarea fácil. Desde luchar contra los estereotipos de género que marginaban a las mujeres del trabajo remunerado, en un primer momento, a la batalla en contra de la segregación en la actualidad, pasando por las pulsaciones del mercado laboral en tiempos de crisis, que recurrentemente se salda con la expulsión de mujeres del mercado. Los últimos 25 años han constituido una carrera de obstáculos para

las mujeres que han buscado alcanzar la paridad con los varones en lo que se refiere al trabajo.

Evolución de las tasas de paro por sexos. España y Castilla y León, 1985-2010



Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

Uno de los grandes problemas ha sido, y sigue siendo, que una buena parte de las mujeres acceden a la actividad a través de la poco atractiva figura de “parada”. Un hecho no exclusivamente, pero sí predominantemente, femenino. De esta forma, la tasa femenina es siempre, en toda coyuntura, y en cualquier lugar, superior a la masculina. En el gráfico se aprecia como las líneas de tendencia son muy similares para las mujeres del conjunto nacional y las de Castilla y León, traduciendo de forma inversa las etapas de crisis y de crecimiento económico. Pero, ni siquiera en los mejores momentos de la coyuntura económica, los primeros años del siglo XXI, la diferencia entre las tasas masculinas y femeninas han bajado de los 6 puntos, superando, en las coyunturas negativas, los 17 puntos porcentuales. Sólo la última coyuntura de crisis ha alcanzado el dudoso honor de homogeneizar las tasas tanto por sexo como entre España y Castilla y León, pero se ha debido al incremento de las tasas masculinas y no a la reducción de las femeninas.

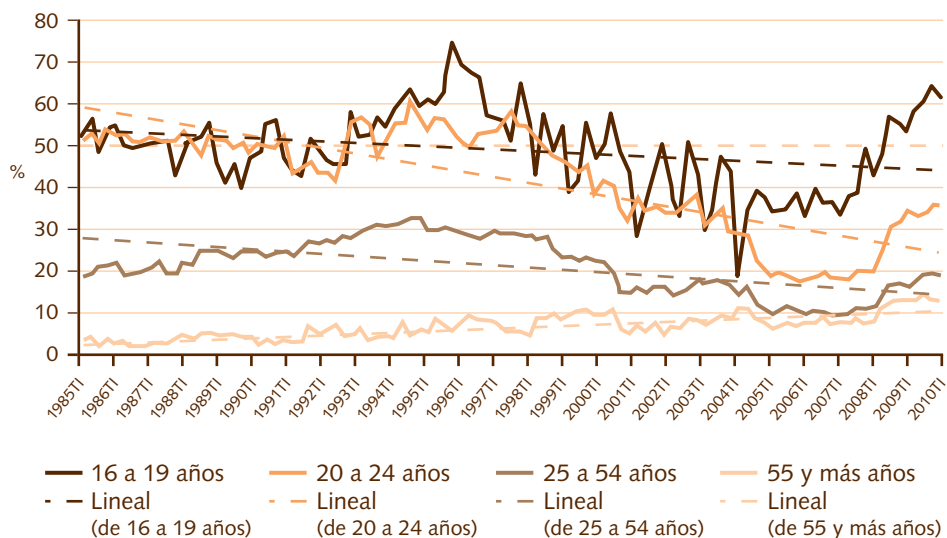
El paro constituye el gran problema casi estructural del mercado laboral español y, por supuesto, castellano y leonés, pero su incidencia no es la misma según hablemos de hombres o de mujeres y, por supuesto, existen importantes diferencias según las condiciones objetivas con que los diferentes colectivos se enfrentan a él según edad, nivel formativo y características del mercado laboral local.

a. Tasa de paro por edad

La primera diferencia deriva, al igual que en las tasas de actividad, de la edad de las mujeres. En el conjunto de las más jóvenes, de 16 a 19 años, la coyunturalidad del mercado de trabajo, tanto en ciclos económicos como a lo largo de cada año, es lo que marca la evolución de su tasa de paro. En conjunto, su línea de tendencia está marcada por una cierta estabilidad.

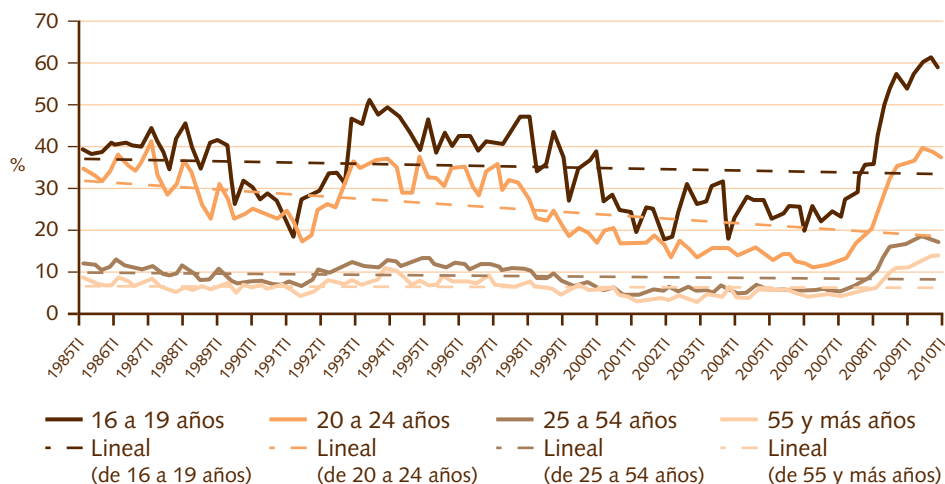
En el caso del otro grupo minoritario, el de las mujeres activas mayores de 55 años, la baja tasa de paro está vinculada a una también escasa presencia en el mercado laboral y a una retirada de él, voluntaria o forzosa, para las que no consiguen mantenerse como ocupadas. En los últimos años, la necesidad y la voluntad de seguir activas han hecho incrementar ligeramente las tasas de paro hasta superar el 10%, manteniendo a lo largo del período, una ligera tendencia al alza.

Tasa de paro femenino por edad. Castilla y León, 1985-2010



Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

Tasa de paro masculino por edad. Castilla y León, 1985-2010



Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

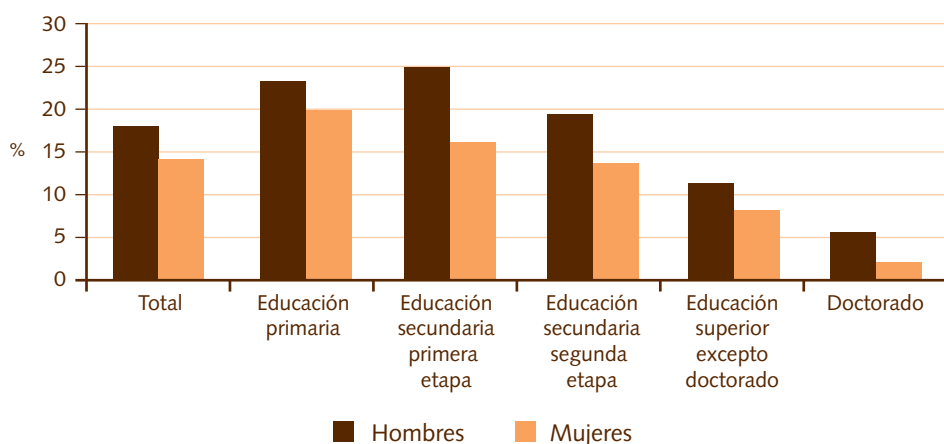
Por lo que se refiere al grupo mayoritario de mujeres activas, entre 20 y 54 años, se observa la misma tendencia en los dos colectivos que la integran: una tendencia general a la reducción de la tasa de paro, aunque las razones que lo explican son diferentes en cada caso. En las mujeres de 25 a 54 años, la normalización de la integración laboral, asociada a coyunturas económicas expansivas del mercado laboral, han mantenido las tasas de paro del inicio y fin del período en los mismos valores, si bien la tendencia es a una ligera reducción relativa pero con un indudable incremento de las cifras absolutas. En el grupo de 20 a 24 años, la tendencia es a la reducción de la tasa, en conjunto, derivada claramente del alargamiento del período formativo de las mujeres.

Los últimos años, desde el inicio de la crisis del 2007, la tendencia general es hacia un incremento del paro en todos los grupos, afectados en mayor o menor medida por la evolución negativa de la ocupación y la contracción del mercado laboral, que ha llevado al paro a muchas mujeres ocupadas y ha impulsado la incorporación por esta vía de otras que se habían retirado ya del mercado laboral, como el caso de algunas mujeres de mayor edad.

b. Tasa de paro por nivel de formación

La formación, como ya se ha señalado, es un seguro a la hora de facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral reglado y, también, de forma indudable, un factor que las sitúa con una ligera ventaja en relación con la ocupación. De hecho, la tasa de paro de las mujeres con formación superior es significativamente menor que las de otros niveles formativos, si bien las diferencias entre sexos, a igual nivel de formación, son sostenidas en todas las categorías.

Tasa de paro según nivel de formación. Castilla y León, 2010

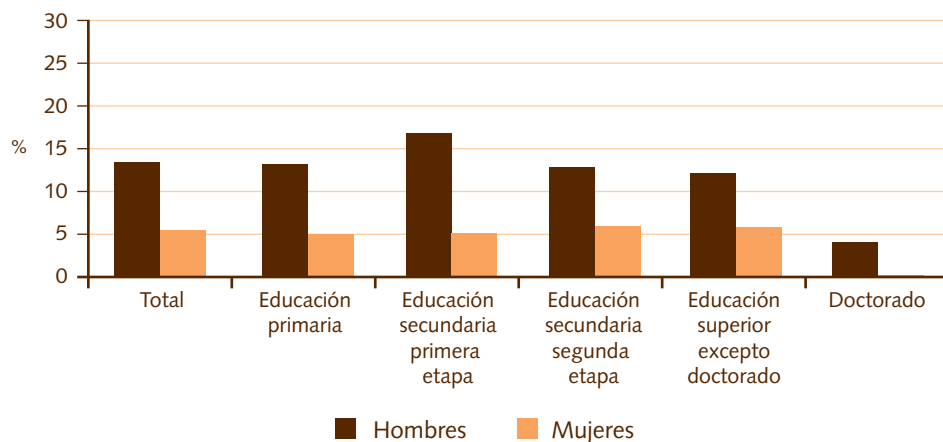


Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

Las causas de esta situación hay que buscarlas en dos procesos. Por un lado, en las dificultades para que las mujeres se mantengan en un mercado que, especialmente en épocas de crisis, se reestructura a base de eliminar trabajos a tiempo parcial y precarios, ocupados normalmente por ellas. Por otro, en las dificultades de primera inserción laboral para muchas mujeres, especialmente con niveles formativos básicos, que acceden a la actividad a través del paro.

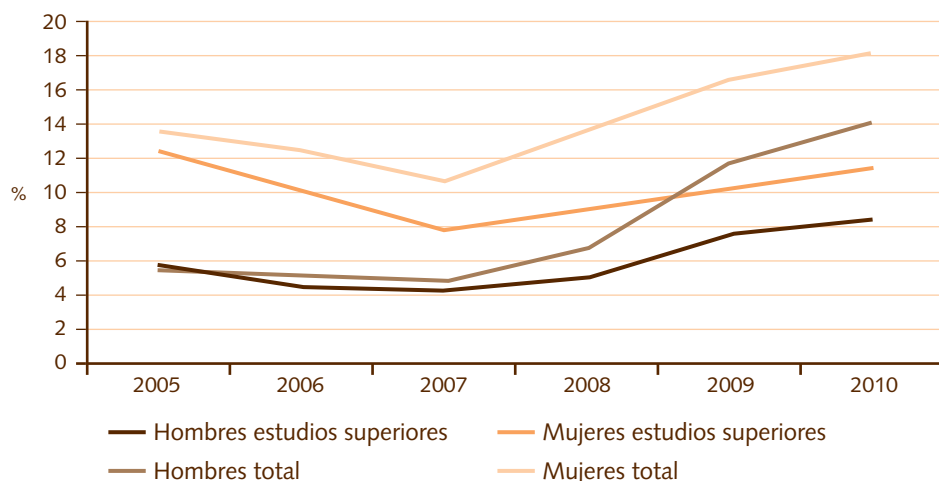
Pero, incluso en el período actual de crisis, la formación superior se convierte en un paliativo a la hora de resistir frente al paro. Tanto en hombres como en mujeres, las diferencias de la tasa de paro entre el colectivo con titulación superior frente al conjunto son muy significativas, si bien la distancia entre sexos se mantiene en el caso de las personas con titulación superior, aunque, en el conjunto, ambas se incrementan significativamente, poniendo de manifiesto las dificultades coyunturales del mercado laboral, que siguen afectando tanto a hombres como a mujeres.

Tasa de paro según nivel de formación. Castilla y León, 2005



Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

Tasa de paro y formación superior. Castilla y León, 2005-2010

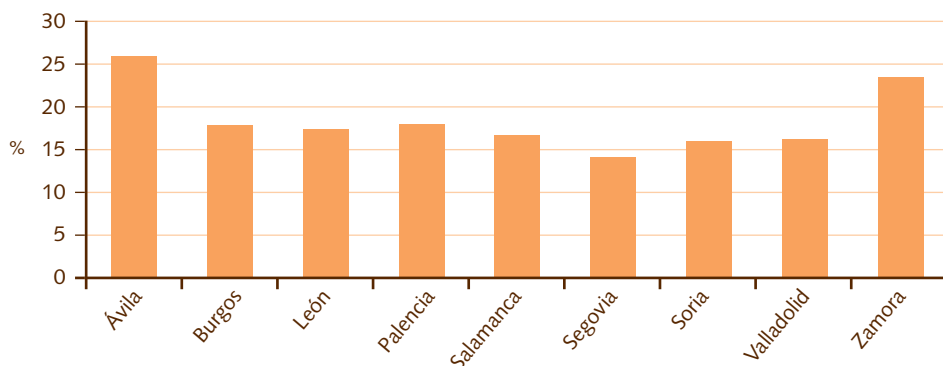


Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

c. Las diferencias espaciales en la tasa de paro

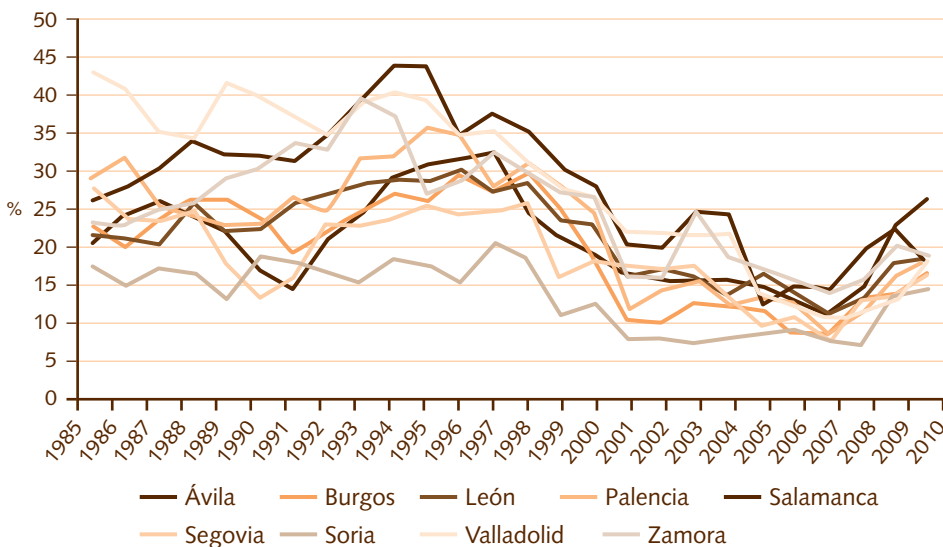
Por provincias, las máximas se alcanzan en las más agrarias con poco dinamismo en los mercados laborales, como Ávila y Zamora, mientras que las mínimas corresponden a Segovia, dinamizada por la influencia de Madrid, así como las más industriales de Valladolid, León y Burgos. Soria tiene bajas tasas de paro, así como de actividad, en relación con el envejecimiento de la población femenina.

Tasa de paro femenino por provincias. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA 2010 (4º trimestre). Elaboración M. Alario.

Tasa de paro femenino por provincias. Castilla y León, 1985-2010



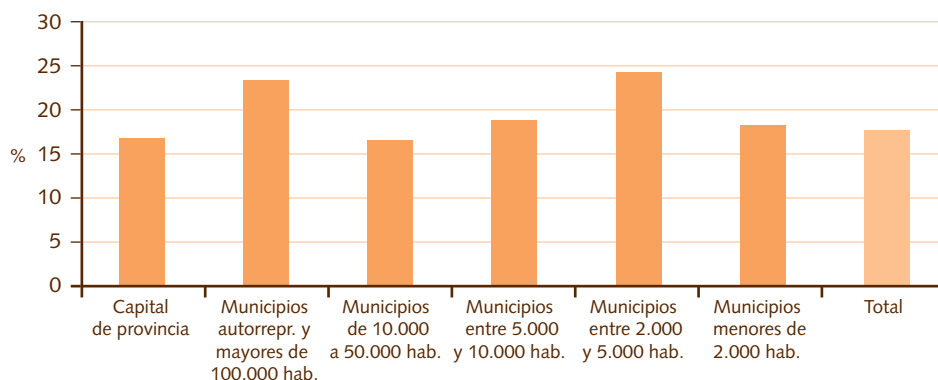
Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

Desde un punto de vista evolutivo, durante los últimos veinticinco años, la tendencia en el conjunto de las provincias de Castilla y León manifiesta el enorme peso de las coyunturas económicas en lo que respecta a las tasas de paro femeninas que, siendo constantemente más elevadas que las masculinas, se incrementan todavía más en los periodos de crisis, como sucedió en la etapa inicial de los años noventa, si bien se aprecian significativas diferencias en la intensidad del proceso según provincias.

Las características de los espacios de residencia, especialmente el tamaño pero también su modelo económico, inciden de forma sustancial en la situación de las mujeres ante el paro.

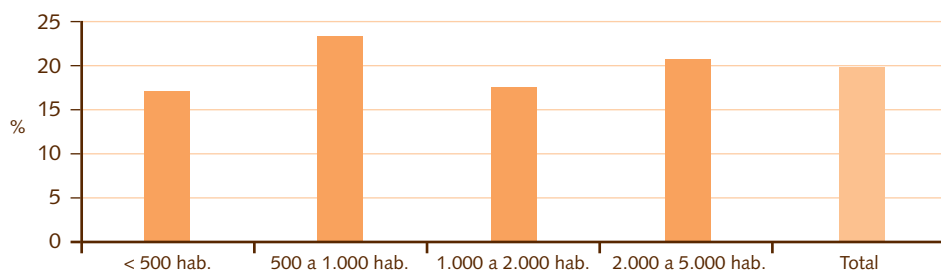
De acuerdo con la información generada a partir de la elaboración de la encuesta, la tasa de paro media en los municipios menores de 5.000 habitantes ronda el 20%, superada en cuatro puntos en los municipios de 500 a 1.000 habitantes, muy importantes en la Región, ya que constituyen uno de los estratos dominantes en la concentración de población rural. Son municipios donde la población en edad activa es relativamente significativa pero donde los mercados laborales son especialmente estrechos y encontrar trabajo pasa, en gran medida, por desplazarse a otros núcleos de mayor tamaño. Movilidad obligada que supone, en una buena parte de los casos, una limitación insalvable dados los problemas de transporte existentes en los espacios rurales.

Tasa de paro femenino. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA 2010 (3^{er} trimestre). Elaboración a medida.

Tasa de paro femenino según municipio de residencia. Espacios rurales Castilla y León, 2011



Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Lugar de trabajo según tamaño del municipio de residencia. Trabajadoras rurales Castilla y León, 2011 (% horizontal)

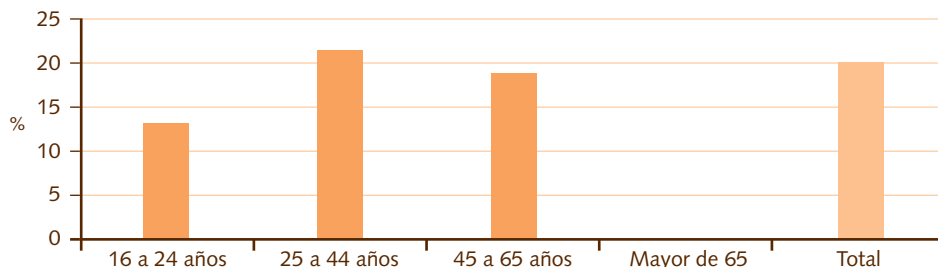
Tamaño lugar de residencia	En su domicilio	En su núcleo de residencia	Fuera del pueblo	En varios pueblos	Sin lugar fijo	Ns/Nc	Total general
Menos de 500 habitantes	11,32	52,83	30,19	3,77	0,00	1,89	100,00
De 500 a < 1.000 hab.	8,00	48,00	28,00	12,00	0,00	4,00	100,00
De 1.000 a < 2.000 hab.	1,64	50,82	37,70	8,20	0,00	1,64	100,00
De 2.000 a 5.000 hab.	4,24	42,37	37,29	11,02	3,39	1,69	100,00
Ns/Nc	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00
Total general	5,43	46,90	35,27	8,91	1,55	1,94	100,00

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Por edad, las mujeres con más problemas de paro son las adultas jóvenes entre 24 y 44 años, muchas de ellas afectadas por el retraso en la incorporación al mercado laboral, dificultades de estabilización en momentos de crisis económica y, todo ello, coincidiendo con la etapa culminante de la actividad reproductiva. El desánimo que genera esta situación para muchas jóvenes se observa en la tendencia a “aprovechar” los periodos de paro para tener los hijos de forma que casi la mitad de las paradas entre 25 y 44 años tiene algún hijo menor de 6 años. Un hecho que, cons-

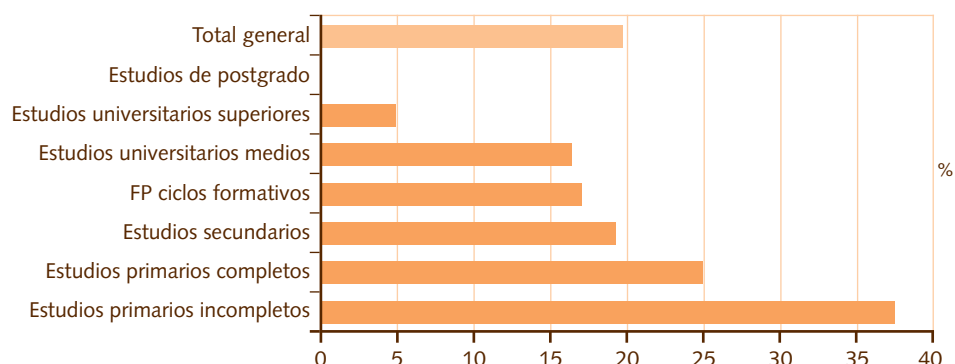
tituyendo un indudable enriquecimiento personal, puede incrementar aún más sus dificultades de integración laboral.

Tasa de paro femenino según edad. Espacios rurales Castilla y León, 2011



Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Tasa de paro femenino según nivel de estudios. Espacios rurales Castilla y León, 2011



Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Un factor de corrección de esta situación es, sin duda, la formación. En primer lugar, porque como ya se ha señalado, la especialización derivada del nivel de formación facilita, sin duda, la inserción y el mantenimiento de las mujeres en un mercado laboral cada vez más exigente. Pero, también, porque las mujeres que han realizado el esfuerzo de cursar enseñanzas no obligatorias y, especialmente aquellas con titulación superior, no renuncian a la actividad y a explorar cualquier opción laboral, desde el empleo por cuenta ajena al autoempleo, pasando por la funcionarización.

Como resultado de esta situación, la tasa de paro entre las mujeres rurales es, al igual que en el conjunto pero incluso más marcadamente, inversamente proporcional al nivel del estudios. Así, las tasas máximas, correspondientes a las mujeres residentes rurales con estudios primarios incompletos, son casi 8 veces más elevadas que las de mujeres con estudios universitarios superiores. Si bien hay que matizar estos datos teniendo en cuenta que entre las primeras predominan mujeres mayores de 55 años, colectivo con una menor tasas de actividad global debido al mantenimiento de modelos familiares más tradicionales.



IV. LOS CAMBIOS CUALITATIVOS EN LA ACTIVIDAD FEMENINA



IV. LOS CAMBIOS CUALITATIVOS EN LA ACTIVIDAD FEMENINA

Los espectaculares avances que, desde un punto de vista cuantitativo, se han conseguido en lo que respecta al avance de la presencia de mujeres en el mercado laboral, han ido acompañados de cambios en las formas y los trabajos a los que acceden las mujeres. Es obvio que la apuesta por la formación y la naturalización del trabajo reglado como forma de vida, han conseguido una mayor normalización de la inserción laboral de las mujeres, entendida ésta como la apuesta por trabajos de plena dedicación, adaptados a sus niveles formativos y que les permitan, en lo posible, seguir una carrera profesional hasta la edad de jubilación. Es decir, modelos laborales similares a los tradicionalmente masculinos.

Sin embargo, este camino no es fácil y está cargado de importantes obstáculos que dificultan su consecución para una buena parte de las mujeres. Obstáculos que tienen que ver, sobre todo, con el mantenimiento de los estereotipos sociales sobre los roles femeninos y masculinos, en lo que se refiere a la atención y el cuidado de las personas dependientes de la familia. Si bien es cierto que la sociedad en su conjunto ya ve de forma natural la opción de las mujeres trabajadoras, aún no ha naturalizado la opción de los varones cuidadores al mismo nivel. De esta manera, para las mujeres con hijos o personas dependientes en su entorno familiar, la imagen social que se trasmite es que pueden y deben trabajar, siempre que ello no les limite a la hora de la actividad considerada socialmente fundamental “el cuidado de su familia”.

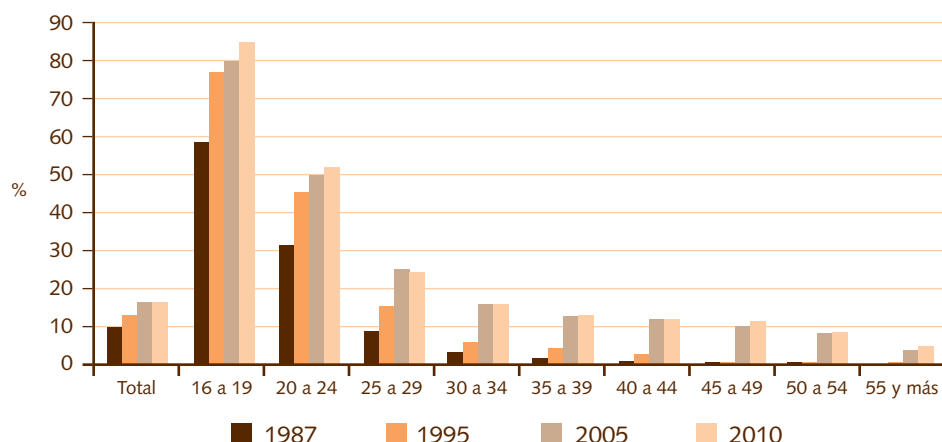
Esta situación determina que aún en una buena parte de los casos las carreras laborales de las mujeres sigan viéndose lastradas por los permisos de cuidado de hijos o personas mayores, aceptación de contratos parciales que les permitan compatibilizar el cuidado con las jornadas laborales, trabajos temporales y, en suma, todo tipo de opciones precarias que dificultan, cuando no impiden completamente, la consecución de los plenos derechos de trabajadoras para ellas.

A. Mejora en la formación y su trascendencia en la inserción laboral

Aunque la educación en nuestro país ha constituido un elemento central de las políticas públicas y sus resultados son notables a lo largo del siglo pasado, con hitos

fundamentales como la Ley General de Educación de 1970, que estableció la enseñanza obligatoria hasta los 14 años, los últimos 25 años han sido los años del boom de la formación. Al alargamiento del período de enseñanza obligatoria desde 1990, se ha unido en la última década la toma de conciencia sobre la necesidad de mantener una formación continua a lo largo de la vida, tanto con fines puramente profesionales como de enriquecimiento personal. Un proceso en el que las mujeres han participado de forma especialmente activa. Si bien no contamos con series para el caso de Castilla y León, entendemos que comparte tendencias similares a los valores de referencia del conjunto nacional.

Tasa escolarización mujeres de 16 años y más. España, 1987-2010



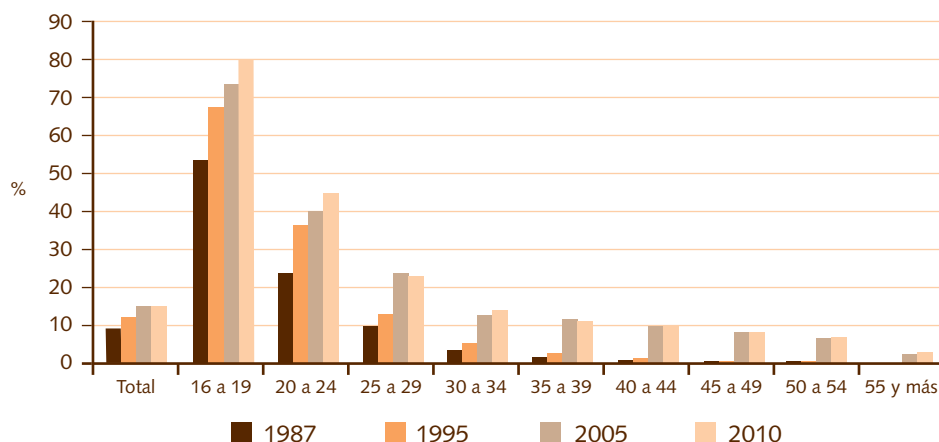
Fuente: INE, EPA. Resultados detallados. Elaboración propia.

El incremento de la tasa de escolarización es evidente para el conjunto de la población, superando la sexta parte de la población femenina la que cursa algún tipo de enseñanzas, regladas o no, en 2010. Un porcentaje superior al del conjunto de los hombres que se queda dos puntos por debajo de esa media. Aunque de este proceso participan todos los grupos de edad, en mayor o menor medida, el protagonismo claro lo tienen las y los jóvenes, especialmente entre 16 y 24 años.

Efectivamente, el alargamiento del periodo de enseñanza obligatoria en dos años, hasta los 16, por efecto de la aplicación de la LOGSE de 1990, genera un incremento de la tasa de escolaridad del conjunto de población de 16 a 18 años por encima del 80% en 2010. Pero esta tasa es cinco puntos superior en el grupo de mujeres jóvenes que en el de los varones debido a las mayores opciones que el mercado laboral ofrece para los hombres con un nivel básico de formación. Por el con-

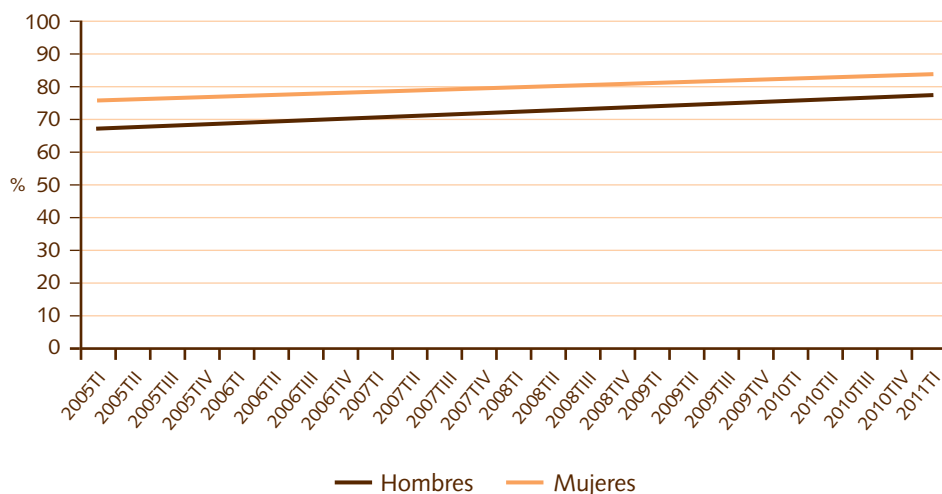
trario, las mujeres optan por continuar su formación para conseguir una mejor preparación de cara al mercado laboral, en una buena parte impulsadas por sus madres, limitadas en su formación por contextos sociales más restrictivos para la formación de las mujeres.

Tasa escolarización hombres de 16 años y más. España, 1987-2010



Fuente: INE, EPA. Resultados detallados. Elaboración propia.

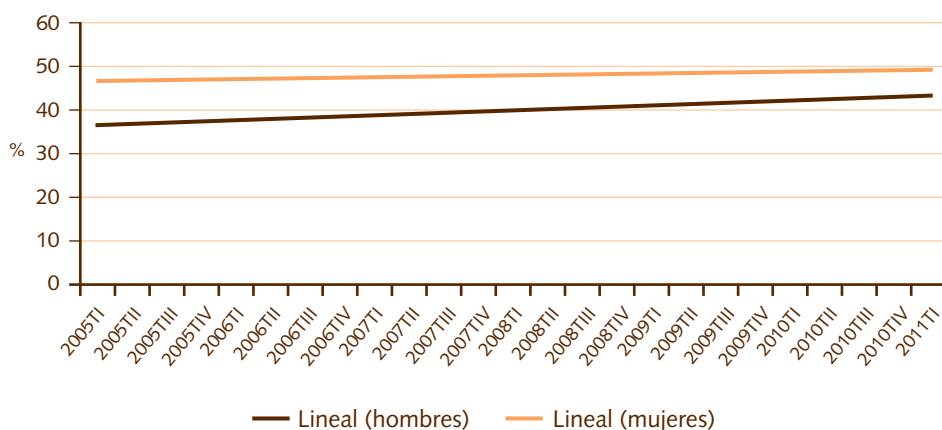
Tasa escolarización por sexos, grupo de 16 a 19 años. España, 2005-2011



Fuente: INE, EPA. Resultados detallados. Elaboración propia.

Ni siquiera la crisis de los últimos años ha alterado, hasta el momento, esta tendencia que mantiene, estable y sostenida, la diferencia de escolarización entre sexos entre 2005 y el primer trimestre del 2011.

Tasa escolarización por sexos, grupo de 20 a 24 años. España, 2005-2011



Fuente: INE, EPA. Resultados detallados. Elaboración propia.

Las diferencias más importantes las encontramos en el grupo de 20 a 24 años. Superada la edad de finalización de los ciclos iniciales de enseñanza no obligatoria (bachillerato y ciclos formativos iniciales), las opciones empiezan a ser claramente distintas para mujeres y hombres. De esta forma, durante el curso 2010-2011 en Castilla y León, las mujeres sólo alcanzan el 44% del alumnado de ciclos formativos básicos y sin embargo constituyen el 53% del de bachillerato y el 55,6% del alumnado universitario⁵.

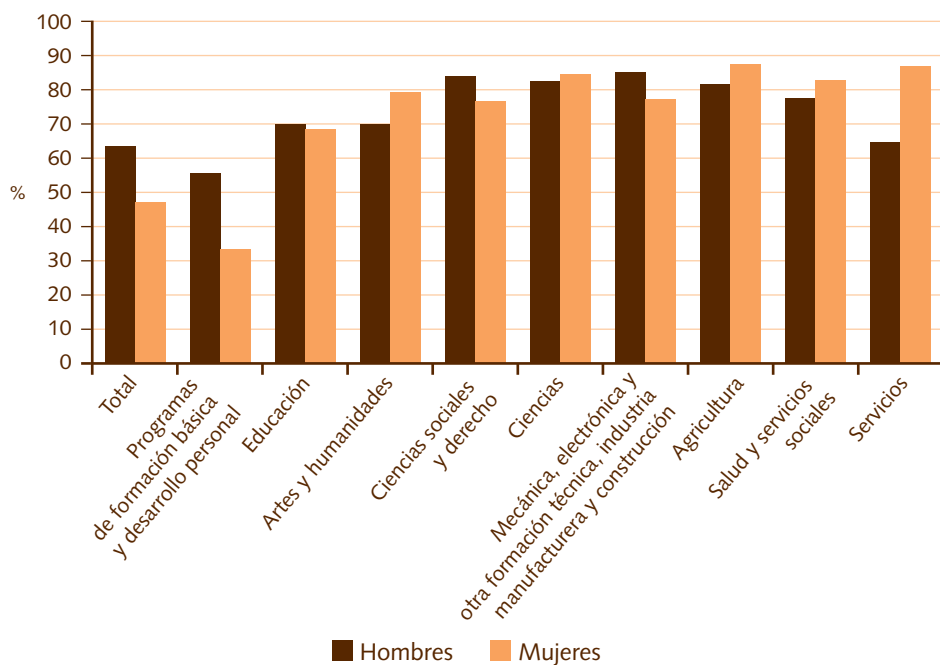
Las cifras del curso 2010-2011 indican que las mujeres son mayoría también en todo el resto de las enseñanzas del régimen especial (artes plásticas, música y estudio de idiomas, con un 53, 54 y 66% respectivamente).

Las mujeres se decantan en mayor medida por seguir en la senda de la formación, normalmente con estudios superiores, mientras que los varones, aunque también eligen esta opción, decantan sus opciones en buena medida a la inserción laboral

⁵ Según datos publicados por la Junta de Castilla y León para enseñanzas no universitarias (Portal curso 2010-2011 en jcyl.es) y por el INE para enseñanzas universitarias (Estadística de enseñanzas universitarias 2009-2010 en ine.es).

más inmediata. Si bien es cierto que, en los últimos años la tendencia muestra un ligero acercamiento de las líneas de tendencia por ascenso de la tasa de los varones, condicionada, quizás, por las dificultades de inserción laboral en los momentos actuales.

Tasa de actividad según nivel de formación. Castilla y León, 2010



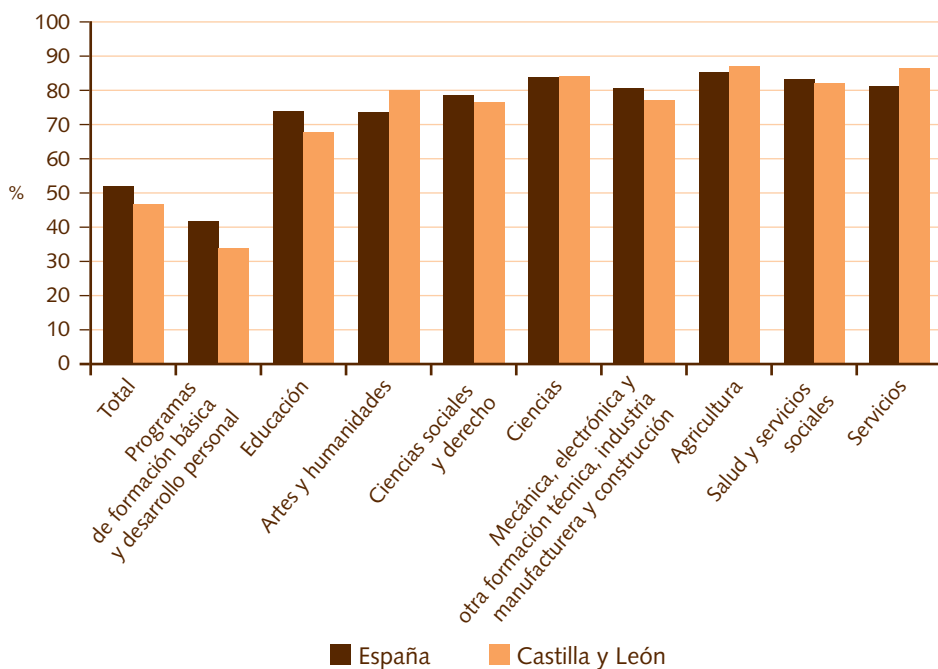
Fuente: INE, EPA. Variables de submuestra 2005-2010. Elaboración M. Alario.

A pesar de que los estereotipos de género siguen pesando de forma significativa en la elección de los estudios universitarios tanto de hombres como de mujeres, lo cierto es que es innegable que, como hemos señalado anteriormente, la formación constituye un pasaporte indudable hacia la actividad y, por supuesto, el empleo. Como se aprecia en los gráficos adjuntos, las tasas de ocupación son mucho más elevadas para las personas con formación, independientemente del tipo alcanzado, y los datos son muy similares para las mujeres de Castilla y León respecto al conjunto nacional.

Por el contrario, en lo que respecta a la ocupación y el paro, sí se aprecian diferencias significativas según el tipo de formación. Se encuentra una mayor tasa de paro femenino en aquellos perfiles formativos de menor nivel (acorde con lo señalado antes), y en áreas muy feminizadas como la salud y los servicios sociales o las ciencias sociales y el derecho. Si bien se destaca claramente el paro femenino en áreas fuertemente masculinizadas donde la inserción de las mujeres tiene dificultades añadidas relacionadas con los estereotipos de género, como la mecánica y electrónica.

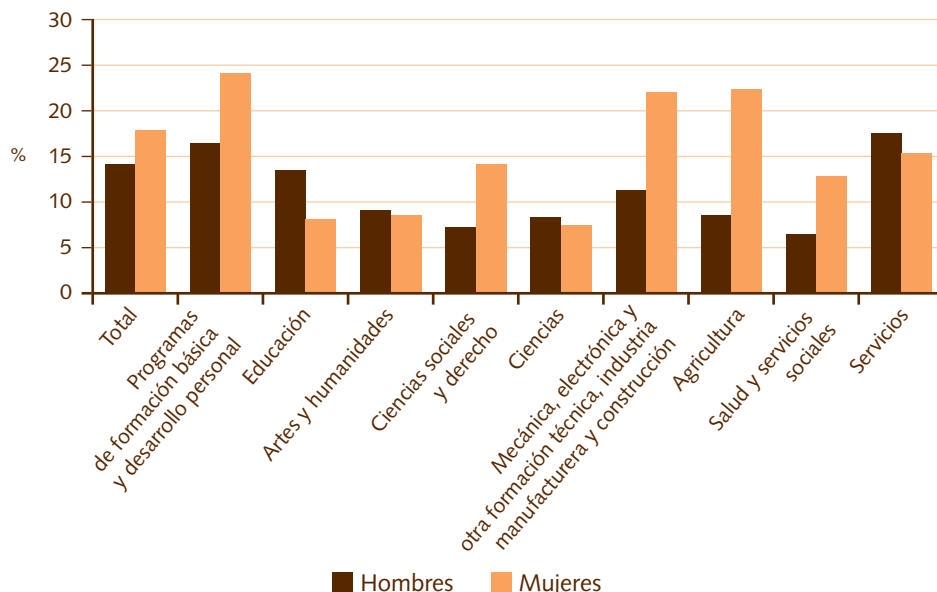
La situación de las castellanas y leonesas respecto al conjunto nacional presenta, también, algunas diferencias remarcables, con tendencia a un mayor paro en las técnicas y de salud, así como agrarias, mientras que tienen mejor situación en las áreas de ciencias sociales, humanidades y ciencias básicas.

Tasa de actividad femenina según nivel de formación, 2010



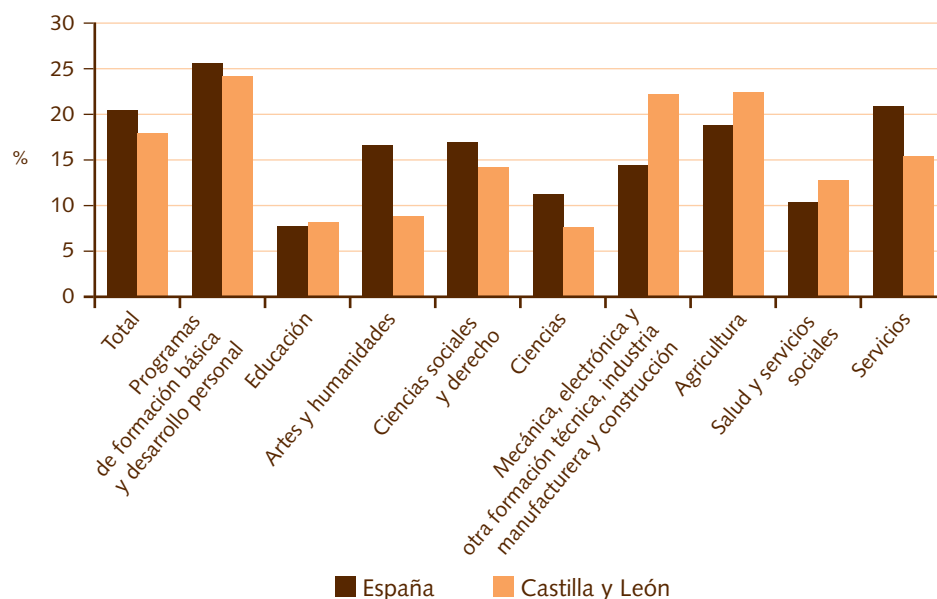
Fuente: INE, EPA. Variables de submuestra 2005-2010. Elaboración M. Alario.

Tasa de paro según nivel de formación. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA. Variables de submuestra 2005-2010. Elaboración M. Alario.

Tasa de paro femenino según nivel de formación, 2010



Fuente: INE, EPA. Variables de submuestra 2005-2010. Elaboración M. Alario.

En todo caso, la formación en directa relación con las especificidades del mercado laboral, determinan la orientación sectorial de las trabajadoras que, en consonancia con los cambios sufridos en estos factores a lo largo de los últimos 25 años, se traducen en modificaciones importantes en la estructura por actividad de las mujeres.

B. El trabajo y la formación: el capital educativo y las experiencias laborales femeninas

El nivel formativo con que las mujeres acceden al mercado de trabajo condiciona de forma fundamental no solo sus experiencias laborales, sino el sentido que el trabajo tiene para ellas. Tobío señala que las tres grandes razones que las mujeres apuntan cuándo son interrogadas sobre las motivaciones que tienen para trabajar son: “la necesidad económica de la familia”, “la independencia económica individual” y “ejercer la propia profesión”; la primera se torna mayoritaria entre las mujeres de niveles socioeconómicos bajos, frente al peso que las dos segundas razones (que podríamos llamar siguiendo la terminología de Inglehart “postmaterialistas”) tienen en las mujeres de nivel socioeconómico medio o alto (Tobío, 2005, p. 36).

Las experiencias de las mujeres que acceden al mercado de trabajo con bajos niveles de formación académica nos remiten a un mayor nivel de precariedad, pluriempleo y trabajo informal, y a una concepción del propio trabajo como una estrategia de supervivencia, donde lo que cuenta es el retorno económico y la posibilidad de combinar la faena con las responsabilidades de atención a la familia. Una de las mujeres entrevistadas planteaba esta característica del trabajo –que le permitía atender a sus familiares dependientes– como “libertad” (=libertad para cuidar).

“Libertad, me permite vivir, económicamente me da para vivir, no para vivir a lo grande, pero para vivir y me da la libertad que necesito para atender a mi familia, entonces no le pido más al trabajo, hoy por hoy; me han ofrecido en varias ocasiones otros trabajos, mejores trabajos, posiblemente, no sé, no de más categoría..., porque este me parece un trabajo totalmente respetable, pero otro tipo de trabajo, a lo mejor, menos sucio, por decir de alguna manera y no he querido cambiar porque no me iba a aportar la libertad que tengo ahora...”. (Entrevista a limpiadora, Medio Urbano).

Algo que conviene señalar es cómo la formalización de las relaciones de trabajo a través de un contrato laboral, además de los derechos que reporta a las personas contratadas, tiene también una gran importancia simbólica. La existencia de un contrato, por precario que pueda ser (“y no sé si desde hace 6 años soy fija discontinua. Me siguen despidiendo, es sólo un mes lo que estoy de baja, el de agosto

y luego en septiembre empiezo a trabajar, pero ya ha cambiado el contrato, ahora es *fijo discontinuo*” (Entrevista a limpiadora, Medio Urbano), convierte a un trabajo en “el trabajo” de alguien, por mucho que otros trabajos realizados de manera informal ocupen de hecho más tiempo en la jornada laboral.

“La verdad es que no me he quejado... el trabajo de la plancha a domicilio no tengo más porque no quiero [...] pero, la verdad, es que yo de momento con el boca a boca he tenido suficiente; y además, es decir, que no es trabajar poco, trabajas muchas horas, a parte de mi trabajo, pues igual puedes meter al día siete u ocho horas de plancha”. (Entrevista a limpiadora, Medio Urbano).

Por otro lado, en el marco del trabajo familiar el estatus legal en el que se desarrolla el propio trabajo, puede no ser tan importante como la armonía en las relaciones familiares. *“Estamos los dos bien, vamos que yo estoy superagusto, la verdad sea dicha. Estoy a gusto con mi trabajo, mi marido, mis hijos y todo lo que hay aquí, estoy a gusto...”* (Ganadera_43años_3hijosSO). En este caso, el acceso a la cotitularidad de una explotación familiar no se percibe tanto como un avance en el reconocimiento del propio trabajo, sino como una exigencia sobre la empresa familiar, que puede no variar la percepción sobre la situación previa, cuando las relaciones son percibidas positivamente y con gran estabilidad.

“Pues para llevarlo todo en regla, porque hoy ... como no lleves todo en bien, te pueden fastidiar por todos los sitios. [...] Cuanto más en regla lo lleves, vas al trabajo más a gusto, porque por menos de nada, o a lo mejor o hay un chivatazo y hombre, pues mira, esta está trabajando y a lo mejor no lleva las cosas en regla. No sé si me explico bien...”

“Pues yo creo que es igual más o menos [se refiere a su situación laboral], no ha cambiado en nada, porque hago lo mismo. Yo pienso que está más o menos igual”. (Ganadera_43años_3hijosSO).

Entre las mujeres de agricultores y ganaderos, que trabajan como “ayuda familiar” en sus explotaciones, se observan contradicciones en cuanto a la vivencia de su trabajo y la valoración de la formación en su trayectoria vital:

“Yo soy hija de agricultores, a mí no me importa ir a ayudar a mi marido, tengo dos niñas de seis años y si deciden ir a la agricultura, no pienso decirles que no, si les gusta: ¡adelante!. Si tenemos tierras y maquinaria, ahí están, para ellas [...] Si quieren estudiar una carrera pues que lo hagan, pero si deciden quedarse con las tierras, es que me encantaría, y a su padre mucho más, porque son parte de la familia que ha luchado por esas tierras...”. (2Grupo de_discusión_7MujeRurales_23-67añosSE).

La relación con el trabajo puede variar drásticamente si la vida laboral se desarrolla como autónoma o en el propio negocio familiar. La falta de un capital educativo no se traduce, en este caso, en una relación con el trabajo tan marcada por la fragilidad. En este caso prima el sentimiento de trabajar “en lo mío”. La libertad aquí se manifiesta como una libertad para organizar los propios ritmos laborales, es una libertad que probablemente contrapesa el carácter “esclavo” que suele estar asociado a la imagen del trabajo ganadero (CRUZ, 2006).

“Pues mira, me aporta felicidad [el trabajo], a gusto, que me siento muy a gusto, que vas a lo tuyo. No es como cuando tienes un horario que a lo mejor dices: ay que no llego, que no llego, pero aquí bueno, si vas media hora más tarde, nadie te echa la bronca...”. (Ganadera_43años_3hijosSO).

Los discursos de las mujeres emprendedoras y empresarias que participan en este estudio, en todos los niveles de formación, hablan fundamentalmente de la satisfacción a nivel personal y de la libertad que les aportan sus negocios.

“Estoy contenta con lo que hago, sobre todo lo he hecho porque es algo que me gusta. Anteriormente trabajé en la Ludoteca Municipal del Ayto. Y es algo que me gusta, en ocasiones valoras la economía porque la tienes que sostener; pero también valoro mucho que lo que estoy haciendo me satisface como persona”. (3GrupoDiscusión_5Emprendedoras_25-50añosPA).

Este caso es de una joven emprendedora, con estudios superiores que abandona su trabajo como administrativa en una gran superficie comercial, para emprender un negocio propio en su pueblo.

“En general a mí me aporta mucho mi trabajo. Te aporta mucho, más conocimientos nuevos... Sí más felicidad y a nivel personal mucho desarrollo personal, a mí mi trabajo en Vitoria no me aportaba nada, o sea yo decía ¿no voy a valer yo para más en la vida que para esto? No puede ser, yo valgo para algo más, y ahora mismo yo hago las cosas como yo quiero, como a mí me parecen”. (EmprendedoraComercio_28añosPA).

Las empresarias con estudios superiores valoran especialmente la libertad de decisión y las posibilidades de crecer que les ofrecen sus negocios:

“Creo que muchos empresarios, no hay una meta económica para nada es [...] te das cuenta de todo lo que puedes hacer y eso es muy bonito como persona. Porque piensas, yo esto si no hubiera tenido una empresa nunca lo hubiera hecho y te da la oportunidad de ver que valemos para mucho más de lo que nos creemos, para mucho más... todas las perso-

nas y el problema de tener un trabajo muy rutinario, pues estás muy limitado o que alguien te marca hasta aquí y hasta aquí...”. (Empresaria Turismo Rural_33añosPA).

En negocios turísticos de menor porte, sin empleados y con menor nivel de formación por parte de la emprendedora, la mayor satisfacción se manifiesta en el hecho de ver que su negocio funciona y en las relaciones sociales que se establecen a partir de la actividad productiva.

“Tengo parejas que han estado hasta cinco y seis veces en la casa y eso pues me da mucha satisfacción ¿sabes? Me hace más fuerte todavía para seguir con ello, y estoy muy contenta[...] también me aporta muchísimo tener alguien en casa, hablar...”. (Emprendedora Turismo Rural_56años_3hijosPA).

El valor del trabajo como instrumento de individuación o de autonomía, aparece claramente en otros relatos. El empleo aporta a las mujeres la posibilidad de mantenerse por una misma, liberándose de las formas tradicionales de dependencia económica en la familia y amplía las opciones y las posibilidades de tomar decisiones sobre las estructuras de convivencia.

“...sobre todo bastante independencia, tienes la sensación de que eres capaz de valerte por ti misma, o sea, yo estoy viviendo con mi marido porque me apetece y quiero, porque para valerme para mí yo no necesito, ¿no?, en cuanto económicamente...”. (Trabajadora manual industria_51años_2hijosPA).

“La realidad es que tu tienes que comer, tienes que comprar, tienes que no sé qué y se necesita dinero. Así de claro, y, si no tienes trabajo, o no tienes una herencia, entonces a ver de dónde sacas el dinero... Yo veo que si no hay independencia económica, no puedes tirar” (Monitora Sociocultural_49años_1hijaBU).

El trabajo, cuando adquiere este valor en el imaginario femenino, en cuanto condición para la autonomía, sí que se vincula a la idea de mejora/promoción, tanto en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, como a los niveles de responsabilidad ocupados en la empresa, en definitiva a una vinculación con el trabajo que va más allá de lo puramente económico, en la medida en que se convierte en una forma de “medirse con una misma”.

Hace un año y medio me plantearon hacer la sustitución de los encargados cuando se iban [...] de vacaciones hacíamos la sustitución [...] yo creo que el hecho de que a mí me terminaran ofreciendo lo de que me

ocupara de, hiciera la suplencia de los encargados, yo creo que es porque me lo he ganado un poco a huevo, o sea a mí nadie me ha... porque tienes que ir demostrando día a día que sí que puedes desempeñar otro tipo de cosas”. (Trabajadora manual industria_51años_2hijosPA).

Para una trabajadora “de la cadena”, en cualquier caso, está muy presente la conciencia de la dificultad de encontrar acomodo en el mercado de trabajo, en caso de quedarse en paro a una cierta edad:

“Si ahora mismo yo me quedo sin trabajo con 51 años ya no vuelvo a trabajar, estoy convencida que no vuelvo a trabajar en lo que es la industria, a no ser que te hagas un autoempleo de alguna forma, no sé...” (Trabajadora manual industria_51años_2hijosPA).

La posesión de una formación superior parece ser el camino necesario, aunque no siempre suficiente, para mantener una relación con el trabajo mucho más vinculada al disfrute, el ejercicio de la propia profesión, y en definitiva a la realización personal. En los relatos de las mujeres con un nivel de formación más elevado aparece repetidamente esta idea.

“...porque hago algo que me gusta y cada día tienes que hacer una cosa nueva; no es todo los días hago lo mismo, llevo el mismo tipo de gestión, no, cada día tienes que hacer una cosa nueva y distribuir el trabajo de una manera, entonces; me aporta la innovación, el que no es rutinario”. (Funcionaria Jefa de Servicio_40añosVA).

“Y nada, es que ahora me encanta, me encanta mi trabajo, la carrera me gustó mucho... Y estoy encantada, con mis niños”. (Entrevista a maestra, Medio rural).

“Tengo dos trabajos, entre comillas, de los que disfruto. Yo creo que la mayor ventaja es que me encanta lo que hago [...] y que me encanta estar con la gente que trabajo en XX y con la gente que aquí doy clase, con los compañeros, o sea: creo que es una ventaja el disfrutar de lo que hago”. (Técnica ayuntamiento y profesora universitaria_29añosPA).

La realidad muestra que las mujeres en Castilla y León tienen un alto nivel de formación y una preocupación creciente con su cualificación, sin embargo, el mercado laboral presenta limitaciones para absorber ese volumen de mano de obra con alta cualificación.

“Claro, es que yo salí muy preparada. Y yo cuando vine aquí a XX, yo vamos, tenía inglés, tenía informática, pero claro, con el paso de los

años... pues todo eso no sé donde estará ya". (Entrevista a ama de casa con estudios, medio urbano).

La emigración hacia otras comunidades autónomas o hacia el extranjero sigue marcando el camino de muchas jóvenes y ello se observa más acentuadamente entre las procedentes del medio rural. Hemos observado en los relatos de las emprendedoras y trabajadoras del medio rural, la percepción de que el entorno urbano exige una mayor cualificación y que el entorno rural no ofrece trabajos cualificados, lo que las induce a un esfuerzo adicional en su formación y acentúa la tendencia a la sobrecualificación, que en las ciudades de la Región tampoco tienen un fácil encaje.

"La gente que me decía: "Tú con dos carreras dónde vas ¿a XXX? ¿a vivir a XXX?, y hoy día me lo dice la gente, se piensan que tú estás aquí porque no vales para otra cosa, y una tienda es algo como..., de hecho vienen tíos míos y le dicen a mi madre "janda, esta chavala, con lo que había estudiado!", tengo la habilidad de decir pues me da igual, o sea de decir a todo el mundo a mí lo que me gusta es esto y punto..." (EmprendedoraComercio_28añosPA).

"A mis hijos, su padre les dijo: ¡estudiad y marchaos de aquí! Él es camionero, y ella pintora de coches en Las Rozas, gana un dineral y están los dos muy bien y estupendamente (...) Si una persona tiene estudios, en un pueblo no tiene el trabajo, si es cirujano o abogado, o no están aquí". (2GrupoDiscusión_7MujeRurales_23-67añosSE).

Recordamos aquí el caso de la Funcionaria, Jefa de Servicio, cuando narra cómo realmente para su nivel dentro de la administración autonómica, no existe un destino posible nada más que en una capital de provincia.

"Para puestos más bajos sí que hay, a niveles de auxiliares administrativos y demás sí puedes trabajar, en esos cuerpos [...] pero, por ejemplo, mi puesto en una SAC no hay, en los institutos y centros educativos tampoco... Entonces, actualmente, solo podría ser en una capital de provincia. Entonces yo no me planteo para nada venir a trabajar al pueblo porque sé que no puedo..." (Funcionaria_Jefa de Servicio_40añosVA).

Incluso en los núcleos rurales más pequeños, la sensación de que tampoco hay la opción de trabajar por cuenta ajena, aún sin cualificación:

"qué trabajo buscas aquí, es que no puedes buscar un trabajo ahora mismo, por ejemplo. Porque en Madrid, a lo mejor, pues me voy a echar unas horas, a limpiar o algo... pero aquí qué haces, ¿qué haces?". (1GrupoDiscusión_8MujeRurales30-70añosSE).

Los relatos de las entrevistadas dejan entrever la relación compleja que existe en la actualidad entre formación y experiencias laborales femeninas. Abandonar los estudios para trabajar, buscando una rápida independencia económica respecto a los padres, implica renunciar a metas más elevadas en relación al empleo. Pero, hoy por hoy, está claro que la inversión en formación tampoco garantiza alcanzar dichas metas.

“...me cansé de estudiar, fue a lo mejor una cabezonería, que no tenía ganas de estudiar. [...] Lo que pasa es que una vez que trabajé y me vi a lo mejor con autonomía de un dinero, no dependo de mis padres o lo que sea, pues a partir de ahí empecé a trabajar en un supermercado, y luego empecé en otra tienda de dependienta igual, y luego ya en esta tienda. [...] Ahora, tampoco lo veo que sea una salida inmediata, el decir “tengo estudios”. Yo veo en la tienda mucha gente que trae currículum, y gente con carreras que, yo que sé, que a lo mejor tienen 32 años, entonces, también dices, jobar, con 32 años y que te andes todavía que no sabes por dónde ir”. (Entrevista a dependienta de comercio, medio rural periurbano).

La formación universitaria no es una condición que conduzca automáticamente a tener una relación con el trabajo equiparable a la que pueda tener un hombre. En los relatos de las mujeres entrevistadas, surgen historias de mujeres que, habiéndose formado, han subordinado su vida laboral a sus proyectos familiares. La formación de una familia, el cuidado del marido y de los hijos se antepone a una carrera profesional propia. Es muy interesante ver la lectura que hace de esta situación una mujer que ha adoptado la postura contraria, es decir la de construir su carrera profesional posponiendo la formación de una familia y la maternidad:

“Yo veo a mis amigas y, no sé, como que tenían muy claro tener hijos o estudiar y como meta tener una carrera, que era como que el entorno te obligaba. Bueno, me ha tocado hacer una carrera y era como el carnet para poder casarte. Incluso tengo amigas que dicen: no es que yo hice tal porque... ella se quería haber casado antes y en su familia, primero tenía que hacer la carrera, como que la formación era algo externo. Para mí no, para mí forma parte de mi vida”. (Técnica ayuntamiento y profesora universidad_29añosPA).

Para una mujer con formación superior, el abandono de una potencial carrera laboral por la vida familiar no deja, sin embargo, de estar acompañada de una cierta sensación de fracaso, de haber invertido en balde en años de formación.

“Sí que me da pena que todo lo que haya estudiado no haya valido para mucho... pero, no he podido hacer otra cosa, ha salido así. [...] Y es una pena, yo abro ahí la librería y veo los libros y alguna vez, que me ha tocado sacar titulaciones y cursos y no sé qué y me pongo mala, porque veo que ha sido para nada, para ayudar a qué: ¿A hacer a mis hijos los deberes de inglés o de francés?”. (Entrevista a ama de casa con estudios, medio urbano).

Los relatos de las mujeres entrevistadas nos dibujan por tanto las diferentes experiencias laborales y percepciones del trabajo que van asociadas a diferentes capitales educativos, y el dilema en el que siguen atrapadas aquellas mujeres para las que el empleo pudiera tener un sentido más vinculado a la autorrealización personal. La formación ya no es un camino directo a la consecución de un trabajo estable y gratificante; frecuentemente es solo el pasaporte para un proceso prolongado de formación continua, de dar lo mejor de cada una en los trabajos que se van consiguiendo, de responder a las necesidades de una cada vez más exigente disponibilidad laboral, y de ver cómo es necesario posponer otro tipo de metas vinculadas a la emancipación familiar, la vida de pareja, o la maternidad.

“Porque si ni tampoco tengo tiempo de dar el paso de decir: es que ya tengo años para tener una situación de pareja, una situación familiar normal, pues encima con hijos, es impensable ahora mismo”. (Técnica ayuntamiento y profesora universidad_29añosPA).

Solo la pasión por el propio trabajo (“forma parte de mi vida”) da sentido a este camino. Quizá sea interesante terminar este apartado haciendo referencia al relato de una joven estudiante de posgrado que planea continuar sus estudios en el Reino Unido, y que expresa bien una determinada estrategia: la de aquellas jóvenes que enfrentadas al colapso de la meritocracia en nuestro país optan por emigrar para regresar con un capital educativo que les permita competir en mejores condiciones.

“También el ir a estudiar y a trabajar en el extranjero también lo considero como una inversión, yo creo que es una inversión, es una inversión y se considera como un plus, si luego yo regreso a España, en el momento que fuera, yo creo que va a ser un plus, un añadido, un activo. [...] Ellos [sus padres] tienen bastante asumido que mi sitio no puede estar aquí de momento, incluso en Castilla y León, yo creo que ellos ven que, bueno, que Castilla y León para la gente joven, y máxime en el campo de estudios en que yo me he centrado... Yo creo que ellos se dan cuenta que aquí no hay opciones y, bueno, pues que emigrar es ahora mismo yo creo que la salida más obvia para mucha gente”. (Estudiante de posgrado_26añosPA).

Esta estrategia de hipercualificación, que podríamos asociar a los nuevos trabajadores globales destinados a ocupar los puestos más altos de la jerarquía laboral, aparece significativamente asociada a un nuevo proceso selectivo de migración. En estos momentos de mundialización de la economía, el mercado de trabajo de Castilla y León no parece capaz de funcionar como polo de atracción para sus jóvenes mejor formadas, acentuando las tendencias de décadas anteriores de éxodo hacia ciudades y territorios económicamente más dinámicos.

C. Cambios en la estructura por actividad

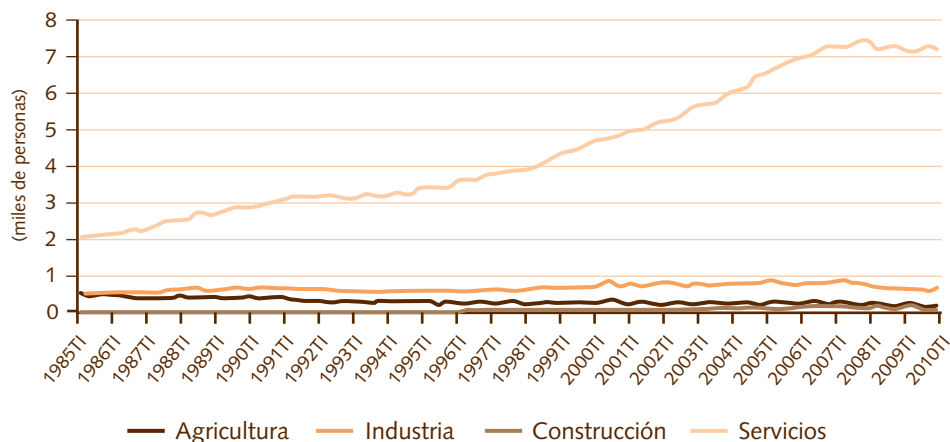
La inserción laboral de las mujeres no se ha realizado de forma equilibrada en todos los sectores de actividad. Al igual que en el caso del trabajo masculino, hay una serie de condicionantes objetivos que derivan de las características del modelo productivo y de la estructura del mercado laboral resultante. En el caso de las mujeres, a éstos hay que añadir otra serie de factores que derivan de la persistencia de los estereotipos de género que, saltando de lo privado a lo público, asignan a determinados trabajos la categoría de femeninos y a otros la de masculinos, provocando uno de los problemas del trabajo de las mujeres; la segregación horizontal.

a. La terciarización del mercado laboral y la feminización de los servicios

A lo largo de estos últimos veinticinco años, España, y Castilla y León no ha sido una excepción a la dinámica del conjunto, ha consolidado un modelo de economía terciarizada que ya apuntaba con fuerza desde los procesos de crisis industrial vividos en la década de los años setenta. Fruto de este proceso las actividades más tradicionales como las agrarias, así como las industriales van reduciendo su peso relativo y, en el caso de las primeras, también absolutos.

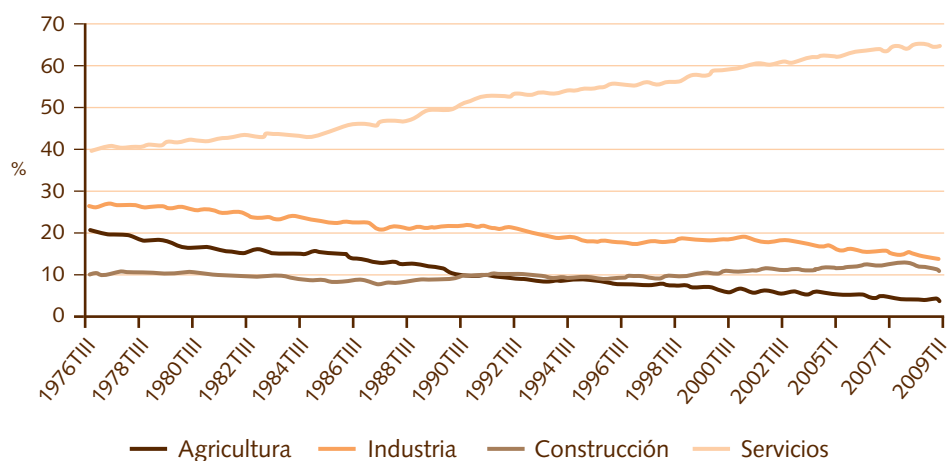
Durante la segunda mitad del siglo xx el modelo económico español cambia sustancialmente desde una economía tradicional con un peso importantísimo de las actividades agrarias y un fuerte peso de los espacios rurales, a una España industrial con un modelo territorial fundamentalmente urbano, que alcanzó su máximo desarrollo en la segunda mitad de los años sesenta y primeros setenta. La crisis de los años setenta, que afecta fundamentalmente a las actividades industriales, va a impulsar de forma definitiva la consolidación de los servicios como el conjunto de las actividades rectoras de la economía actual. De esta forma en el conjunto nacional, las personas ocupadas en servicios pasan de suponer el 40% en los momentos iniciales de la crisis y la mitad en 1985, a superar el 70% en la actualidad.

Estructura de la ocupación femenina. España 1985-2010



Fuente: INE, EPA 1985-2010. Elaboración M. Alario.

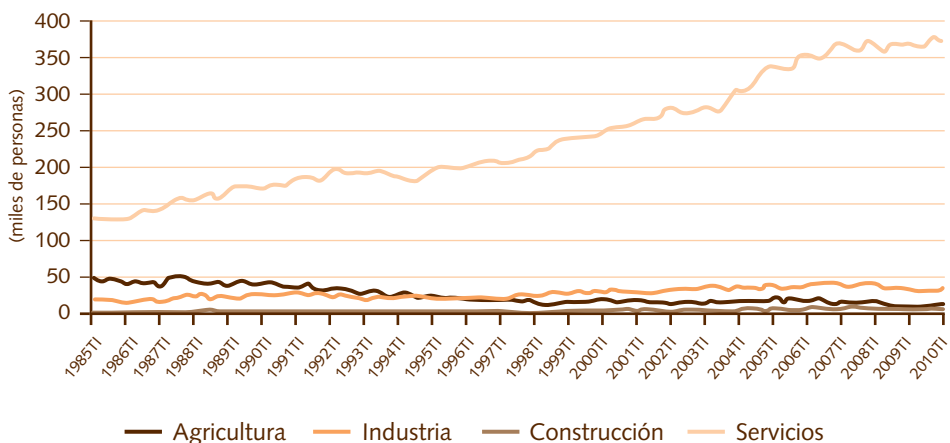
Población activa por sector económico, 1976-2009



Fuente: INE, EPA 1976 (3^{er} trimestre) a 2009 (3^{er} trimestre). Elaboración M. Alario.

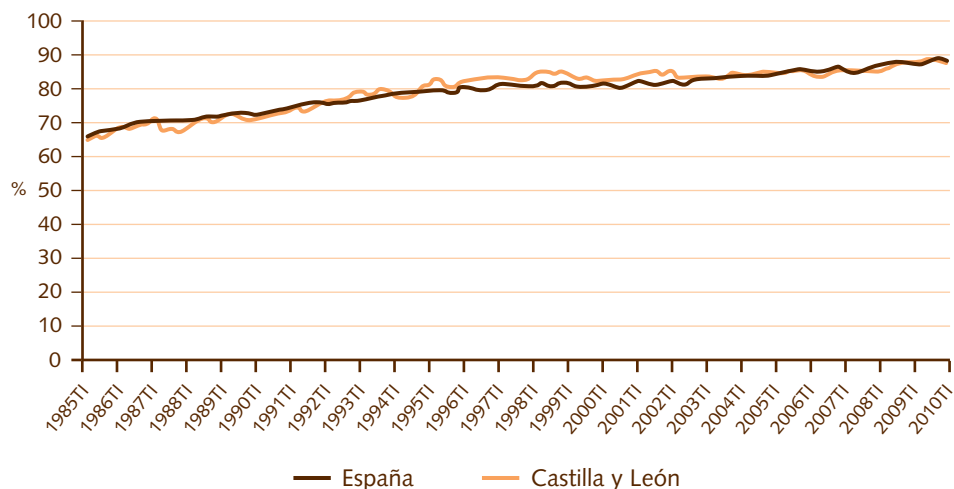
En Castilla y León, el proceso ha sido muy similar con valores ligeramente más bajos tanto en el punto de partida (44% en 1985) como en el de llegada (67% en 2010).

Estructura de la ocupación femenina, Castilla y León 1985-2010



Fuente: INE, EPA 1985-2010. Elaboración M. Alario.

Evolución de la ocupación femenina, Servicios. España y Castilla y León, 1985-2010



Fuente: INE, EPA 1985-2010. Elaboración M. Alario.

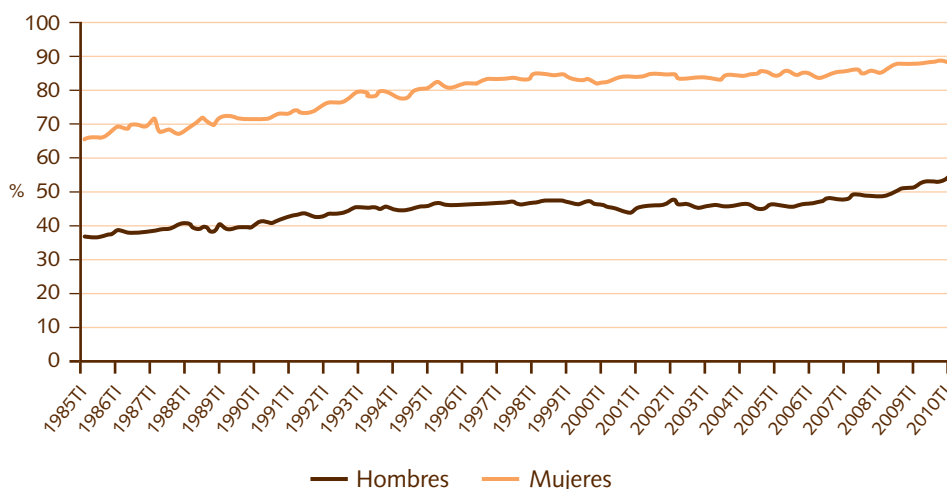
Este proceso de terciarización coincide en el tiempo con la incorporación de las mujeres al mercado laboral. En el conjunto del país, entre 1985 y 2010, el número

de mujeres ocupadas se incrementa en más de cinco millones y en el caso de Castilla y León esta cifra alcanza las 226.000, lo que supone incrementos del 150 y del 113% respectivamente. La incorporación a las actividades de servicios suponen mayores cifras absolutas que las del conjunto de las actividades (5,134 frente a 5,014 millones, en el caso de España, y 243.000 frente a 226.000 en Castilla y León), poniendo de manifiesto que estas actividades no sólo concentran la mayor parte de las nuevas incorporaciones sino que arrastran trabajadoras de otras ramas, como la agricultura y la industria.

Como se aprecia en el gráfico, la intensidad relativa de este fenómeno es absolutamente similar en ambos casos y, en la actualidad, los servicios constituyen, sin ninguna duda, la gran opción laboral para las mujeres. Ochenta y ocho de cada cien mujeres ocupadas trabajan en alguna de las ramas de los servicios y casi cincuenta y cinco de cada 100 trabajadores en los servicios de Castilla y León son mujeres. Podemos hablar, sin ninguna duda de una terciarización feminizada.

En efecto, aunque el enorme peso que los servicios han alcanzado en nuestra estructura económica ha arrastrado a todo el mercado laboral, los hombres mantienen una mayor diversidad de opciones frente a la casi monoorientación señalada en el caso de las mujeres. Como se aprecia en el gráfico adjunto, si bien los servicios constituyen la principal ocupación de los varones, su peso relativo está muy por debajo del de la ocupación femenina: 54% frente a 88% en cada caso.

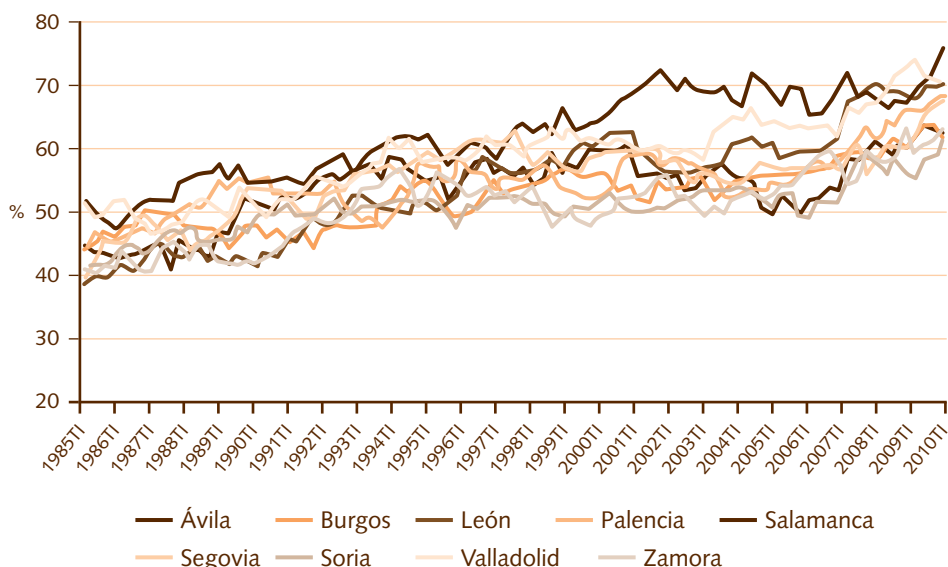
Evolución de la ocupación por sexos, Servicios. Castilla y León, 1985-2010



Fuente: INE, EPA 1985-2010. Elaboración M. Alario.

Aunque se trata de un proceso reciente ha implicado a todos los grupos de mujeres y a todos los espacios, si bien pueden señalarse algunas peculiaridades en función de los diferentes parámetros utilizados como referencia en este trabajo: la edad, el tipo de estudios y el lugar de residencia, especialmente los dos últimos.

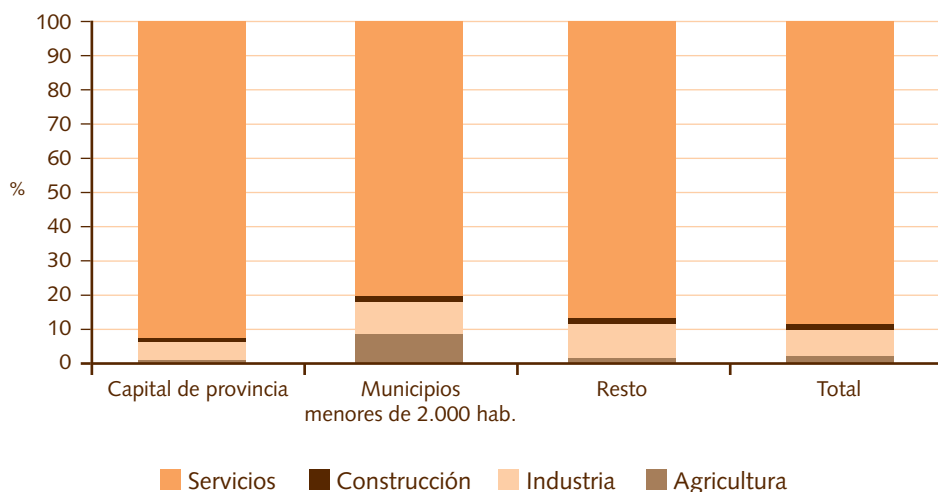
Ocupación en actividades de servicios por provincias. Castilla y León, 1985-2010



Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

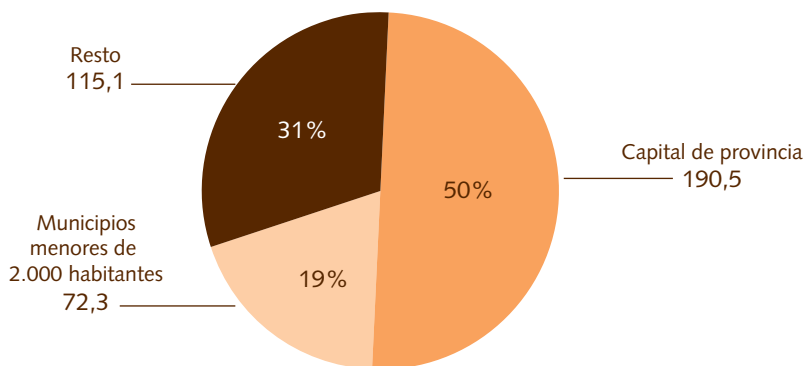
Por provincias, si bien la tendencia general es muy similar, se aprecian algunas diferencias a partir de los últimos años del siglo pasado. Destaca la intensidad del proceso en aquellas provincias de tamaño medio y grande con una especialización en actividades marcadamente de servicios, como el caso de Salamanca, Burgos y León, así como algunas pequeñas con fuerte dinamismo turístico, como el caso de Segovia.

Estructura de la ocupación femenina por tipo de residencia. Castilla y León, 1985-2010



Fuente: INE, EPA (3^{er} trimestre 2010). Elaboración a medida.

Ocupadas en servicios según tipo de residencia. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA (3^{er} trimestre 2010). Elaboración a medida.

Por lo que se refiere a las diferencias entre los distintos tipos de espacios de residencia, es obvio que las mayores se aprecian entre los espacios rurales y los urbanos. Si bien el proceso de terciarización es común a toda la Región, han sido las áreas urbanas las que lo han liderado y es allí donde las mujeres han encontrado en

mayor medida sus opciones laborales. De esta forma, más de 92 de cada 100 mujeres urbanas ocupadas trabajan en los servicios, frente a una cifra que supera ligeramente el 80% en el caso de los municipios rurales. Bien es cierto que ello se debe, en parte, al mantenimiento de un mercado de trabajo algo más diversificado en los espacios rurales, gracias a la pervivencia, con cierto peso, de las actividades agrarias. Del mismo modo, los espacios urbanos concentran la mitad de las ocupadas en servicios del conjunto regional, un porcentaje algo mayor al que le corresponde en relación con el conjunto de la ocupación (48%).

Ante esta situación cabe preguntarse por qué, cuáles son las razones por las que este conjunto de actividades constituyen la mejor y mayor opción para que las mujeres se inserten en el mercado laboral. Obviamente, la respuesta no es sencilla dado que, como todo aquello que afecta a personas, está condicionado por cuestiones, de índole personal y social, diversas y difíciles de valorar en conjunto. Sin embargo podemos apuntar algunas razones de carácter general que lo explican.

Sin duda, la más importante es la persistencia de los estereotipos de género, a partir de los cuales se siguen asignando las categorías de “masculinos” y “femeninos” a según qué tipo de trabajos. Las mujeres han sido encorsetadas socialmente en determinados papeles que las vinculan al cuidado, la atención, y todas aquellas actividades que requieran paciencia, sensibilidad y habilidad manual. Se les presupone una mayor preparación “innata” para todo aquello que suponga atención a personas dependientes (tanto niños como mayores), habilidades sociales en el trato personal y mayor predisposición para preocuparse por los demás. Por el contrario, los hombres, y por tanto sus potencialidades laborales, siguen vinculados a la fuerza, la valentía, el arrojo y la capacidad de mando. Como resultado de estos estereotipos, el camino “natural” de la inserción laboral de las mujeres ha estado vinculado a aquellas actividades para las que, pretendidamente, están mejor preparadas.

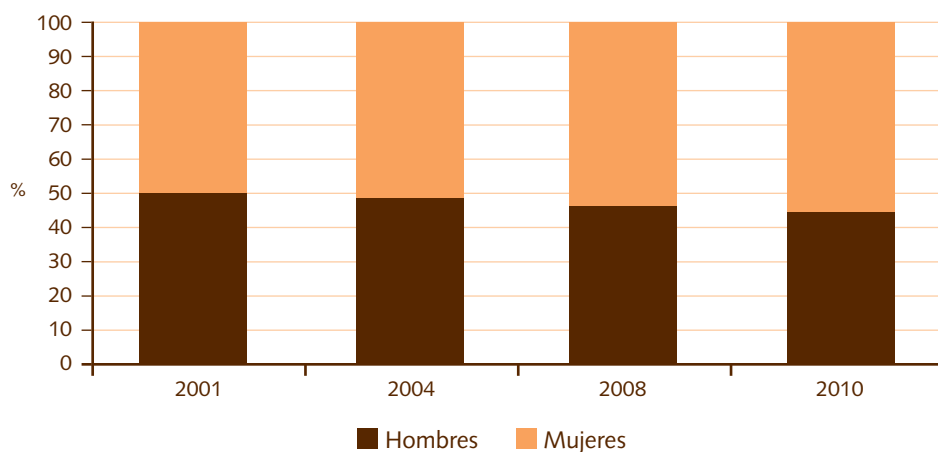
Así, tradicionalmente, era aceptado socialmente que las mujeres trabajasen profesionalmente en la educación infantil, la asistencia sanitaria (siempre en puestos de apoyo asistencial a los varones) y, por supuesto, otros trabajos que, de una u otra manera, se consideraban una extensión de los domésticos: comercio, servicio doméstico... El resto de las opciones laborales, especialmente las vinculadas a trabajos manuales, como la industria o la agricultura, se consideraban más bien una obligación reservada sólo para aquellas mujeres que, por su posición social, no podían aspirar a dedicarse en exclusiva al cuidado del hogar y la familia.

Los servicios han constituido para las mujeres, tradicionalmente, la forma más sencilla y con menos coste social de acceder al mercado laboral. Si bien, hasta el último cuarto del siglo xx, los condicionamientos derivados de los estereotipos sociales asociados al ciclo vital de las mujeres, hacía entender como natural el abandono del trabajo en el momento del matrimonio o, como mucho, del nacimiento del primer hijo.

El segundo factor que incide en la orientación laboral de las mujeres hacia las actividades de servicios tiene relación con un proceso ya analizado: la apuesta por la formación que han hecho las mujeres, especialmente las jóvenes, lo que le ha abierto las puertas de trabajos exigentes en cualificación, muchos de los cuales corresponden a actividades de servicios.

Los servicios constituyen un conjunto heterogéneo de actividades definido por negación en las clasificaciones clásicas. En este sector económico encontramos trabajos que exigen una gran cualificación, junto con trabajos que asumen personas sin ninguna formación. Trabajos que exigen una plena dedicación temporal junto con otros que se rigen por la más absoluta temporalidad, trabajos en los que predomina la iniciativa individual de pequeños empresarios y otros que constituyen el paradigma del trabajo por cuenta ajena. En fin, un sin número de actividades que no acogen por igual a las mujeres y a los hombres.

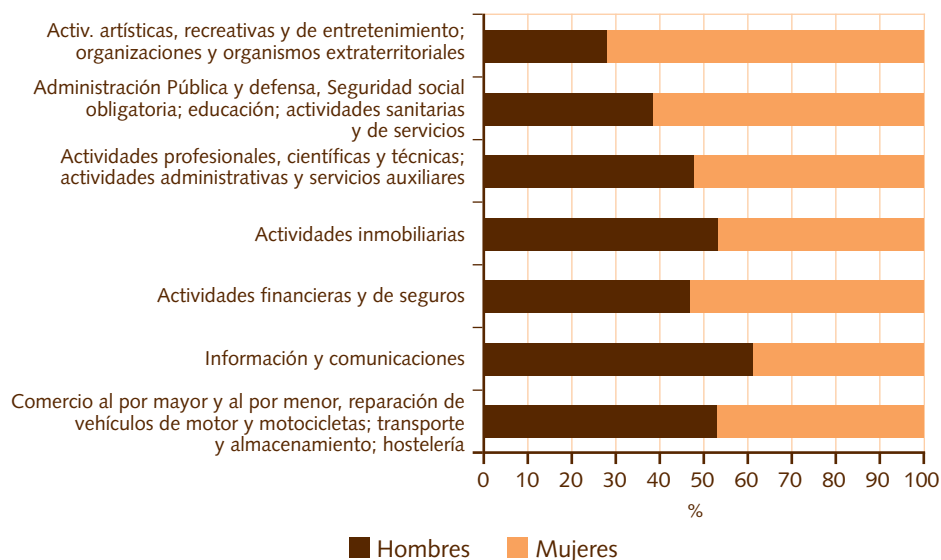
Ocupados/as en servicios. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

En conjunto, las actividades de servicios en Castilla y León, al igual que en el conjunto nacional, presentan en la actualidad una sensible feminización, con un 55% de trabajadoras frente a trabajadores. Un fenómeno singular en el panorama laboral, que se ha producido en el último quinquenio siguiendo las pautas de comportamiento del conjunto nacional.

Estructura por sexos de la ocupación en ramas de servicios. Castilla y León, 2010

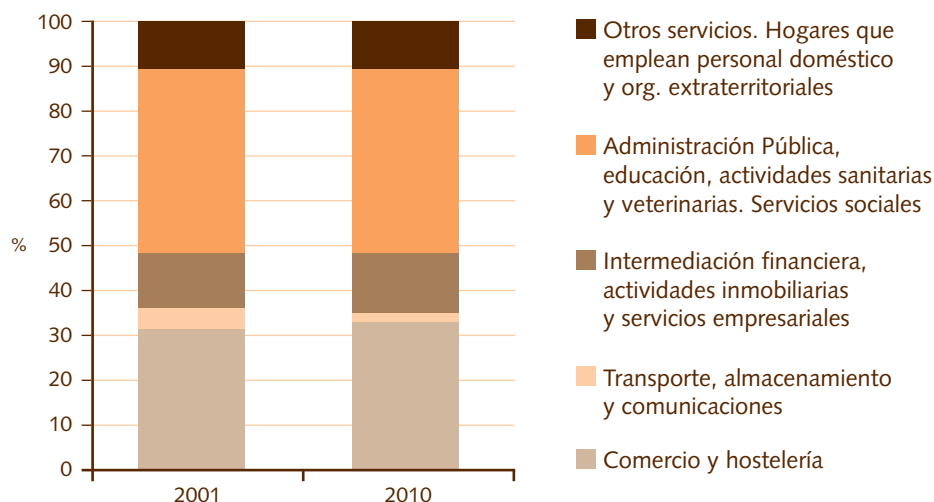


Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

La presencia de las mujeres es muy visible en todas las categorías de servicios pero se aprecian significativas diferencias por tipos de actividad en relación con los factores señalados más arriba. Así, las mujeres son mayoría en las actividades artísticas, servicios personales y administración pública, mientras que la masculinización persiste en sectores como la información y comunicaciones y, ligeramente, en actividades inmobiliarias, transporte y reparaciones.

Sin embargo, si en vez del peso relativo de hombres y mujeres en cada actividad, valoramos la estructura de la ocupación femenina en los distintos subsectores se pone de manifiesto uno de los grandes problemas del actual modelo de inserción laboral de las mujeres: la segregación horizontal. En la estructura de la ocupación femenina hay claramente una concentración, sostenida a lo largo del tiempo, en unos conjuntos de actividades muy concretos. El primero de ellos es el de los servicios públicos y el segundo el de las actividades comerciales y de hostelería. Actividades absolutamente contrastadas en exigencia de cualificación, estructuras empresariales, condiciones laborales, etc.

Ocupación femenina por tipo de servicios. Castilla y León

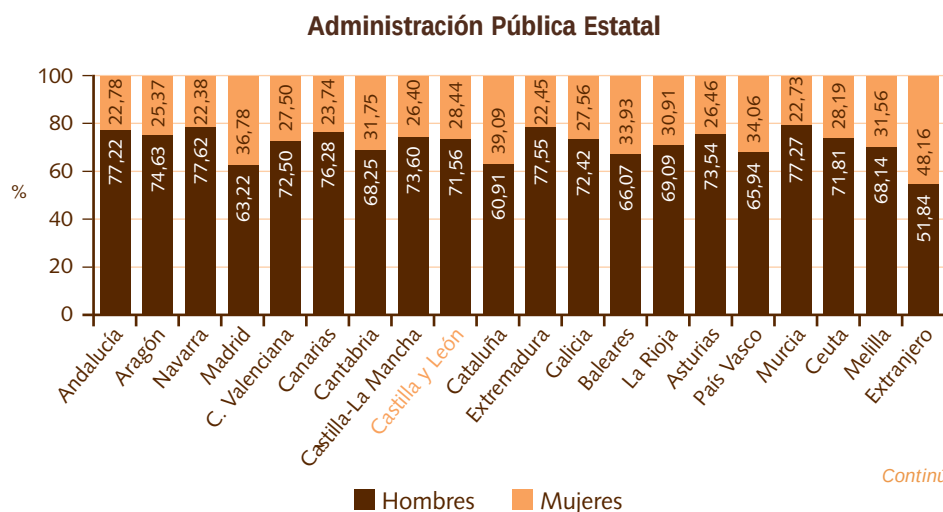


Nota: en los datos de 2010, las actividades de transporte están incluidas con comercio y hostelería.

Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

Los **servicios públicos**, incluyendo aquellos más básicos como la educación y la sanidad, se han convertido en el gran nicho laboral para una buena parte de las mujeres que buscan un trabajo estable, adecuado a su nivel formativo y donde, al menos en principio, la desigualdad por razón de género no existe. En Castilla y León durante el 2010 más de 88.000 mujeres se ocupaban en este tipo de trabajos frente a unos escasos 82.000 hombres.

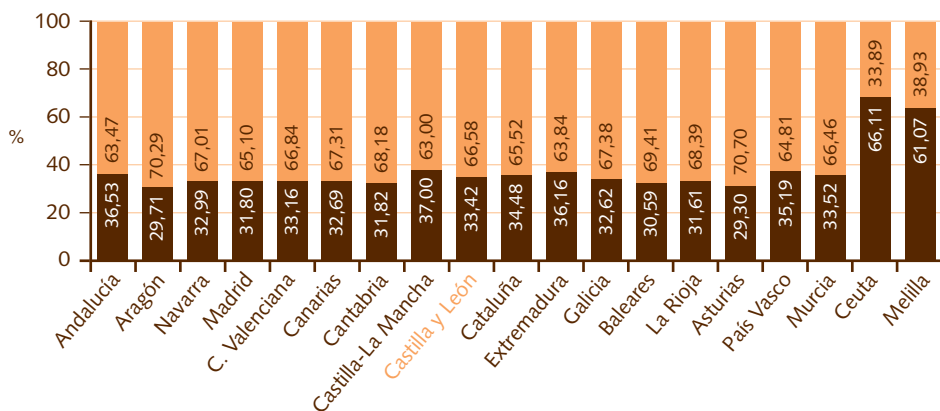
Gráfico de distribución territorial de efectivos por Administración Pública y sexo



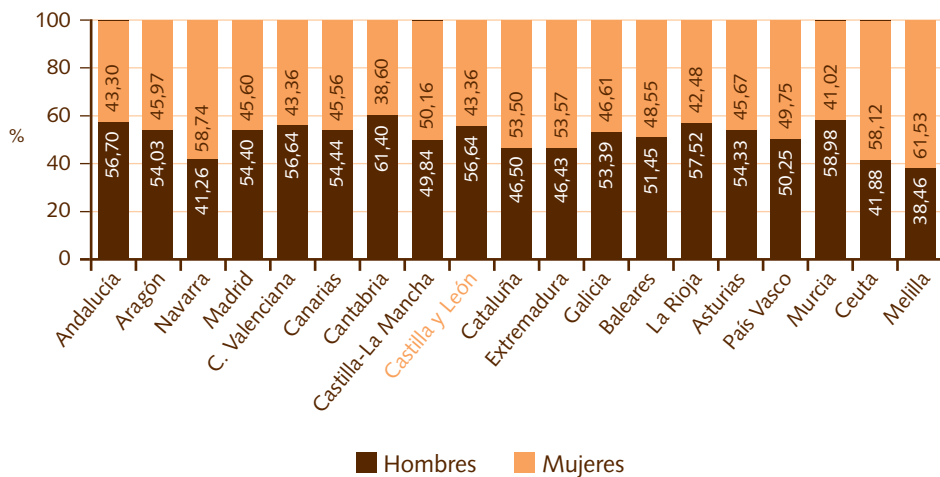
Continúa

Continuación

Administración CCAA



Administración Local

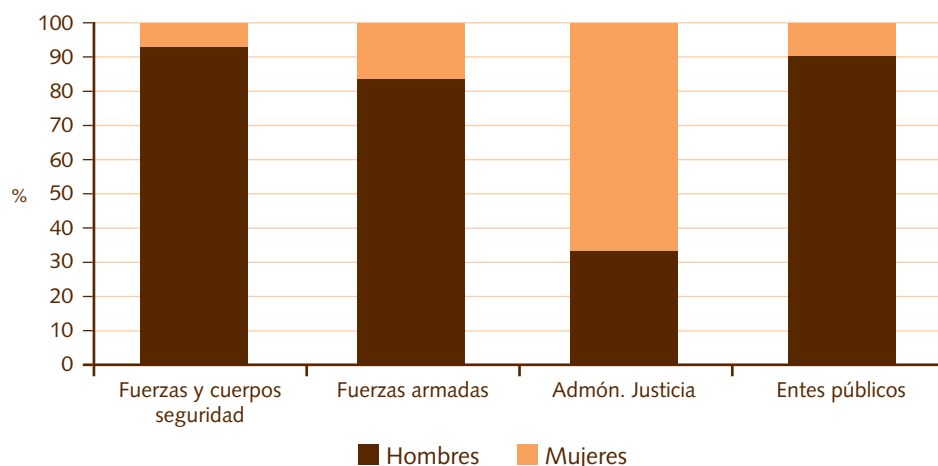


Fuente: Ministerio de la Presidencia. Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2010.

Dentro de este grupo de ocupaciones, el personal dedicado a la gestión y administración en sus diferentes escalas, constituye un segmento de actividad importante. Sin embargo se observan diferencias muy marcadas, en lo que se refiere a presencia femenina, según el tipo de administración. La feminización es fundamental en la escala autonómica y casi paritaria en la administración local, pero está muy lejos de la masculina en la administración central. Un proceso que no afecta sólo al caso de Castilla y León, sino que es generalizado para todo el conjunto del país.

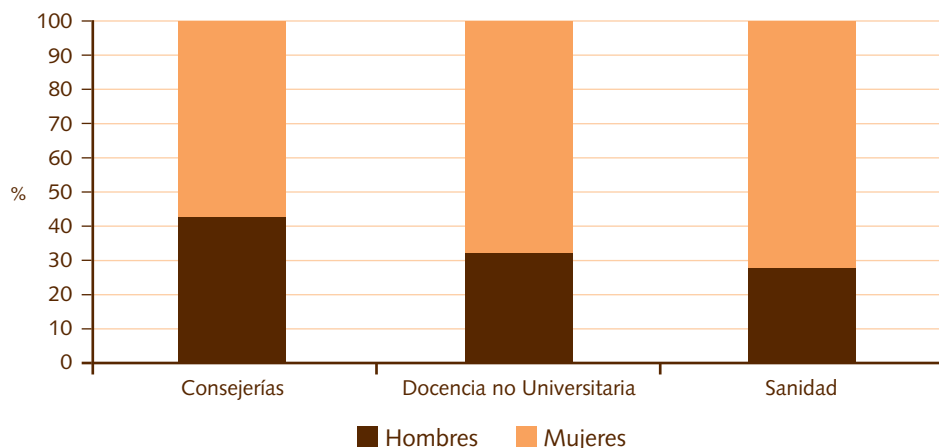
Sin duda, este hecho tiene que ver con la composición del personal en cada uno de los casos y el tipo de trabajo que realiza. En la administración pública estatal casi la mitad del personal corresponde a las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado y fuerzas armadas, segmentos de ocupación con una presencia femenina casi testimonial. Es destacable el papel fundamental de las mujeres en la administración de Justicia, un sector vetado hasta hace unas décadas a las mujeres y hoy absolutamente feminizado en Castilla y León.

Ocupación por sexos Administración Pública Estatal. Castilla y León, 2010



Fuente: Ministerio de la Presidencia. Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2010. Elaboración M. Alario.

Ocupación por sexos, Administración Autonómica. Castilla y León, 2010

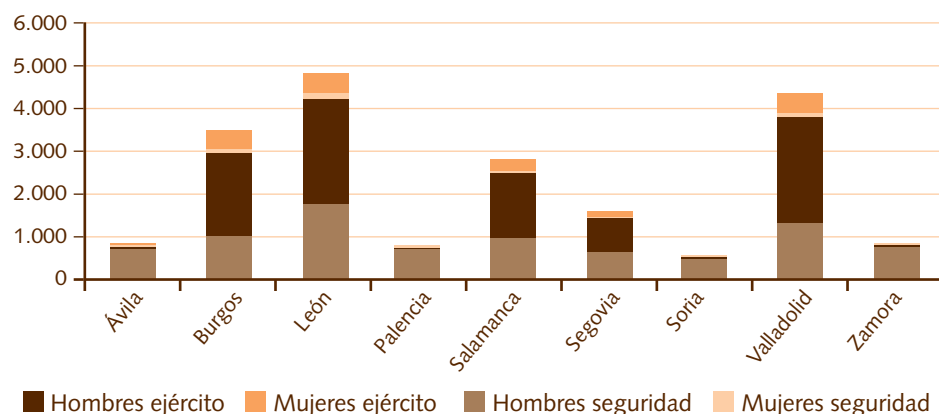


Fuente: Ministerio de la Presidencia. Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2010. Elaboración M. Alario.

Por el contrario, en la administración autonómica, los colectivos predominantes son los vinculados a las actividades de atención sanitaria (36%) y educación no universitaria (41%), ambas consideradas tradicionalmente como profesiones femeninas.

Estructura de la ocupación. Castilla y León, 2010.

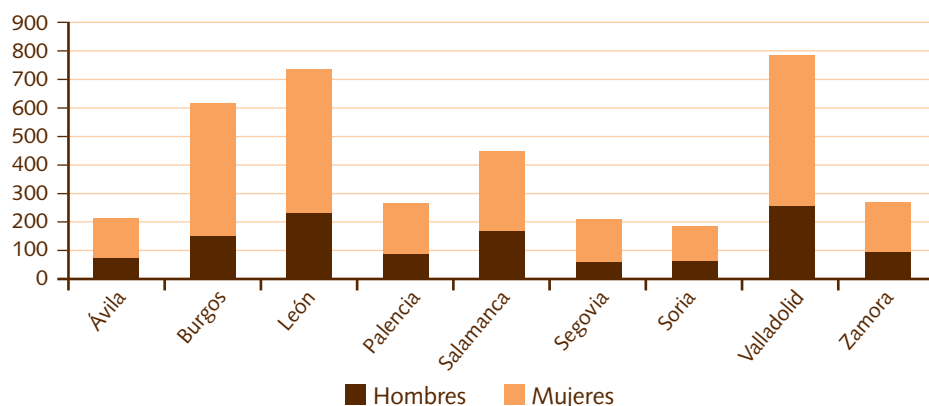
Fuerzas armadas y cuerpos seguridad



Fuente: Ministerio de la Presidencia. Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2010. Elaboración M. Alario.

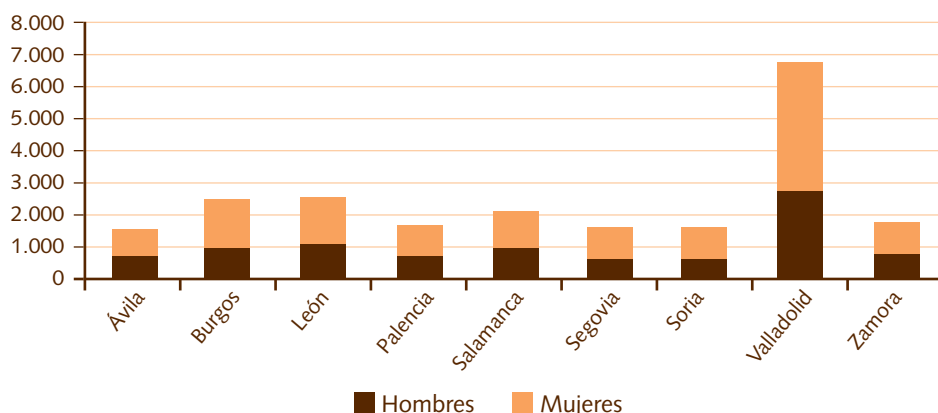
Las actividades docentes en enseñanza no universitaria, así como la sanidad, se han convertido, hoy, en una de las grandes opciones laborales para las mujeres ya que les ofrece un trabajo fijo y, sobre todo, una forma de ingreso (la oposición por la vía del concurso público) donde las reglas de acceso están claras y dejan menos margen a la incorporación de criterios subjetivos lastrados por los prejuicios sobre los roles de género.

Estructura de la ocupación. Castilla y León, 2010. Administración de Justicia (estatal)



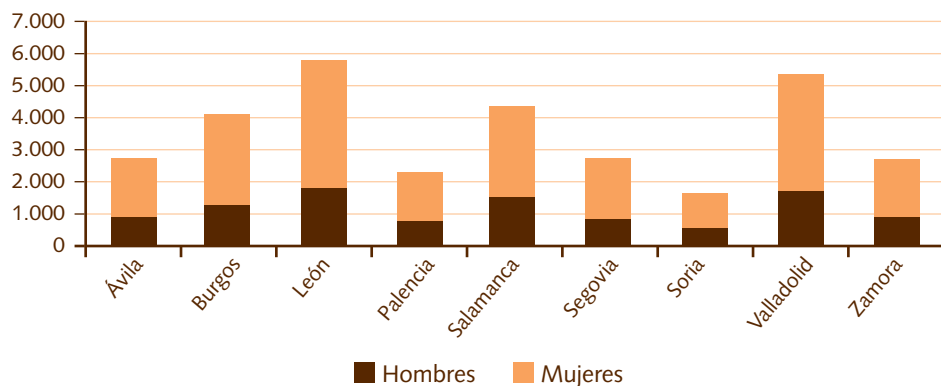
Fuente: Ministerio de la Presidencia. Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2010. Elaboración M. Alario.

Estructura de la ocupación. Castilla y León, 2010. Personal Consejerías (autonómica)



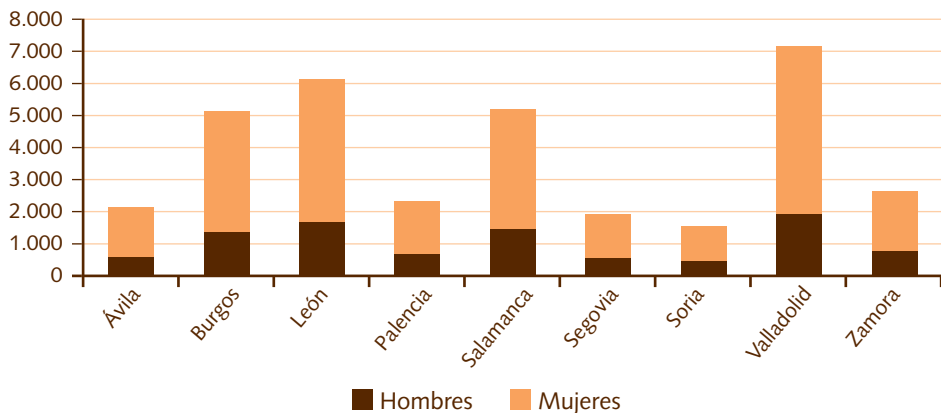
Fuente: Ministerio de la Presidencia. Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2010. Elaboración M. Alario.

Estructura de la ocupación. Castilla y León, 2010. Enseñanza no universitaria (autonómica)



Fuente: Ministerio de la Presidencia. Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2010. Elaboración M. Alario.

Estructura de la ocupación. Castilla y León, 2010. Actividades sanitarias (autonómica)



Fuente: Ministerio de la Presidencia. Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2010. Elaboración M. Alario.

La distribución del personal de administración tanto estatal como autonómica, no es, como se aprecia en los gráficos, homogénea en el espacio. Se aprecian diferencias muy marcadas entre provincias en función de la dimensión demográfica de

cada una pero, a pesar de ello, en todos los casos la diferencia relativa en cuanto a la participación de mujeres y hombres por sectores, constituye una constante.

En las áreas rurales, donde el mercado de trabajo femenino es más estrecho, están alcanzando un peso específico cada vez mayor las actividades vinculadas con **el turismo rural**. La demanda exterior a la propia población rural, ha generado un buen número de nuevos establecimientos, tanto de alojamiento como de restauración, gestionados por mujeres. En Castilla y León hemos asistido desde mediados de la década de los noventa a un crecimiento explosivo tanto del número de alojamientos (en 2001 concentraba el 15,68% de los establecimientos y el 16,06% de las plazas de turismo rural del conjunto nacional y hoy supera el 20%), como de actividades complementarias (restaurantes, servicios de ocio...). Como resultado nuestra Región se ha convertido en un referente nacional en turismo de interior, con un peso fundamental del turismo rural.

La presencia femenina en la promoción de alojamientos y actividades es, en todos los casos, muy importante, ya que, como se aprecia en los datos del cuadro, más del 38% del total de promotores y más de la mitad de los promotores personas físicas son mujeres, con presencia dominante en cualquier tipo de alojamiento.

Promotores de alojamientos de turismo rural. Castilla y León, 2009

	C.R.A.			C.R.A.C.			C.T.R.			P.O.			Total
	H	M	O.T.	H	M	O.T.	H	M	O.T.	H	M	O.T.	
Ávila	235	236	168	12	5	3	9	16	22	2	5	15	728
Burgos	81	79	29	22	32	6	17	25	25	1	5	13	335
León	105	114	49	27	21	7	23	23	60	1	1	4	435
Palencia	64	82	32	8	5	0	6	11	12	0	0	6	226
Salamanca	168	197	34	12	11	1	12	14	27	0	2	5	483
Segovia	90	91	43	9	8	8	8	10	26	6	3	15	317
Soria	62	56	38	15	14	13	5	10	14	1	6	8	242
Valladolid	39	38	15	3	4	0	5	5	18	2	1	6	136
Zamora	34	38	32	3	11	1	12	15	21	1	3	12	183
Total CyL	878	931	440	111	111	39	97	129	225	14	26	84	3.085

CRA: Casa Rural de Alquiler completo; CRAC: Casa Rural de Alquiler Compartido;

CTR: Centro de Turismo Rural; PO: Posada

Fuente: DG Turismo. Junta de Castilla y León, julio 2009.

El turismo rural, aun manteniendo los caracteres de actividad tradicional vinculada a trabajos femeninos constituye una opción nada despreciable en el contexto laboral de las mujeres rurales, tanto de las jóvenes formadas como de las mujeres de

edades intermedias (45 a 64 años) que, sin abandonar la dedicación considerada principal a las tareas de cuidado de sus hogares y familias, quieren complementar sus rentas y desarrollar su potencial personal en el mercado laboral reglado, si quiera sea como actividad a tiempo parcial. En este sentido hay que destacar la presencia de mujeres en las categorías de alojamientos más cercanas al modelo de la gestión del “hogar”, como son las casas rurales de alquiler completo y, en menor medida, de alquiler compartido, mientras que su peso relativo respecto al total de promotores se reduce significativamente en los modelos más empresariales como las posadas y los centros de turismo rural.

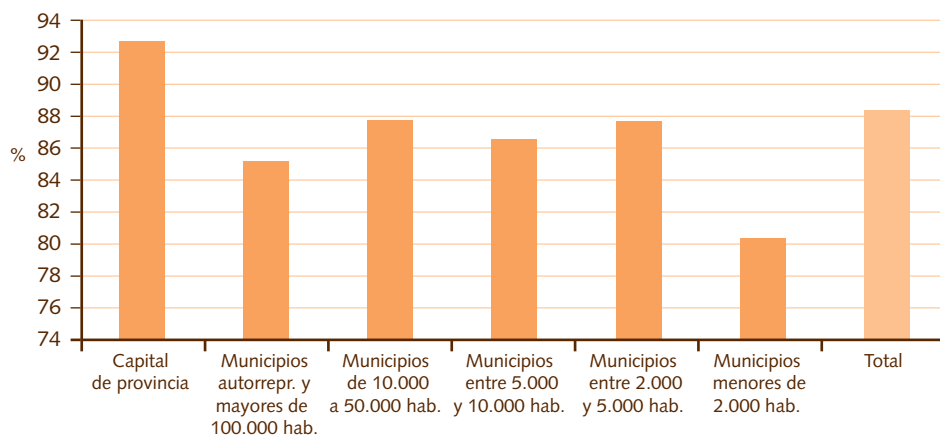
El valor del turismo rural es aún mayor si tenemos en cuenta que se trata de una actividad muy diseminada en el espacio, con especial valor en núcleos de montaña y de pequeño tamaño, y que puede abordarse con un capital relativamente reducido. Por lo tanto, se trata de una actividad de indudable valor de cara al desarrollo de la diversificación productiva de las áreas rurales y que resulta especialmente idónea para facilitar la inserción laboral de las mujeres residentes en espacios rurales.

En este sentido, las iniciativas impulsadas por los programas de desarrollo rural (LEADER y PRODER) protagonizadas en gran parte por mujeres, tanto locales como nuevas residentes, han tenido un importante papel de demostración y liderazgo que convendría seguir apoyando en el futuro próximo.

Además del turismo rural, otros nuevos yacimientos de empleo en el medio rural están relacionados con el cuidado de las personas mayores. El envejecimiento de la población rural viene fomentando la proliferación de residencias y centros de atención a ancianos/as, donde la plantilla laboral está compuesta en su gran mayoría por mujeres.

La presencia mayoritaria de mujeres en sectores como el turismo rural y el cuidado de personas dependientes está relacionada con la proximidad entre éstos y el trabajo doméstico, y muchas veces no representa una profesionalización real, sino simplemente una prolongación de las tareas domésticas, en la medida en que se amplían las tareas desarrolladas para los servicios a la propia familia (limpieza, cocina, atención personal...) a los alojamientos turísticos o residencias y centros de ancianos. Como contrapartida, la incorporación de las mujeres a estos sectores, ha permitido mejorar la visibilidad y el reconocimiento del trabajo femenino. Así mismo, estas actividades remuneradas posibilitan a las mujeres un protagonismo en las relaciones públicas comerciales y las aportaciones económicas a la renta familiar, a la vez que enriquecen las relaciones sociales, rompiendo la tendencia al aislamiento social en los pueblos más pequeños.

Ocupadas en servicios según estrato de población. Castilla y León, 2010



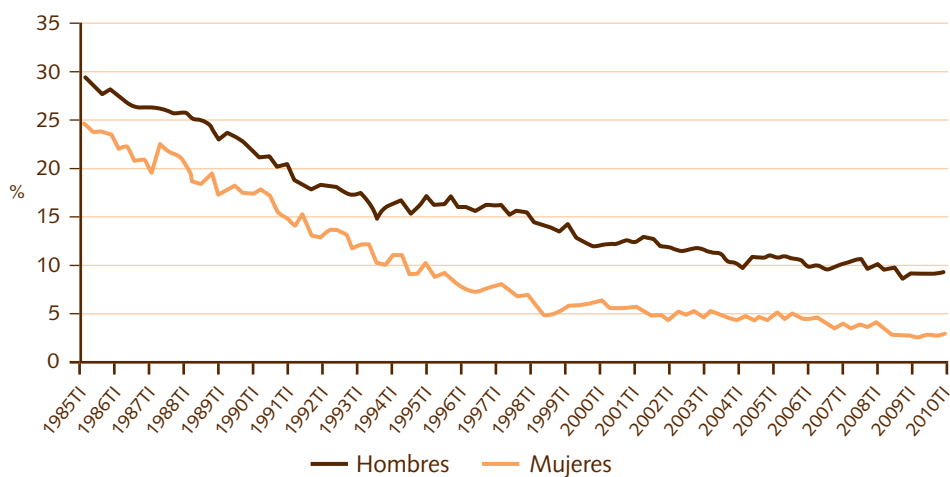
Fuente: INE, EPA (3^{er} trimestre 2010). Elaboración a medida.

Desde un punto de vista espacial, la terciarización es mucho más visible en los espacios urbanos, especialmente las capitales de provincia, así como en los centros comarcales, espacios de especial concentración de servicios para el conjunto de los espacios rurales. Son éstos, por el contrario, los que tienen las tasas más bajas de peso de la ocupación femenina en servicios, en parte porque la progresiva pérdida de población de estas áreas ha ido pareja a una reducción de los servicios especializados, permaneciendo tan sólo algunos de atención básica a las personas (comercio, hostelería, servicios de atención a las personas mayores...). Por otro lado, los servicios especializados que permanecen en algunos de estos núcleos rurales, como atención educativa y sanitaria básica, están ocupados por mujeres residentes fuera de estos espacios, generalmente en áreas urbanas. El resultado es que la diferencia entre la ocupación terciaria de las mujeres en espacios urbanos y rurales supera los 12 puntos.

b. Marginalidad de la actividad agraria en la actividad femenina

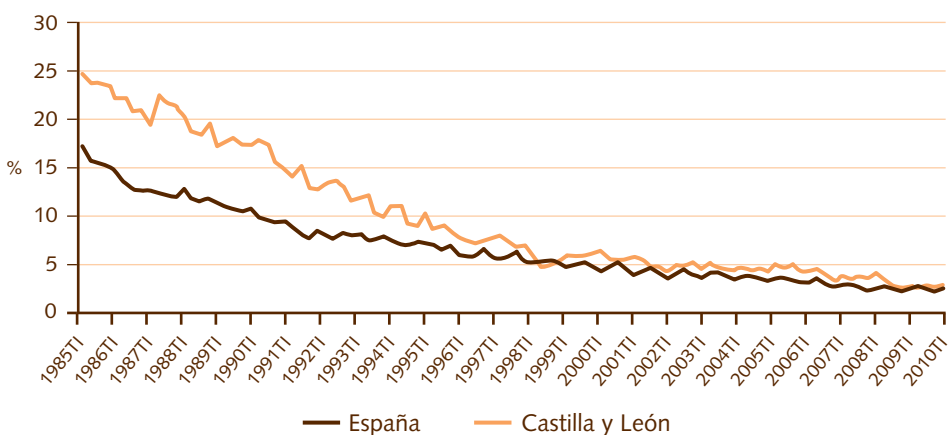
La implantación de un modelo agrario productivista basado en la especialización productiva y la tecnificación como base del incremento de la productividad, genera un modelo agrario que ocupa cada vez menos número de personas.

Evolución de la ocupación por sexos, Agricultura. Castilla y León, 1985-2010



Fuente: INE, EPA 1985-2010. Elaboración M. Alario.

Evolución de la ocupación femenina, Agricultura. España y Castilla y León, 1985-2010



Fuente: INE, EPA 1985-2010. Elaboración M. Alario.

Hasta los años 50 del siglo pasado, el predominio de un modelo agrario orientado primordialmente al autoabastecimiento y con una difusa relación entre trabajo productivo y reproductivo, exigía la aportación de todos los miembros de la unidad familiar. Hombres y mujeres, niños y niñas, incluso ancianos, tenían su papel en el complejo sistema de labores agrarias y complementarias (elaboración y reparación de aperos, bienes de consumo...).

Los procesos de modernización económica de nuestro país modifican, no sólo las formas y orientaciones productivas de la actividad agraria, sino también el sistema de relaciones sociales y la organización interna de las tareas en la unidad familiar. La tecnificación de las tareas agrarias (especialmente las agrícolas de las producciones de secano) vinculada a la modernización, expulsa a las mujeres de la actividad agraria. Cuando esa participación existe, suele ser discontinua, ocasional y con carácter de ayuda y también manual y repetitiva, en tanto que los hombres asumen las labores más mecanizadas⁶.

Como una extensión de las labores del hogar, pero sin el reconocimiento legal y estadístico, las mujeres de los agricultores castellanos y leoneses siguen participando de forma cotidiana, si bien puntual, en los momentos críticos de las labores agrícolas (vendimia, cosecha, hierba...), en el mantenimiento de la parte de producción destinada al autoconsumo (ganadería doméstica, horticultura...) y, por supuesto, la gestión.

Como consecuencia de estos procesos, la presencia laboral de las mujeres en la actividad agraria de Castilla y León, es escasa pues –según datos de la Tesorería de la Seguridad Social de mayo 2009– sólo el 20% de las personas registradas en la actividad agraria⁷, un total de 10.825 activas sobre 51.104, son mujeres y las labores agrarias ocupan tan sólo a poco más del 2% de las trabajadoras.

Paradójicamente en una Región agraria, estos valores se alejan considerablemente de la media Europea, donde, según recoge el Informe de la Comisión Europea: *La Mujer en la Agricultura*, elaborado a partir del análisis de la Encuesta sobre Estructuras Agrarias de 1997, un 37% de la población agrícola europea es femenina. Sin duda, el efecto distorsionador que introducen países como Portugal, Grecia y Austria, que superan el 40%, explican tales diferencias. Pero tampoco es relevante a

⁶ FERNÁNDEZ, R.: “Programas y ayudas comunitarias para las mujeres rurales. Nuevas Oportunidades”. Actualidad LEADER, nº 17, oct. 2002, pp. 12-19.

⁷ Incluye datos del Régimen de Autónomos Sistema Especial de Trabajadores Agrarios y de Régimen Especial Agrario.

escala nacional, donde, por término medio, esa población representa el 30%, destacando Andalucía, Galicia, Comunidad Valenciana y Castilla-La Mancha. Son datos en todo caso aproximados, pues contabiliza la mano de obra familiar, concepto que en numerosas ocasiones no se refleja en las estadísticas laborales.

Actividad Agraria

★ Características

- ★ Excepcionalidad de las mujeres jóvenes jefas de explotación
- ★ Marginalidad económica de las explotaciones con
- ★ Participación femenina preferente como cónyuges y como ayudas familiares
- ★ Trabajo asalariado eventual

★ Problemas

- ★ Inexistencia de rentas
- ★ Dependencia de la unidad familiar
- ★ Insuficiencia y complementariedad de rentas
- ★ Falta de reconocimiento de los derechos vinculados al trabajo

Fuente: Alario, M: Las mujeres rurales en Castilla y León. Foro de la mujer en el medio rural. 30 de marzo 2007.

Las escasas trabajadoras visibles en las actividades agrarias regionales se concentran especialmente en los núcleos de menor tamaño (entre 100 y 500 habitantes) y su presencia es particularmente relevante en las áreas donde domina la pequeña explotación intensiva o donde, por su carácter más tradicional, el modelo se asemeja más a los espacios vecinos de Galicia y Asturias como ocurre en el sector nor-occidental de la Región, en las provincias de León y Zamora.

Entre las mujeres activas agrarias destaca el importante peso de las que figuran como titulares de explotación⁸, si bien es cierto que se trata mayoritariamente de mujeres mayores que aparecen vinculadas a explotaciones de muy pequeño tamaño físico y, sobre todo, económico, que rozan la marginalidad.

Es evidente que las mujeres juegan un papel relevante en la actividad agraria de Castilla y León, aunque se mantienen muchos rasgos de *lo tradicional* que aún pervive en el campo: falta de reconocimiento, posición secundaria en la toma de decisiones, escasa valoración y precaria remuneración.

⁸ La mitad según datos censales.

Tradicionalmente, las mujeres se vinculaban a la actividad agraria en el contexto de la unidad familiar, primero bajo la condición de cónyuge para acceder, más tarde, a la titularidad con la jubilación del marido. Sin embargo, rara vez asumía un papel protagonista en la empresa agraria y sus decisiones estaban, en gran medida, supeditadas a los varones de la familia⁹. La aprobación de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre Titularidad compartida de las Explotaciones Agrarias, abre una puerta al reconocimiento legal de la presencia femenina en las explotaciones y permitirá su participación en la gestión legal y real de la explotación.

La permanencia de la juventud, de forma especial la femenina, en el medio rural y el relevo generacional en la agricultura se configura como uno de los principales retos, que se plantean en estos momentos, para asegurar el futuro del medio rural específicamente en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

En este sentido, es destacable la participación de las mujeres agricultoras en los procesos de instalación de jóvenes en la explotación agraria que ha registrado a nivel nacional un significativo incremento de la participación femenina en estos programas, sobre todo en explotaciones bovinas y hortícolas especializadas. Se ha pasado de un 11,6% de mujeres beneficiarias de estos programas, durante el período 1989-1993, a un 24,7%, durante el período 1996-2002.

Número de beneficiarios de Ayudas a Primera Instalación por Comunidades Autónomas en el período 2000-2005

CCAA	Total beneficiarios	Total mujeres beneficiarias	% Nº mujeres / Total mujeres	% Nº mujeres / Beneficiarios CCAA
Andalucía	3.445	1.080	15	31
Aragón	1.531	339	5	22
Asturias	1.155	477	7	41
Baleares	262	74	1	28
Canarias	459	187	3	41
Cantabria	444	194	3	44
Castilla y León	2.991	434	6	15
Castilla-La Mancha	2.995	475	7	16
Cataluña	2.979	773	11	26

Continúa

⁹ GARCÍA SANZ, B.: La mujer rural en los procesos de desarrollo de los pueblos. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº 55, pp. 107-120.

Continuación

CCAA	Total beneficiarios	Total mujeres beneficiarias	% Nº mujeres /Total mujeres	% Nº mujeres/ Beneficiarios CCAA
Extremadura	2.890	570	8	20
Galicia	4.143	1.839	26	44
Madrid	141	39	1	28
Murcia	516	133	2	26
La Rioja	312	49	1	16
Valencia	1.668	390	6	23
España	25.931	7.053	100	27

Fuente: MAPA. Dirección General Desarrollo Rural. Elaboración procedente de las Resoluciones aprobadas a beneficiarios de ambos sexos, mediante los Reales Decretos 204/1996 y 613/2001. Citado en CES: Las mujeres en el medio rural de Castilla y León. Valladolid 2004.

Aunque la Comunidad de Autónoma de Castilla y León haya sido, después de las de Andalucía y Galicia, la que ha registrado un mayor número de jóvenes instalados durante los últimos años, sin embargo, tal como pone de manifiesto el cuadro adjunto, el grado de participación femenina resulta notablemente más bajo en Castilla y León (9,5%) que en el conjunto nacional (25%) con considerables diferencias interprovinciales dentro de la propia Comunidad Autónoma. Se aprecia un importante avance en los últimos años y así, en el periodo 2000-2005, la participación de mujeres en ayudas a primera instalación se ha incrementado hasta alcanzar el 15% de los expedientes auxiliados en Castilla y León, aunque aún sigue muy por debajo del 27% de media nacional.

Aparecen, a pesar de todo, signos de modernidad que se manifiestan en la presencia de mujeres asalariadas en los cargos técnicos y de gestión de las explotaciones más dinámicas. De igual manera se constata en la activa presencia de un colectivo femenino, en su versión más joven y emprendedora, que está mejor formado e informado, que ve las oportunidades y asume el riesgo de la empresa agraria. No son dominantes, y sus esfuerzos están esencialmente concentrados en orientaciones productivas singulares actuando, en cierto modo, como pioneras del cambio hacia un modelo agrario diferente. El ejemplo de la agricultura y ganadería ecológica resulta ilustrativo de este hecho¹⁰.

¹⁰ ALARIO, M. (dir): Las mujeres en el medio rural de Castilla y León. Informe técnico. CES, Valladolid 2004, ver pp.190-213.

Es, sin duda necesario, precisamente aquí en las nuevas actividades agrarias y las explotaciones con dedicación principal agraria donde hay que impulsar la participación femenina y su visibilidad legal, sacándolas de la exclusiva presencia en explotaciones ficticias, marginales económicamente y concebidas como complemento de rentas. La Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre Titularidad Compartida de las explotaciones agrarias y el Real Decreto 297/2009 que impulsa la titularidad compartida pueden constituir, junto con ayudas directas o indirectas bien orientadas, un impulso básico para implementar la presencia de mujeres agricultoras al frente de las explotaciones en pie de igualdad.

c. Escasa presencia de las mujeres en la actividad industrial de Castilla y León

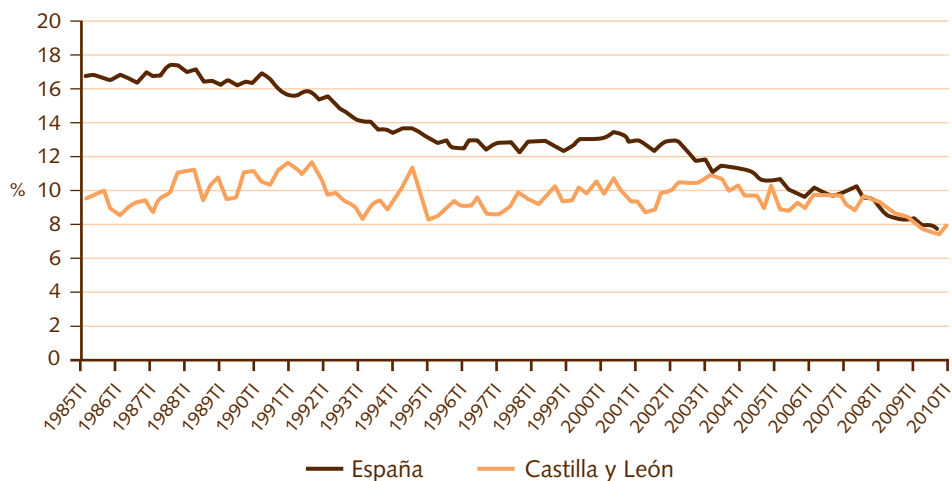
Como ya hemos visto la actividad industrial no ocupa un peso relevante en la ocupación femenina en Castilla y León. Apenas un 8% de las ocupadas trabajan en actividades industriales, una tasa muy similar a la del conjunto del país. El resultado esconde, sin embargo dinámicas diferentes ya que mientras en Castilla y León esta cifra se ha mantenido más o menos inalterable a lo largo de los últimos 25 años, en el conjunto del país ha sufrido una significativa reducción hasta la mitad de lo que suponía en 1985.

En el caso de Castilla y León las características de la estructura industrial regional son las que explican esta baja participación femenina. Como señala Henar Pascual (2007) se trata de una industria articulada en torno a una potente especialización, derivada del protagonismo de la industria agroalimentaria, el complejo industrial de la automoción y la fabricación de productos metálicos, sectores que, salvo en el primer caso, se encuentran fuertemente masculinizados¹¹.

Desde el punto de vista de la organización territorial, Pascual señala cuatro rasgos básicos: la importancia de los espacios de concentración industrial vinculados a las principales áreas urbanas de la Región; la consolidación de ejes de desarrollo manufacturero apoyados sobre las grandes infraestructuras de transporte; la localización dispersa de la industria en las áreas rurales y la presencia, en este mismo ámbito, de áreas de concentración industrial ligadas a la existencia de tejidos más o menos densos de establecimientos productivos. Por lo tanto la mayor parte de la ocupación en actividades industriales se concentra en áreas urbanas o en algunas comarcas muy puntuales, donde se han desarrollado complejos industriales muy especializados: el Bierzo, Sur de Salamanca, Ribera del Duero...

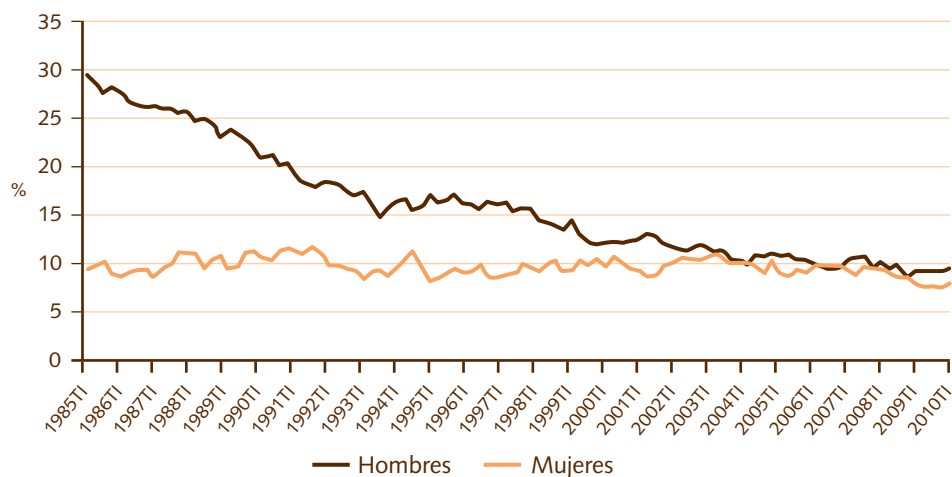
¹¹ PASCUAL, Henar: "La industria rural en Castilla y León", En Alario (Dir.): Estrategias y modelos de inserción laboral de las mujeres en la industria rural de Castilla y León, inédito 2007.

Evolución de la ocupación femenina, Industria. España y Castilla y León, 1985-2010



Fuente: INE, EPA 1985-2010. Elaboración M. Alario.

Evolución de la ocupación por sexos, Industria. Castilla y León, 1985-2010



Fuente: INE, EPA 1985-2010. Elaboración M. Alario.

Distribución subsectorial de las empresas y del empleo industrial en Castilla y León

CNAE	Empleo	%	Empresas	%
15. Agroalimentaria	34.250	22,96	2.531	26,80
34. Vehículos motor	16.824	11,28	139	1,47
28. Productos metálicos	15.742	10,55	1.547	16,38
26. Otros productos minerales	11.288	7,57	690	7,31
20. Madera y corcho	8.543	5,73	766	8,11
25. Prod. caucho y materias plásticas	8.315	5,57	162	1,72
36. Muebles	7.369	4,94	711	7,53
29. Maquinaria y equipo mecánico	6.836	4,58	479	5,07
24. Química	5.335	3,58	370	3,92
22. Artes gráficas	5.235	3,51	549	5,81
14. Minerales no metálicos	3.926	2,63	261	2,76
18. Confección y peletería	3.796	2,54	289	3,06
31. Maquinaria y material eléctrico	3.453	2,31	185	1,96
10. Extracción antracita	3.281	2,20	35	0,37
40. Energía eléctrica	3.157	2,12	179	1,90
27. Metalurgia	3.088	2,07	83	0,88
21. Papel	2.772	1,86	64	0,68
17. Textil	2.710	1,82	173	1,83
33. Instr. médico-quirúrg. y de precisión	890	0,60	105	1,11
35. Otro material transporte	511	0,34	17	0,18
19. Cuero y artículos cuero	495	0,33	39	0,41
32. Electrónica	464	0,31	11	0,12
23. Coquerías, ref.petról., combust. nucleares	331	0,22	2	0,02
37. Reciclaje	284	0,19	32	0,34
13. Minerales metálicos	97	0,07	10	0,11
30. Maquinaria y material oficina	71	0,05	12	0,13
11. Ext.crudo/gas	66	0,04	2	0,02
16. Tabaco	57	0,04	2	0,02
Total Castilla y León	149.186	100,00	9.445	100,00

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. Diciembre 2006. En Alario (Dir): Estrategias y modelos de inserción laboral de las mujeres en la industria rural de Castilla y León, p. 78.

D. La segregación ocupacional horizontal y el mantenimiento de los estereotipos de género

Entre los obstáculos que persistentemente frenan la normalización de la integración de las mujeres en condiciones de equidad en el mundo laboral se encuentra la categorización de determinados trabajos u oficios como masculinos o femeninos, lo que no supondría un problema importante si el prestigio social, el poder o la remuneración se distribuyeran de forma equitativa entre unos y otros. Sin embargo, la realidad es muy distinta, los espacios laborales definidos como masculinos son, sistemáticamente, acreedores de mayores gratificaciones sociales y económicas. La introducción de una mujer en un espacio laboral ocupado hasta entonces por hombres no se realiza sin tensiones.

“...Entonces yo pedí cambiarme al envasado y me dijeron pues si quieres cambiarte al envasado te vas a tolvas, que era un puesto muy tradicional de hombres [...] Me pasé allí y la verdad es que fue bastante..., choqué porque era la primera vez que una mujer se iba a esa zona; hubo gente que me apoyó y otra que me hizo la... un poco la vida imposible.” (Entrevista de trabajadora industrial. Medio urbano).

El trabajo de las mujeres en espacios tradicionalmente masculinos está permanentemente bajo evaluación y sujeto a mayores exigencias que el de sus compañeros varones. Ellas sienten que se les exige más.

“Hubo bastantes quejas, porque claro, al principio pues cuesta, pero tampoco me lo pusieron nada fácil, [...] el compañero que estaba allí al principio, pero es qué morro y ni me echaban una mano ni nada y ya digo, después de tiempo, “pero es que me habían dicho que te dejara sola a ver qué, a ver hasta cuánto aguantabas...”. (Entrevista de trabajadora industrial. Medio urbano).

Las mujeres hablan en varias ocasiones de la obligación de tener que demostrar que tienen suficiente capacidad para desempeñar su trabajo, cuando a sus compañeros varones eso se les da por supuesto.

“Tienes que ir demostrando día a día que sí que puedes desempeñar otro tipo de cosas, sobre todo con la idea de demostrar a los encargados que ante alguna dificultad sí que sabes reaccionar, ¿no?, porque bueno sí que es verdad que son ellos los que deciden, pero igual sí que algunas veces sí que los has orientado”. (ManualIndustria_51años_2hijosPA).

Además de tener que demostrar más que ellos, las mujeres se sienten más cuestionadas y sus decisiones son puestas en duda mucho más que las de los varones.

“Sí que noto que en mi trabajo se cuestionan todo el tiempo cosas que si fuese hombre no se cuestionan. Con mis compañeros: el aparejador dice: “esto se hace así” y eso no se cuestiona. La arquitecta lo dice, y es arquitecta y sí se cuestiona. Entonces conmigo supongo que es lo mismo”. (ProfeUniversidad_29añosPA).

En otras ocasiones aparecen relatos de discriminación directa donde al final, de forma muy gráfica, es de nuevo, la maternidad el instrumento para librarse de las mujeres:

“Aquello fue vergonzoso. O sea, pero vergonzoso, te puedo decir, gente que había estado de expendedor, despachando gasolina, y los ponían de encargados. Estábamos otra chica, que ella trabajaba con mi padre, y yo, y allí hacíamos labores de encargado y cobraban los hombres, fue un periodo horrible. [...] y luego al final nos echaron a las dos chicas a la calle. [...] y la manera de despedirnos fue, la otra compañera estaba embarazada y yo tenía la niña de un año, y nos mandaron destinadas a Madrid, con lo cual... a la calle, claro”. (Entrevista a propietaria de tienda de ropa. Medio rural periurbano).

“Las nuevas adquisiciones en ese colegio han sido en su mayoría hombres, y es muy sospechoso y se han comentado muchas veces que la directora ha preferido contratar a hombres por lo de las bajas maternales, que no les tocaba luego pagar una sustitución...” (Estudiante de Posgrado_26añosPA).

Esta joven estudiante de posgrado y alguna de sus amigas altamente cualificadas se plantean la opción de opositar, como alternativa a un mercado laboral en el que no encuentran su lugar.

“Una chica que es arquitecta, que terminó hace cuatro años, pues está, ha intentado buscar trabajo dentro del sector de la arquitectura, pero en Castilla y León es difícilísimo, muy, muy difícil, y entonces ahora mismo se está planteando preparar una oposición para secundaria y bueno poder dar clases a lo mejor de dibujo o de física o matemáticas, (...) Yo estoy en la duda si opositar más bien hacia la docencia o si preparar una oposición para, a lo mejor algún organismo europeo o algo relacionado con la Unión Europea”. (Estudiante de Posgrado_26añosPA).

La alta valoración que sigue teniendo la administración pública como espacio laboral en el imaginario femenino tiene que ver probablemente, no solo con la estabilidad y seguridad asociada al empleo público, sino también una percepción del mismo como espacio neutral, amable por ello para las mujeres.

“Yo creo que no. En la empresa privada no sé si se notará o no, pero en la función pública no se nota. Hay puestos de responsabilidad igualmente en mujeres que en hombres. Yo creo que no es ningún obstáculo a la hora de trabajar.

¿Te has sentido...? bueno ya me has dicho que no te has sentido nunca discriminada, ni has notado un trato diferente por ser mujer.

No, por ser mujer no, por ser joven sí. Pero por ser mujer, no”. (Funcionaria Jefa de Servicio _40añosVA).

Con todo, el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y el propio ejercicio del poder en el ámbito laboral sigue estando condicionado por la desvalorización de determinados ámbitos de actividad –considerados más “femeninos”– frente a otros –categorizados como “masculinos”–. El ámbito de lo social/cultural/comunicativo frente al ámbito de lo técnico/económico es un buen ejemplo de esta oposición simbólica que se lee en la práctica cotidiana como la oposición entre “lo menos importante/más fácil <-> lo más importante/más difícil”. Estamos viendo, en el fondo, los efectos de la segregación ocupacional en el ámbito del trabajo profesional.

“Mi compañera arquitecta, que yo la llamo arquitecta, pero ella quiere que le llamemos arquitecto (que me imagino que será por lo mismo, por esa necesidad de...) pero me dice: ¡ah, es que tu trabajo es más bonito! No, mi trabajo, es un trabajo. A mí me pagan por hacer algo serio. Porque yo trabaje con niños no es bonito, de “bonito” como desprofesionalizar”. (Técnica ayuntamiento y profesora Universidad_29añosPA).

Las ocupaciones tipificadas por género no tienen una relación solamente con aspectos económicos, sino que están relacionadas también con el simbolismo de género y los estereotipos, reflejándose en expectativas de mayor éxito y mejor desempeño por los hombres en el mundo empresarial y productivo. Mientras que, por ejemplo, las mujeres tienden a ser consideradas mejores maestras de educación infantil, no por su profesionalización, sino por la proximidad del sector con el ámbito doméstico y las funciones maternas.

La concentración de mujeres en el sector servicios tiene una lectura muy relacionada con su posición de subordinación en el mercado de trabajo, por la proximidad

de éstos a las actividades relacionadas con los cuidados de personas dependientes y con el ámbito familiar y doméstico, pero también desde un análisis más empresarial, por las menores barreras para entrar en el mercado en este sector, comparativamente menores inversiones, pero también una menor rentabilidad. “Los negocios puestos en marcha por mujeres se centran sobre todo en el sector servicios y son generalmente de menor tamaño, de más reciente creación, e incluso presentan menores tasas de rentabilidad que los negocios gestionados por hombres” (BELSO MARTÍNEZ, 2001, p. 18).

“Ahora mismo digo “mereció la pena”, por lo tanto la persona que tenga ilusión de empezar una empresa pequeña como la mía, que es pequeña pero que es suficiente para una mujer, y para que veas que eres una persona que las mujeres siempre estuvimos así como que no pintábamos nada en la vida, pero no mira, al menos este tema de este turismo pequeñito ha sido estupendo para la mujer oye. Sí”. (Emprendedora TurismoRural_56años_3hijosPA).

Es importante reconocer que la incorporación de las mujeres a estos sectores, al menos, ha aumentado la visibilidad y el reconocimiento del trabajo femenino (CRUZ SOUZA et al. 2006). Así mismo, estas actividades remuneradas posibilitan a las mujeres un protagonismo en las relaciones públicas y las aportaciones económicas a la renta familiar, a la vez que enriquecen las relaciones sociales, rompiendo la tendencia al aislamiento social que suele acompañar el rol de ama de casa.

“Yo tengo mucha relación con los clientes, también llega el invierno que es muy duro aquí, suena el teléfono de cuando en cuando, unas veces por la berrea, la nieve, cantidad de cosas ¿sabes? Cantidad de cosas que te piden los clientes y que te hace mucha ilusión poder dárselas, así que yo estoy muy bien, muy contenta ahora mismo”. (Emprendedora TurismoRural_56años_3hijosPA).

Así, se observa que además de ser más pequeñas, hay también una tendencia sectorial y las empresas femeninas se concentran sobre todo en el sector servicios (BELSO MARTÍNEZ, 2001; COLEMAN y CARSKY, 1996). En el estudio de FERNÁNDEZ PALACÍN et al. (2010) se encontró que el 44,4% de las mujeres directivas desarrollan su actividad en el sector servicios y el 37,7% en la industria. En un estudio al nivel nacional SARRIÓ (2002) encontró el 47% de mujeres directivas en el sector servicios y 28% en la industria.

“En el periodismo todavía los, un poco si que he visto que los puestos de mando, directivos, suelen estar todavía ocupados por hombres, más por hombres que por mujeres, entonces sí que hay todavía una cierta

discriminación hacia la mujer en determinados sectores, por ejemplo, en el periodismo deportivo, todavía veo que sí que se discrimina". (Estudiante de Posgrado_26añosPA).

Vemos además, entre los discursos analizados, cómo los estereotipos tradicionales de género se transforman en segregación y diferenciación de tareas entre mujeres y hombres. Así, las tareas habitualmente desempeñadas por mujeres siguen relacionándose con las de poca fuerza física y mayor minuciosidad.

"Solamente había un hombre que reparaba las máquinas, un mecánico, todo lo demás éramos mujeres; y ahí creo yo que no, si que hubiera tenido problemas ellos para entrar, una fábrica textil y encima dedicándose a lencería y demás, no sé, igual hubieran tenido ellos los problemas para entrar". (Limpiadora_43añosPA).

Por otro lado, aún con las dificultades de romper con los mandatos de género, se constata la ruptura o desobediencia a los estereotipos tradicionales y como muchas mujeres encuentran un lugar en espacios no tipificados de acuerdo a su género.

"Mi empresa es una armería o sea una tienda especializada en caza, pesca y alta montaña, hay una amplia variedad de productos de todo tipo, y también ahora está enfocada un poco más, según está la cosa, más calle y demás pero sobre todo, caza, pesca y montaña". (EmprendedoraComercio_28añosPA).

"Tengo otra amiga que tiene una, tiene una cantera [...] Es que es suya, pero ella la trabaja y se coge unos pedruscos y es increíble, lo de esa chica. Y además que es que ella siente amor por... Que es que vamos, un día estuvimos allí nosotras cogiendo piedras y parecíamos pues ... claro es que no podíamos con nada y la otra y venga, y venga, y venga y claro te deja alucinada, la ves trabajar y es increíble". (MaestraPrimaria_27añosSE).

Los estereotipos de género tienen relación, por un lado, con las características atribuidas a los hombres –instrumentalidad, orientación a metas, independencia– y a las mujeres –expresividad, intimidad, sumisión–, o sea, cómo los hombres y las mujeres *"deben ser"* pero también, con las características de los roles femeninos y masculinos –lo que mujeres y hombres hacen o *"deben hacer"*–. Además, algunos estereotipos de género son más difíciles de cambiar que otros, son muy difíciles de cambiar principalmente aquellos que están fuertemente asociados con estructuras de roles de género (RUDMAN y GLICK, 2008), por ejemplo: las mujeres son cuidadoras y los hombres necesitan ser cuidados, mientras los hombres son protectores y las mujeres necesitan ser protegidas.

La adaptación a los estereotipos de características y de roles de género es una parte sustantiva del cumplimiento de los mandatos de género (CRUZ, 2006). Los mandatos de género son las pautas sociales que diseñan el mapa de la participación de hombres y mujeres en la organización social. Los estereotipos son las consignas de estos mandatos, son las líneas de los moldes a los que se exige que se adapten mujeres y hombres.

“De hecho, en una ocasión, íbamos a Segovia, Yo iba con el autobús grande, ella con el pequeño y cuando montaba la gente decía. ¿Dónde está el conductor de este autobús? Yo decía, pues esta chica; y me contestaban, pero ¿esta chica nos va a llevar? Y se quedaban asustados. Ahora no. Ahora es lo más normal del mundo. Ahora hay conductoras, asombra un poco, pero ya hay más”. (3GrupoDiscusión_5Emprendedoras_25-50añosPA).

Los contextos más tradicionales parecen ser los que más presionan en el sentido de mantener la invisibilidad del trabajo de las mujeres, y en los entornos rurales y dentro de éstos, en la actividad agrícola y ganadera se constatan mecanismos que relegan el trabajo de las mujeres a un segundo plano dentro de las explotaciones familiares, en las que falta el reconocimiento de su aportación y se limita sistemáticamente su capacidad de decisión, quedando en la práctica cotidiana de las relaciones productivas subordinadas a los varones de la familia.

“Yo veo que a nivel de trabajo, estas mujeres tienen las mismas capacidades, y si el día de mañana, falta desgraciadamente el marido, pueden continuar sin ningún problema con la explotación agraria igual que lo hacía el marido, las capacidades las tienen, pero falta el reconocimiento”. (2GrupoDiscusión_7MujeRurales_23-67añosSE).

La mayoría de las mujeres en las familias agrícolas y ganaderas, continúa trabajando como ayudas invisibles en las explotaciones de sus padres, hermanos o maridos, o bien, aportando una renta complementaria y a penas apreciada en su entorno familiar. Adquieren la titularidad sólo cuando el titular de la explotación falta o bien se jubila.

“Nuestra aportación económica no está reconocida, porque ¡cómo es tan poca!, además el campo ahora está muy bajo y mal. Está solo reconocido a nivel de casa, tu familia te lo agradece, te lo valora y ya. A la hora de hacer la declaración de la renta no figura más que el rendimiento neto de la persona de la explotación, o sea del titular, y como es una explotación familiar, tú colaboras, pero no figuras en nada”. (2GrupoDiscusión_7MujeRurales_23-67añosSE).

Empiezan a vislumbrarse algunos pequeños avances aún muy incipientes en el sentido de que las mujeres agrarias empiezan a aparecer como parte activa y visible de explotaciones. Algunas están como asalariadas ocupando cargos técnicos y de gestión en algunas explotaciones más modernizadas. Otras están destacando como titulares de nuevas explotaciones casi siempre vinculadas a la agricultura y ganadería ecológicas, o bien gracias a una fórmula de cotitularidad en las explotaciones tradicionales, que está consiguiendo un todavía leve pero alentador reconocimiento a nivel legal de las esposas de los agricultores y ganaderos.

“Ahora mismo estás trabajando y te pasa cualquier cosa y oye, por lo menos puedes ir con la verdad a todos los sitios, entonces, pues la seguridad social ahí está. *–Y por tener una cobertura y unos derechos... ¿bien para ti, no crees?–*. Pues sí, claro, porque el día de mañana soy abuelilla o soy algo mayorcilla y oyes, pues oye importas en algo”. (Ganadera_43años_3hijosSO).



V. SEGREGACIÓN VERTICAL Y PRECARIEDAD LABORAL COMO PROBLEMAS PERMANENTES DE LA ACTIVIDAD FEMENINA



V. SEGREGACIÓN VERTICAL Y PRECARIEDAD LABORAL COMO PROBLEMAS PERMANENTES DE LA ACTIVIDAD FEMENINA

La normalización de la participación femenina en el mercado de trabajo no es un proceso concluido ni mucho menos. Hay complejos factores que siguen marcando la organización y estructuración del sistema productivo a partir del género. En el análisis del mundo laboral desde una perspectiva de género tres aspectos generales marcan estas especificidades: la, ya analizada, segregación horizontal del trabajo por sectores productivos, con adscripción de mujeres y hombres sistemáticamente diferenciada y la segregación vertical o “techo de cristal”, donde las mujeres encuentran barreras invisibles para acceder a los puestos de responsabilidad y de mayor reconocimiento y la persistente precariedad laboral.

A. El género en el trabajo: hombres y mujeres en los espacios laborales

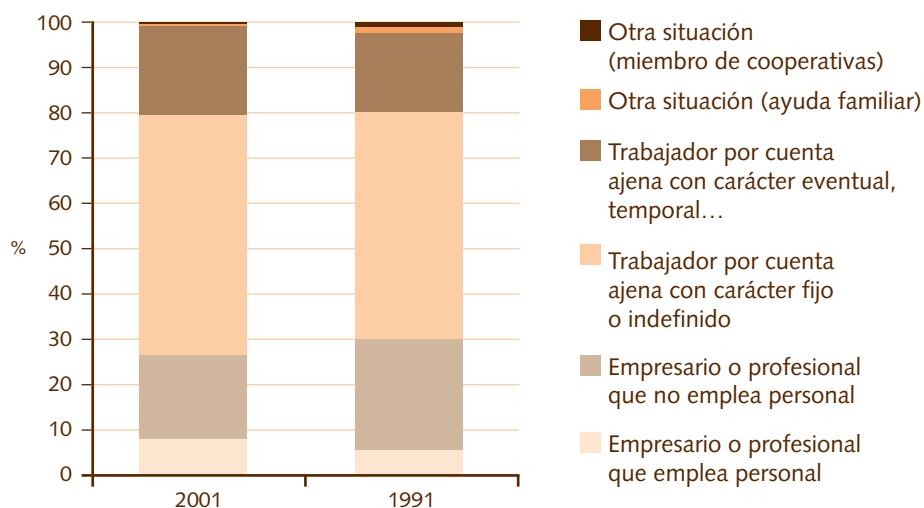
Las expectativas que se abrieron para las mujeres con su incorporación normalizada al trabajo les ofrecían, en teoría, el avance progresivo hacia la igualdad de condiciones con los hombres en lo que a responsabilidad y poder social se refería. Primero se les abrieron las puertas de los trabajos poco cualificado y, aparentemente, el avance en formación las habría de colocar en pie de igualdad en el mercado de trabajo. Sin embargo, como señalan CARTER & SILVA (2010), esas expectativas no se han cumplido y las mujeres, a pesar de su mayor y mejor nivel formativo, su experiencia y su entrenamiento no han alcanzado los mismos niveles de responsabilidad y poder que los varones. Un hecho especialmente visible en las cúpulas empresariales (CÁRDENAS DE SANTAMARÍA y otras, 2011, 34).

a. La segregación vertical en el mercado laboral

Factores externos a las propias mujeres como las formas, predominantemente precarias en que han ido accediendo al mercado laboral que funciona con criterios fundamentalmente androcéntricos, la presión social que les impone como normal la búsqueda de trabajos conciliables con lo que aun consideran su responsabilidad principal, el cuidado familiar, pero también factores internos como la convicción de

que el trabajo es algo secundario frente a la responsabilidad de la maternidad y una cierta sensación de culpabilidad por la dedicación excesiva al trabajo frente a la familia, han condicionado que las mujeres se encuentren marginadas de las redes que les permiten acceder a puestos de responsabilidad laboral.

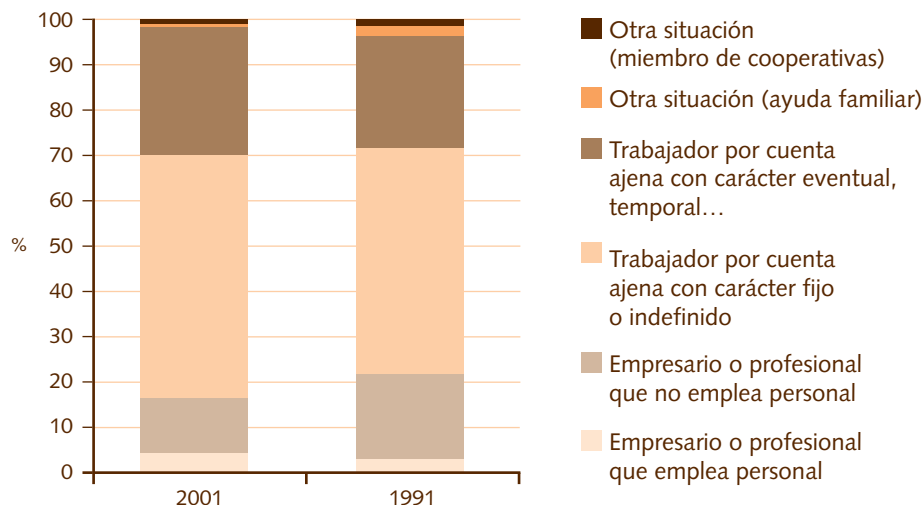
Estructura de la ocupación, Hombres. Castilla y León, 1991-2011



Fuente: INE, Censos de población 1991-2001. Elaboración M. Alario.

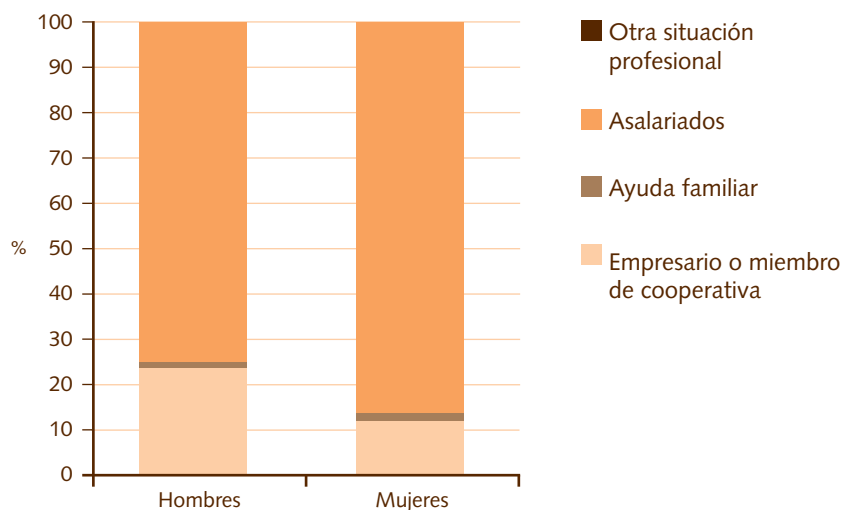
Aunque no disponemos de series estadísticas homogéneas de la EPA para los últimos 25 años, la información recogida en los censos de población de 1991 y 2001 y su comparación con la estructura socioprofesional que la EPA recoge a partir de 2005, nos permiten acercarnos, aunque sea tangencialmente, a este problemático aspecto de las diferencias en el tipo de ocupación de mujeres y hombres en la estructura laboral de Castilla y León.

Estructura de la ocupación, Mujeres. Castilla y León, 1991-2011



Fuente: INE, Censos de población 1991-2011. Elaboración M. Alario.

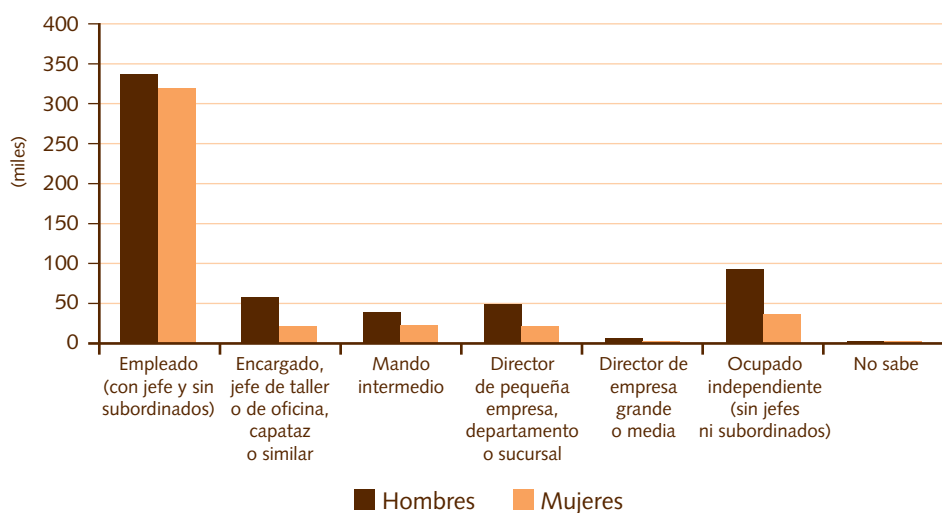
Ocupados por sexo y situación profesional. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA. Elaboración M. Alario.

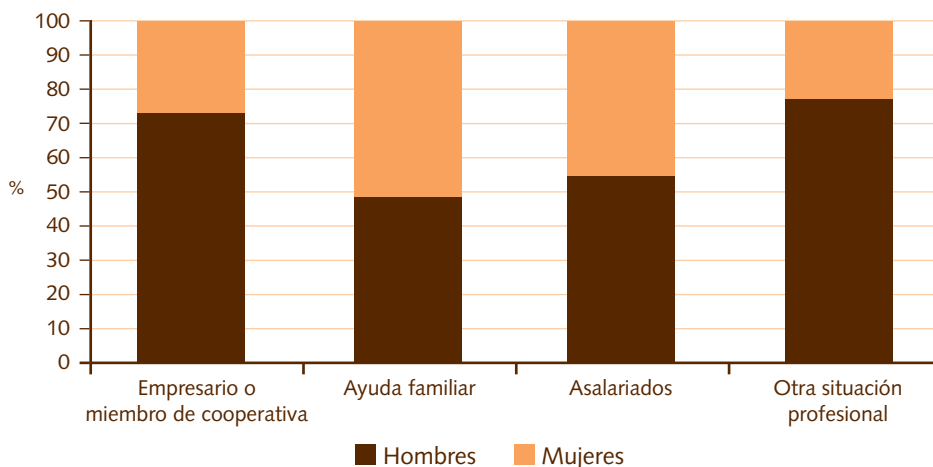
Entre 1991 y 2001 se aprecia, tanto en hombres como en mujeres, una simplificación de la estructura de la ocupación. Formas con significativa presencia, especialmente entre las mujeres, para la primera fecha, como la categoría de ayuda familiar o de miembros de cooperativa, se reducen hasta prácticamente desaparecer en 2001. En este último caso tiene bastante que ver con el peso que en este tipo de ocupación tenía el sector textil, organizado mayoritariamente en forma de cooperativas de mujeres que trabajaban especialmente en espacios rurales. La reducción hasta casi su desaparición en la actualidad, por efecto de la competencia de las manufacturas de otros países (especialmente China) ha hecho desaparecer esa opción laboral casi exclusivamente femenina. En el caso de los varones las cooperativas se concentran básicamente en el sector de la producción agraria e industrial. Por lo que se refiere a la forma de “ayuda familiar” se aprecia una importante reducción ya que es una figura de uso casi exclusivo en las actividades agrarias, afectadas por una disminución de la población trabajadora evidente en los últimos años, y en algunos servicios.

Estructura de la ocupación por sexo. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA 2010. Medias anuales 2001-2010. Elaboración M. Alario.

Situación profesional de ocupados/as. Castilla y León, 2010

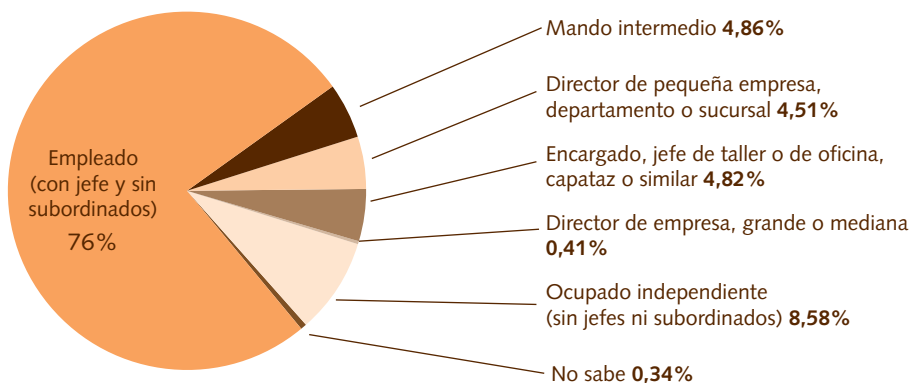


Fuente: INE, EPA 2010. Medias anuales 2001-2010. Elaboración M. Alario.

Pero, sin duda, lo más significativo tiene que ver con la escasa presencia de las mujeres según se va ascendiendo en el escalafón del poder laboral. Con ser muchas menos que los hombres en el conjunto de los trabajadores, sólo se acercan hasta rozar la paridad en el grupo de empleados con jefes pero sin subordinados, el puesto más básico, sin ninguna duda, en lo que se refiere al ejercicio del poder, donde se concentran más del 76% de las mujeres ocupadas, frente al 58% de los hombres. Por el contrario, a medida que vamos ascendiendo en la categoría profesional, encargados, mandos intermedios y, por supuesto, puestos de dirección, la presencia de las mujeres se va reduciendo hasta representar menos del 15% en la categoría de directoras de empresas grandes y medias, puestos que sólo alcanzan un 5% de las mujeres ocupadas. Se aprecia, además, un retroceso en el porcentaje de mujeres ocupadas con puestos directivos que han pasado del 7 al 5% entre 2005 y 2010, un fenómeno que no es apreciable en los hombres ocupados.

Una parte de las mujeres directivas lo son gracias a la herencia familiar y en otros casos constituyen excepciones reseñables por lo anómalo del hecho. Un hecho que intenta corregirse mediante legislación que obligue a las empresas de mayor tamaño económico y físico a integrar mujeres en sus juntas directivas, sin que sus resultados hasta ahora puedan ser calificados de relevantes. En el conjunto de las grandes empresas del país se alcanza apenas un 10% de participación femenina y no se dispone de datos a escala de Comunidad Autónoma.

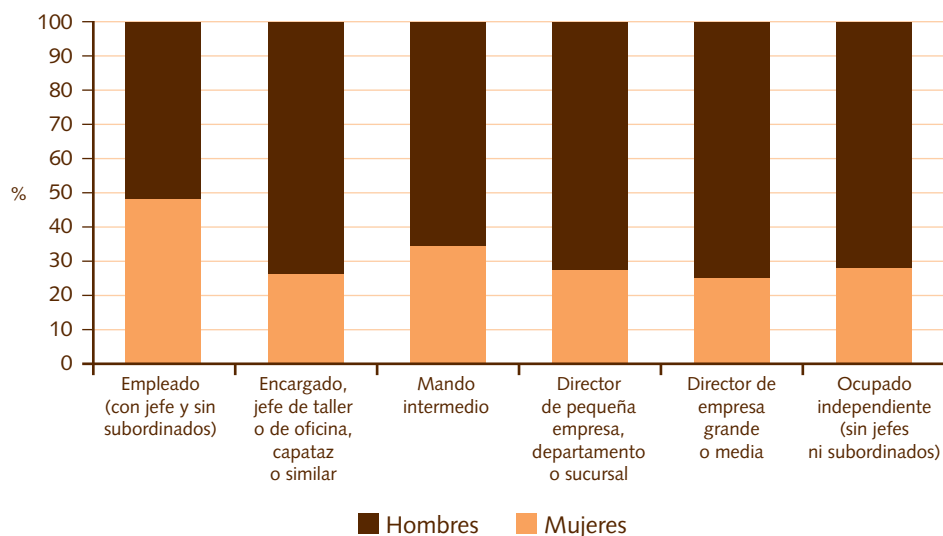
Ocupadas por tipo de puesto laboral. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA 2010. Medias anuales 2001-2010. Elaboración M. Alario.

La alternativa del trabajo independiente por cuenta propia tampoco parece una opción mayoritaria para las mujeres ya que sólo un 9% de las ocupadas tienen este estatus y no suponen ni siquiera el 30% del conjunto, umbral considerado como mínimo para que la presencia femenina esté normalizada.

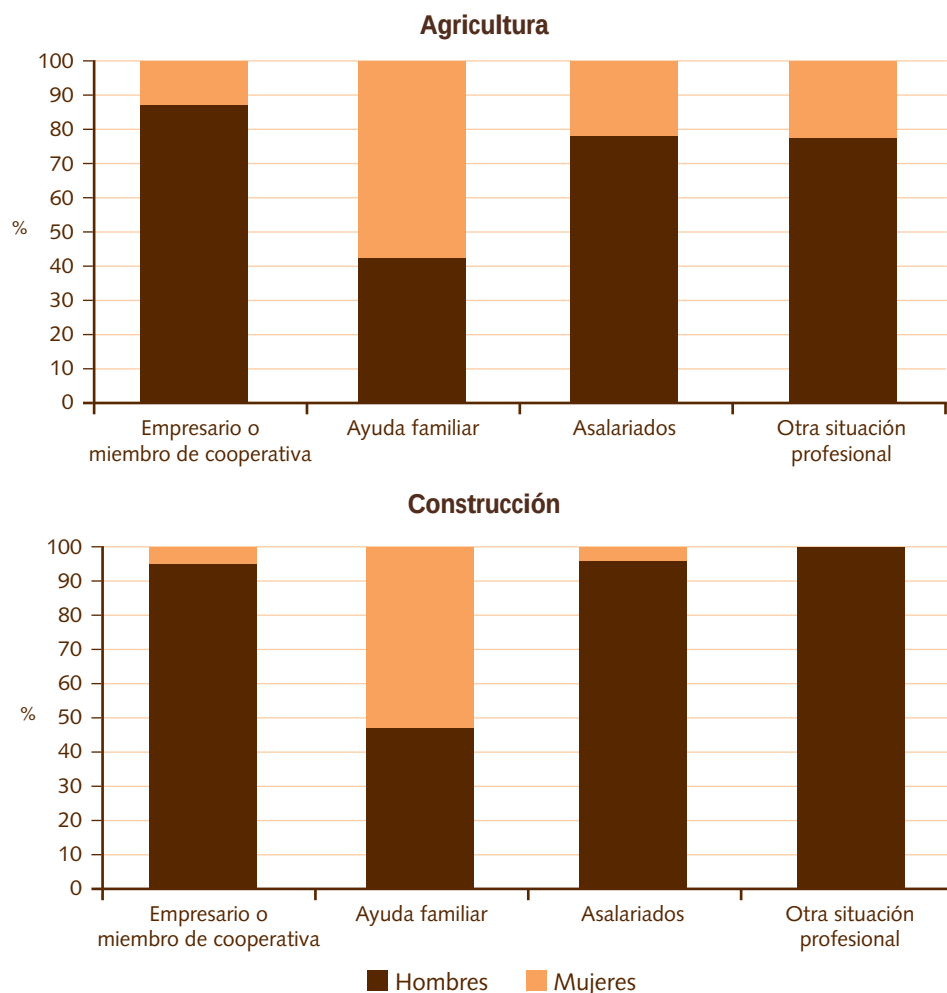
Estructura de la ocupación por sexo. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA 2010. Medias anuales 2001-2010. Elaboración M. Alario.

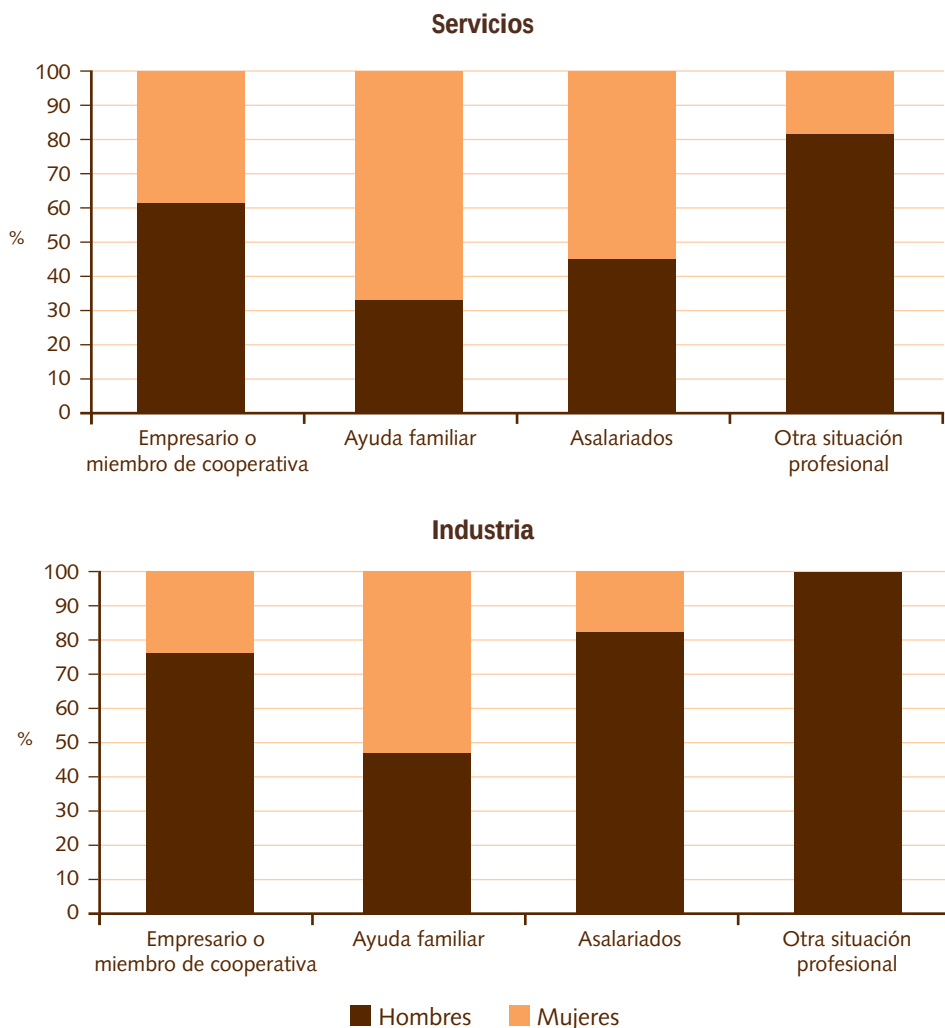
Estos comportamientos, válidos desde el punto de vista general, presentan diferencias importantes, tanto según el tipo de actividad económica como el tipo de espacio de residencia. Así, la menor presencia de mujeres empresarias se encuentra en las actividades agrarias y de construcción, sectores fuertemente masculinizados. Mientras que los máximos se alcanzan en actividades de servicios, más proclives a la existencia de mujeres empresarias en unidades pequeñas, una buena parte de las veces, sin asalariados. Una situación intermedia encontramos en el sector de la industria.

Situación profesional de ocupados/as. Castilla y León, 2010



Continúa

Continuación

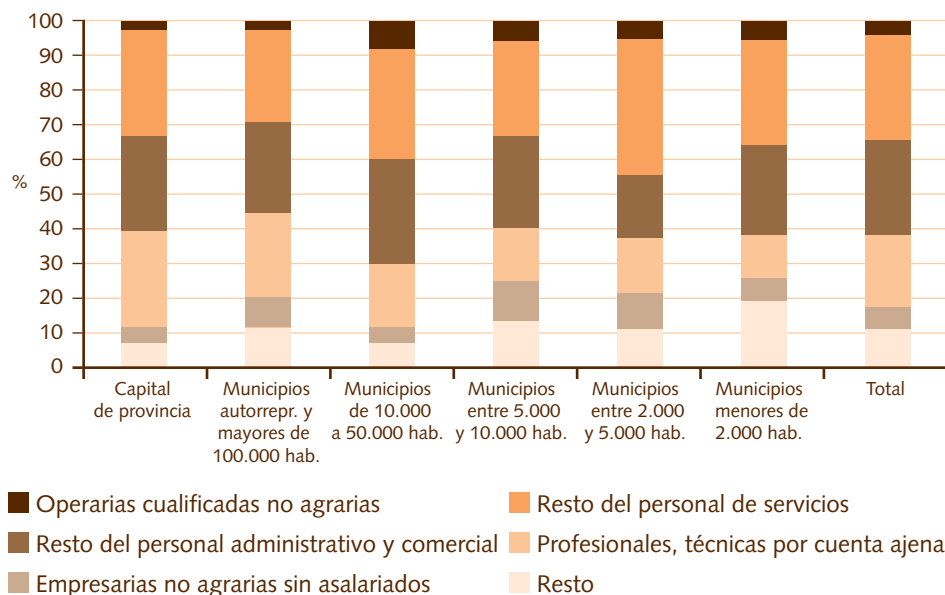


Fuente: INE, EPA 2010. Medias anuales 2001-2010. Elaboración M. Alario.

Por el contrario la presencia femenina como ayudas familiares es predominante, absolutamente, en todos los sectores pero, especialmente en las actividades agrarias y los servicios, actividades donde tradicionalmente las mujeres han articulado su participación como apoyo a explotaciones y empresas de carácter familiar. La presencia de asalariadas alcanza la paridad tan sólo en las actividades de servicios donde, como ya hemos visto, se concentra la mayor parte de la actividad femenina.

Su participación en el conjunto de asalariados en actividades agrarias o industriales es claramente minoritaria ya que se trata de trabajos considerados masculinos salvo algunas labores agrícolas (recolección hortícola o vendimia) e industriales relacionadas con la agroindustria o el textil.

Condición socioeconómica de las ocupadas. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA (3^{er} trimestre). Elaboración a medida.

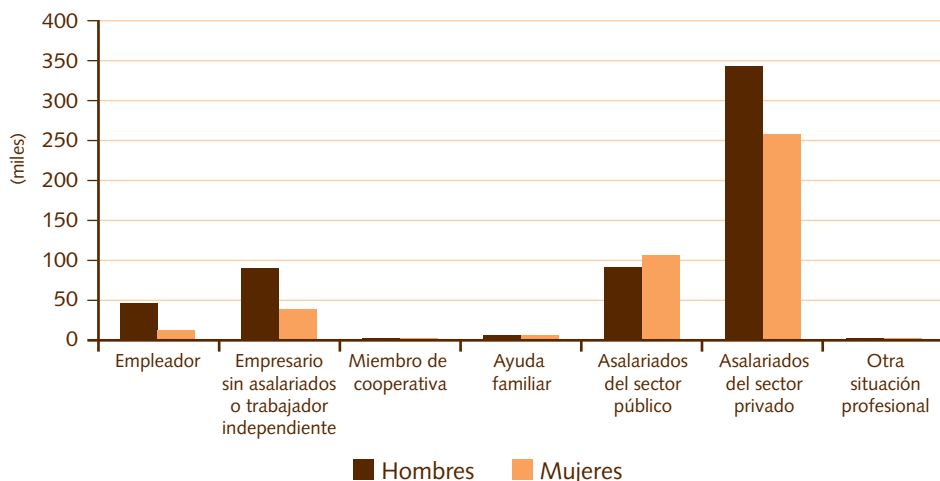
Espacialmente se aprecian también algunas diferencias según el tamaño del municipio de residencia, con un mayor peso del personal de servicios menos cualificados en espacios no urbanos, y una mayor presencia de empresarias no agrarias sin asalariados en los municipios intermedios.

Así pues, mayoritariamente, las mujeres se han integrado en el mercado laboral a través de un modelo aparentemente más cómodo pero también menos rentable y muy concentrado en un conjunto reducido de actividades: el trabajo asalariado por cuenta ajena, que les permite acomodar las horas de empleo con las de atención familiar, especialmente a través de los contratos precarios y temporales, las jornadas a tiempo parcial, etc.

b. La asalarización y la escasa presencia de las mujeres en puestos directivos

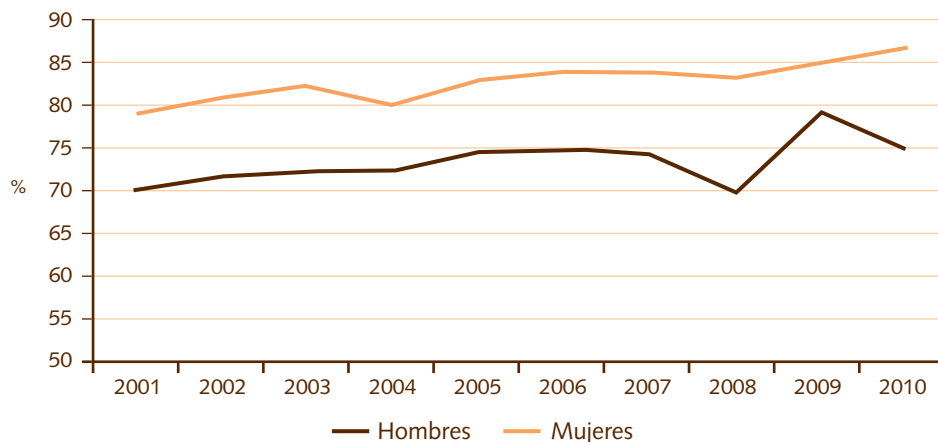
Las mujeres cada vez son más en el conjunto de trabajadores pero su presencia no se distribuye de igual forma que la de los varones entre los distintos tipos de situación profesional. Una parte fundamental del crecimiento del mercado laboral en los últimos 25 años se ha realizado mediante el modelo de trabajo por cuenta ajena, reforzada por una legislación laboral que ha flexibilizado el mercado laboral y promovido el empleo temporal y precario. De esta forma la tasa de asalarización se ha incrementado en todos los colectivos desde mediados de los años ochenta, pero lo ha hecho en mayor medida en el colectivo de trabajadoras, donde supera el 86% del total. El peso de los asalariados ha crecido en cinco puntos porcentuales mientras que el de asalariadas sube casi 10 puntos.

Ocupados/as por situación profesional. Castilla y León, 2010



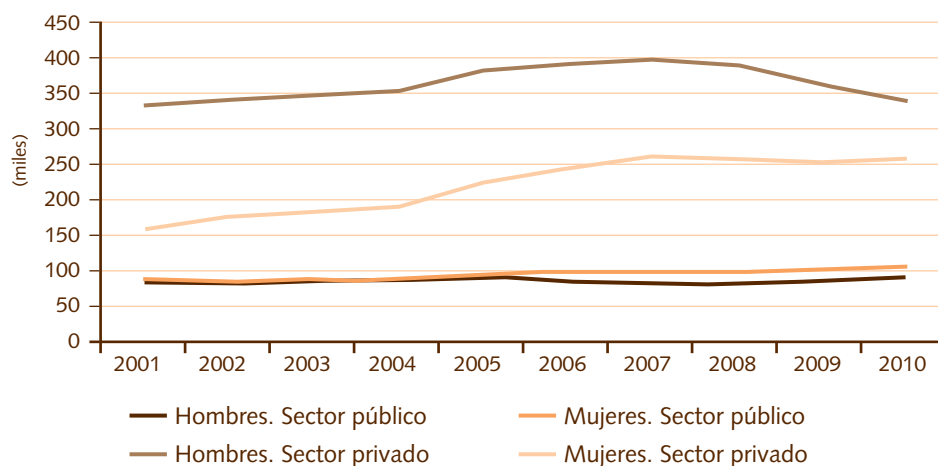
Fuente: INE, EPA. Submuestra Condiciones Laborales 2001-2010. Elaboración M. Alario.

Asalariados/as por sexo. Castilla y León, 2001-2010



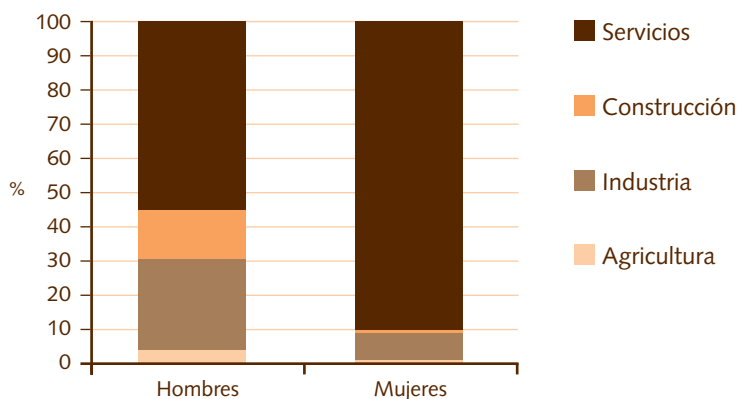
Fuente: INE, EPA. Tablas anuales.

Evolución de los asalariados/as. Castilla y León, 2001-2010



Fuente: INE, EPA. Tablas anuales.

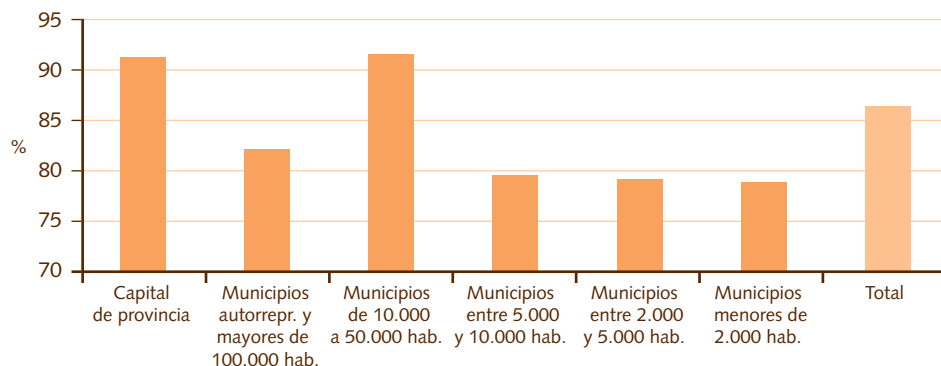
Asalariados por sector económico. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA. Tablas anuales.

Este panorama tiene mucho que ver, obviamente, con la estructura de la ocupación por ramas de actividad. Así, la fuerte presencia de las mujeres en los servicios y, especialmente en el sector de los servicios públicos, se traduce en el absoluto predominio de las asalariadas en estas actividades, de forma que nueve de cada diez están vinculadas a este tipo de trabajos. Por otro lado, la fuerte apuesta femenina por la función pública se traduce, como no podía ser de otra manera, en su importante peso como sostén del trabajo femenino por cuenta ajena. Por el contrario, la estructura de los hombres asalariados pone de manifiesto la mayor diversidad de opciones laborales para ellos, ya que todos los sectores asumen asalariados varones en mayor o menor medida, con especial incidencia de las actividades privadas, que son claramente predominantes en el trabajo masculino. Si bien en los últimos tres años la situación de crisis económica ha afectado precisamente a este colectivo de asalariados varones del sector privado que han visto reducir su número mientras que el de las mujeres, aunque menor cuantitativamente, se ha mantenido.

Asalariadas según estrato de población. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA (3^{er} trimestre 2010). Elaboración a medida.

Las condiciones no son iguales en todos los entornos espaciales y, así, se aprecian diferencias muy significativas según el tipo de espacio de residencia. Las mejores condiciones, en lo que se refiere a opciones laborales por cuenta ajena, se encuentran, sin duda, en los espacios urbanos y los grandes centros comarcales de servicios, donde se concentran las grandes empresas industriales y la mayor parte de la oferta de servicios, especialmente los cualificados pero también los de atención básica a la población, como sanidad, educación, ocio y cultura, comercio y hostelería, etc.

Por el contrario, en los espacios no urbanos y, especialmente en los rurales, las opciones de trabajo asalariado para las mujeres se reduce significativamente, de forma que la tasa de asalariadas es más de 10 puntos menor que la de las capitales de provincia. Las mujeres residentes en espacios rurales se ven obligadas a desplazarse fuera de su lugar de residencia o a buscar alternativas distintas, en buena parte ligadas al autoempleo.

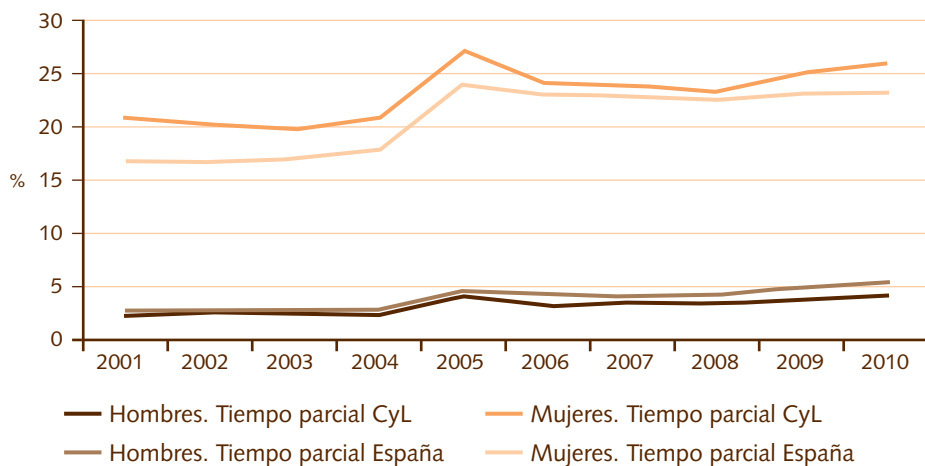
Conseguir la inserción laboral en un mercado regido por criterios androcéntricos no ha sido fácil para las mujeres, que se debaten entre el trabajo productivo y el reproductivo. La sociedad les exige, por un lado, que aportemos nuestro esfuerzo y formación a la producción de bienes y servicios y ha impuesto un modelo económico en el que la aportación económica de ambos miembros de la pareja es imprescindible, pero, por otro lado, esa misma sociedad exige a la unidad familiar, especialmente a las mujeres, que sigan haciéndose cargo del cuidado de las personas dependientes. Se les piden esfuerzos pero no se les aportan medios para conseguirlos, de forma que la historia laboral de las mujeres se ve lastrada por interrupciones, alteraciones y discontinuidades que limitan y recortan sus ingresos en comparación con los varones y limitan sus prestaciones sociales en el futuro.

Una de las formas que se ofrecen a las mujeres para poder trabajar en estos complicados contextos sociales y económicos, es el trabajo a tiempo parcial, que, incluso filosóficamente, se justifica como una opción para conseguir la conciliación de la vida laboral y familiar. Por otro lado, muchos de los trabajos a los que acceden las mujeres están vinculados a sectores con fuerte estacionalidad y ello se traduce en una gran temporalidad laboral. Como resultado de la mezcla de todos estos hechos nos encontramos con el tercero de los grandes problemas del trabajo, y especialmente del empleo, femenino: la precariedad.

c. La precariedad como norma

Es un hecho conocido que los modelos laborales de las mujeres se caracterizan, en conjunto, por la presencia de la precariedad. La coincidencia de su masiva incorporación al trabajo con la flexibilización del mercado laboral y con el proceso de desarrollo de los servicios, marcados por una fuerte temporalidad, han condicionado, junto con el mantenimiento de los roles de género, estos problemas, que no sólo no tienden a reducirse sino que parecen agravarse con el paso del tiempo.

Jornada a tiempo parcial por sexo. España y Castilla y León, 2001-2010



Fuente: INE, EPA. Submuestra Condiciones Laborales. Elaboración M. Alario.

Si nos centramos, en primer lugar, en el tipo de jornada laboral nos encontramos, como se aprecia en el gráfico adjunto, que la opción de jornada a tiempo parcial ha ido creciendo en los últimos años para las mujeres. En la última década, el porcentaje de mujeres que tienen trabajos a tiempo parcial en España se ha incrementado

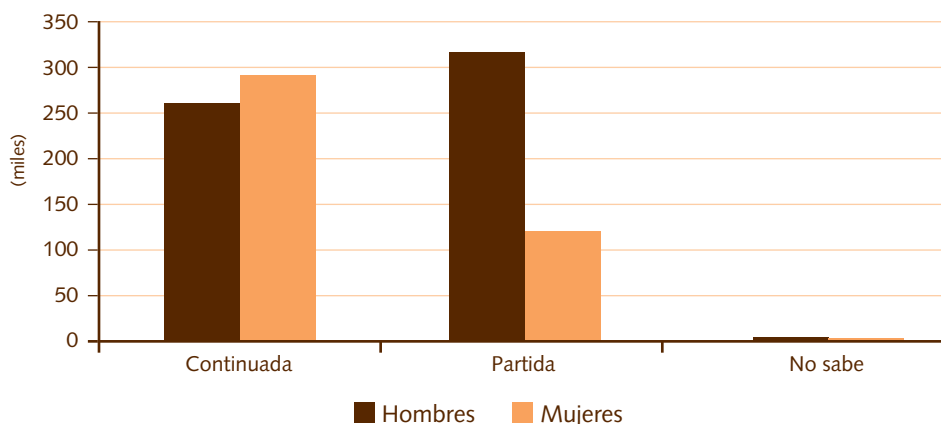
del 17 al 23%, mientras que en Castilla y León las cifras son superiores, pasando de poco más del 20% a superar la cuarta parte de las mujeres ocupadas. En el caso de los hombres el incremento es mucho más reducido, de poco más de dos puntos y no supera el 5% del total de ocupados en 2010.

A riesgo de ser repetitivas, hay que señalar que este proceso tiene que ver con la naturalización del trabajo femenino fuera del hogar pero, también, con el mantenimiento de los roles sociales que imponen a las mujeres el cuidado de las personas dependientes de la familia. Si bien, una parte fundamental de estas mujeres puede que no tengan familiares dependientes a su cargo y, posiblemente muchas de ellas no han optado voluntariamente a este tipo de jornada, socialmente existe el pre-concepto de que los contratos a tiempo parcial son para las mujeres y los jóvenes, entendiendo que sus trabajos se conciben siempre con carácter complementario de las rentas familiares y no constituyen el ingreso básico para la subsistencia. También es cierto que, en más de un tercio de los casos, para el conjunto nacional, se trata de una opción tomada conscientemente con este u otros fines. Lo cierto es que, por diversas razones, la jornada a tiempo parcial es un fenómeno absolutamente feminizado. El 80% de las personas que en Castilla y León estaban ocupadas a tiempo parcial en 2010, eran mujeres. Un porcentaje muy similar al del conjunto nacional.

La jornada a tiempo parcial permite, entre otras cosas, la continuidad del tiempo de trabajo, de forma que la adaptación a los horarios de atención familiar son más sencillos. Ello se traduce en que las jornadas continuas, propias de los contratos a tiempo parcial y de la función pública (feminizada como ya hemos señalado) son más frecuentes entre las mujeres mientras que las jornadas partidas están más generalizadas entre los varones entre los que se asume como un valor la dedicación absoluta al trabajo durante todo el día.

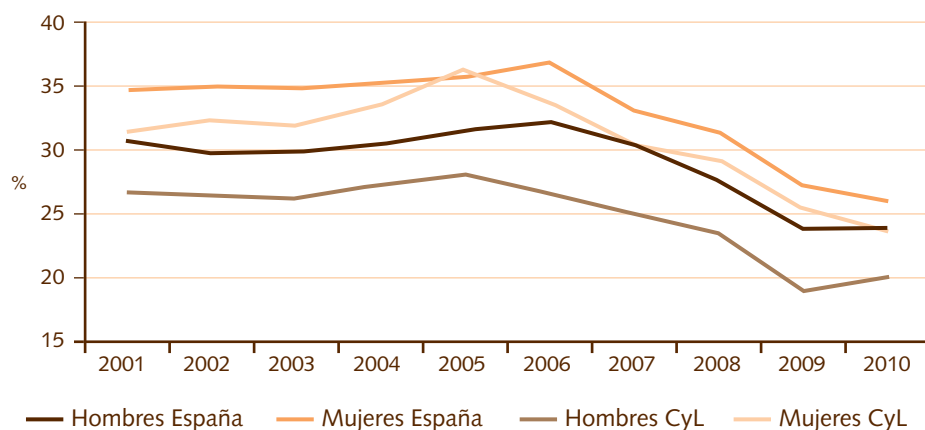
Por lo que se refiere a la precariedad laboral, el peso de los contratos temporales constituye un buen indicador. En primer lugar hay que señalar que, tanto en el conjunto de España como en Castilla y León, la temporalidad es sistemáticamente mayor para en el caso de los trabajos ocupados por mujeres que en los ocupados por hombres.

Tipo de jornada. Personas ocupadas. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA. Submuestra Condiciones Laborales. Elaboración M. Alario.

Contratos temporales por sexo. España y Castilla y León, 2001-2010

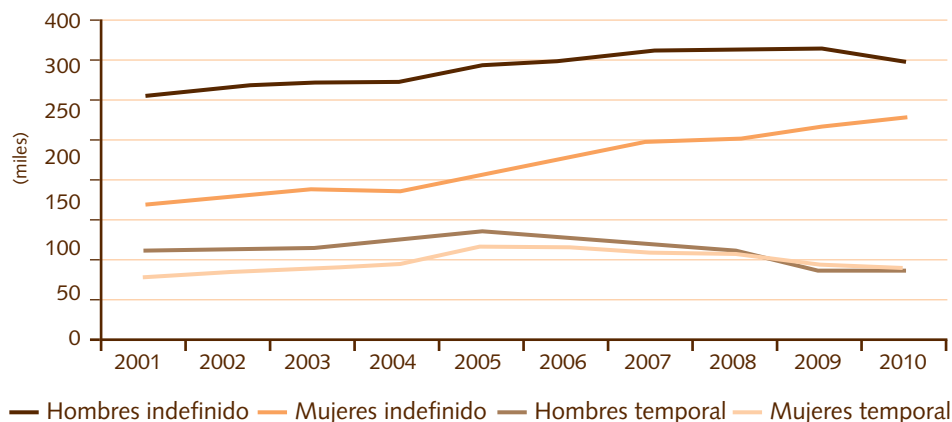


Fuente: INE, EPA. Submuestra Condiciones Laborales. Elaboración M. Alario.

En la última década la temporalidad de los contratos femeninos se ha mantenido sistemáticamente por encima del tercio del total de contratos de asalariadas, alcanzando valores máximos a mediados de la década, coincidiendo con el momento más dinámico del mercado laboral en épocas recientes. Para los hombres, esos datos han venido oscilando entre una cuarta parte y un tercio, con una dinámica temporal similar. Es destacable que, tanto para hombres como para mujeres, los

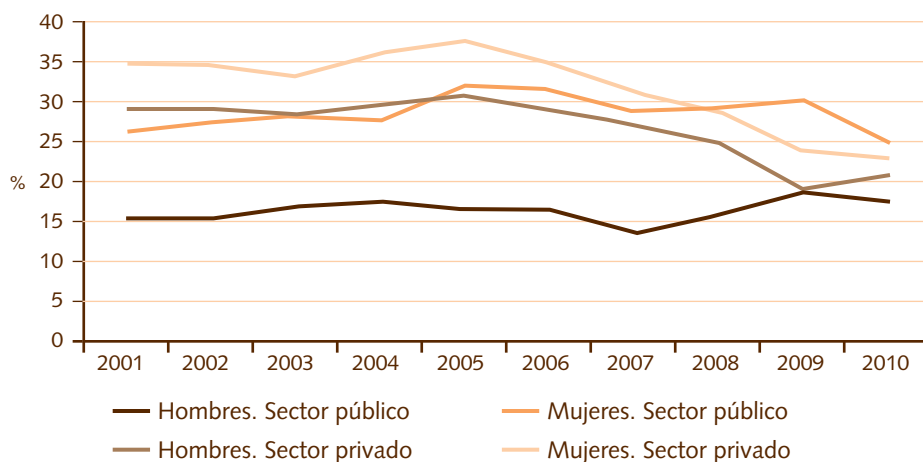
datos de temporalidad en Castilla y León son más bajos que los del conjunto español, poniendo de manifiesto el menor peso que en nuestro mercado laboral tienen las actividades vinculadas a los sectores turísticos con mayores tasas de estacionalidad laboral.

Relación laboral de asalariados por sexo. Castilla y León, 2001-2010



Fuente: INE, EPA. Submuestra Condiciones Laborales. Elaboración M. Alario.

Contratación temporal por sexo y tipo de sector. Castilla y León, 2001-2010

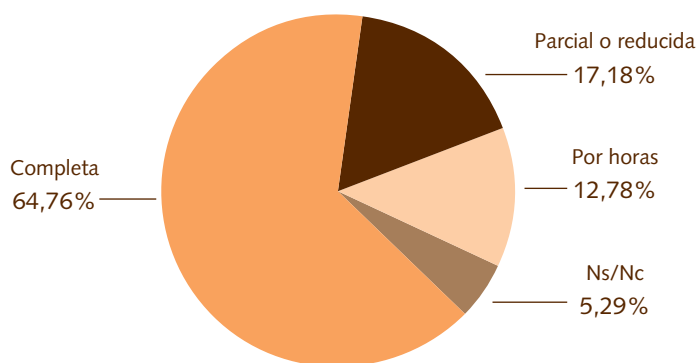


Fuente: INE, EPA. Submuestra Condiciones Laborales 2001-2010. Elaboración M. Alario.

La crisis incide en que, a partir de 2007 el grado de temporalidad descienda en todos los colectivos, tanto en cifras absolutas como relativas, hasta situarse por debajo de la cuarta parte en mujeres y de un quinto de los asalariados en varones (ver gráficos adjuntos). La distancia entre la temporalidad de hombres y mujeres de Castilla y León se acorta con la crisis, por la mayor pérdida de puestos de trabajo masculinos en el sector privado, donde se concentran la mayoría de los asalariados. El sector público, como suele suceder en todos los momentos iniciales de crisis, mantiene su nivel de ocupación, aunque sea temporal, sostenido hasta 2009 en que empieza a notarse un ligero descenso, tanto en mujeres como en hombres, entre los que, incluso, crece entre 2007 y 2009 para descender desde aquí. También en este caso, la distancia entre ambos colectivos se acorta por efecto de la crisis.

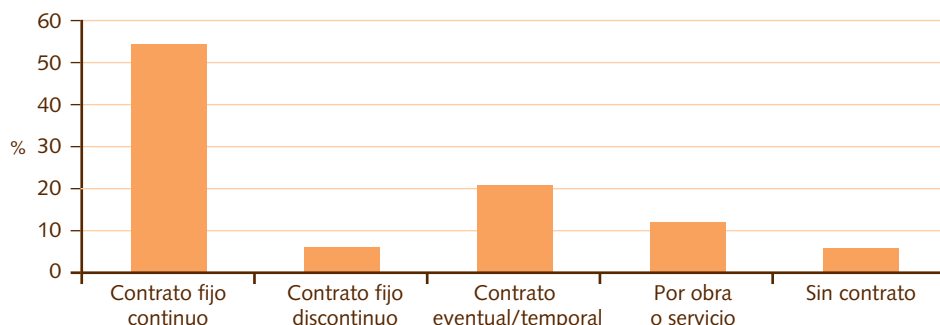
Estos responden a la situación de la mayoría de las personas trabajadoras asalariadas que son, como ya hemos señalado, básicamente urbanas. En los espacios rurales, el perfil de las asalariadas es algo distinto al del conjunto regional. Las jornadas parciales o por horas son aún más frecuentes en los espacios rurales. Las dificultades impuestas por mercados laborales muy estrechos que ofrecen pocas posibilidades de trabajos de calidad se traduce en una fuerte precariedad, visible tanto en el peso de los trabajos por horas como en el peso de los contratos fijos discontinuos o eventuales, muy ligados a actividades de fuerte estacionalidad.

Tipo de jornada, mujeres residentes en espacios rurales, Castilla y León, 2011



Fuente: Encuesta 2011. Elaboración M. Alario.

Tipo de contrato de las trabajadoras por cuenta ajena. Espacios rurales. Castilla y León, 2011



Fuente: Encuesta 2011. Elaboración M. Alario.

Como ejemplo muy significativo de esta situación de precariedad hay que hacer notar que casi un 6% de las respuestas válidas de trabajadoras por cuenta ajena señalan que están trabajando sin contrato.

B. La percepción de las mujeres sobre el acceso a los puestos de responsabilidad y el techo de cristal

En palabras de Paula NICOLSON (1997), “la masculinidad es equivalente al éxito, a la autorrealización y al poder, mientras que la feminidad es aún concebida por la mayoría de los hombres y las mujeres bajo la forma anticuada y tradicional de una pasividad dependiente” (p.19). Para muchas mujeres y muchos hombres es difícil reconocer la existencia de estas discriminaciones de género y se intenta hacer prevalecer un discurso sobre la igualdad que invisibiliza y legitima las desigualdades. Sin embargo, como hemos visto, ser hombre o mujer todavía sigue condicionando las posibilidades de acceder a los puestos de mayor responsabilidad en el sistema productivo y la forma de desenvolverse en ellos.

En las últimas décadas, se viene investigando y conceptualizando sobre el ‘techo de cristal’, una popular metáfora, que se utiliza para expresar los mecanismos intangibles que impiden a las mujeres escalar puestos de poder en las jerarquías organizativas. Son a veces difíciles de percibir, pero tienen una efectividad contrastada por la gran desigualdad manifiesta en el número de mujeres que llegan a asumir puestos de decisión en los diferentes ámbitos del sistema productivo.

Diversos estudios muestran que incluso dentro de los sectores donde hay una mayor presencia femenina, los hombres tienen mayores probabilidades de ocupar puestos directivos y con mayor remuneración que las mujeres (SARRIÓ et al., 2002).

“Yo he trabajado en la fábrica de galletas. La distribución del trabajo es totalmente machista. Los hombres son los que organizan las líneas de producción. Y en las oficinas igual: Todos los jefes son hombres, todas secretarías y si hay una reducción de trabajo, probablemente manden a casa antes a las mujeres que a los hombres”. (3GrupoDiscusión_5Emprendedoras_25-50añosPA).

En los relatos de las mujeres entrevistadas se repite también la referencia a determinados rasgos de carácter –la inseguridad, el daño que causan las críticas y el miedo ante ellas, el reconocimiento de ser demasiado blandas– que chocan con el ejercicio de funciones directivas (a pesar de atribuirse a las mujeres un “estilo directivo” que ha sido muy elogiado últimamente por algunos teóricos de la gestión de recursos humanos). Como han señalado algunos ensayos (GARCÍA RIBAS, 2006), las mujeres directivas tienden a presentar un estilo comunicativo más pasivo que asertivo, que trasluce la necesidad de agradar, de ocuparse por las necesidades del otro y de subordinar los propios intereses a los intereses de los demás. Nos encontraríamos ante una manifestación más de un *habitus* de género que acaba reproduciendo la subordinación femenina.

“A veces me doy cuenta y digo si yo normalmente no soy así. Soy más capaz de tomar decisiones, más capaz de que se me escuche y hay veces que al ser una reunión digo: he desaparecido, no he dicho nada en toda la reunión, no estaba [...]. Notas que desapareces, como que te invisibilizas”. (Técnica ayuntamiento y profesora Universidad_29añosPA).

“...Muchas veces lo que me falta es decir, bueno, o lo que me falta el coger y decir..., o a lo mejor es pegar un grito en determinados momentos que pueda valer más esto en determinados momentos, que ir con calma dando explicaciones y esto y lo otro... Depende de con la gente que trabajes, a determinadas personas que son complicadas en su forma de trabajar, haber sido más dura. Y yo como soy muy tolerante y tengo mucha paciencia, soy de las que pienso que con el diálogo lo vas a conseguir todo, pero no siempre todo se consigue por las buenas”. (Funcionaria Jefa de Servicio_40añosVA).

“...Entonces, yo soy muy blanda, pues a lo mejor me dicen esto y me acobardo en seguida, no soy de estas... no, soy un poquito blanda. ¿Me entiendes? Me gustaría tener un poquito más de genio, un poquito más... soy muy blanda. Me gustaría ser más dura en algunas cosas, por-

que a lo mejor te dicen cosas y a lo mejor me acobardo, me ... no es que me acobarde, sino que, no soy capaz de decir, pues no, es esto y ... yo soy un poquito más blanda, en cambio, mi marido es un poquito mas ... o sea, yo soy un poco mas tierna". (Entrevista a ganadera. Medio rural).

Las dificultades de legitimación de la autoridad para las mujeres se reflejan claramente en el discurso de las empresarias. Los hombres siguen ostentando la autoridad *per se*, como un atributo intrínseco a la propia masculinidad, sin embargo, las mujeres la tienen que conquistar y hacerse valer. Según CALLEJO et al. (2004), un rechazo a la autoridad femenina se esconde detrás de una generalizada creencia en que las mujeres tienen mayores dificultades para generar confianza en los colegas y respeto en los subordinados. Según estos autores, estas creencias son una forma de ocultar la no aceptación del mando femenino.

"A los hombres que les mande una mujer no les gusta nada, y considerada niña y no me hacía ni caso e imponerte es súper difícil, es súper difícil, por mucho ejemplo que des no te hacen caso, entonces para imponerte, ahí gracias a que estaba mi hermano, al decírselo él le hacían caso; esa mentalidad un poco retrógrada [...] también será por la edad, pero mi hermano también era bien joven y a él le hacían caso por ser hombre y a mí no (...) para dar más seriedad cuando ya veo que alguien no me hace caso en algo, le digo a mi hermano: díselo tú y como que da más seriedad ... ese tema del machismo aún lo tenemos ahí, la figura esa paterna". (EmpresariaTurismoRural_33añosPA).

Vemos en los casos anteriores, cómo algunas mujeres procuran desempeñar un estilo de dirección más de tipo tradicional-masculino, por considerarlo más efectivo que el que les caracteriza. No obstante algunas autoras señalan que la tendencia en cultura organizacional actual, apuesta por un estilo femenino de dirección «*transformacional*» centrado en las personas, horizontal y participativo "Numerosos trabajos ponen de manifiesto que el estilo de liderazgo de las directivas presenta una clara tendencia al estilo transformacional caracterizado por la orientación hacia las personas, por la motivación para que trabajen y se esfuercen a favor de los objetivos comunes y por el apoyo y consideración individualizada" (RAMOS, BARBERÁ y SARRIÓ: 2003, p. 274).

En esta línea parece ir el estilo de liderazgo que observamos en el discurso analizado de la directiva, que ejerce la dirección de un equipo de técnicos, entre los cuales figuran algunos de sus anteriores jefes, asumiendo el reto con éxito y afianzándose como directiva, practicando un estilo basado tanto en la experiencia y capacitación de sus subalternos, como en la confianza depositada en las buenas relaciones personales que mantienen.

“Ellos me conocían de ocho años y la relación siempre ha sido muy buena y no ha habido nunca mal rollo con ellos al pasar a ser su jefa [...] bueno, pues a mí ellos como me conocían de ser directora, pues sí que les apetecía. A mí sí que me recibieron muy bien; –“ya sabes, cualquier cosa que necesites”–. Sí es que ya verás como al principio seis meses lo voy a pasar fatal ... y ellos: –“no, ya verás como en tres meses lo coges”–, y muy bien. Sí que es verdad que yo también acepté el puesto por eso, porque por muy difícil que sea... tengo debajo de mí a dos pesos pesados que han sido directores y que llevan veintidós años haciendo lo mismo y no puede ser que de repente esto cojee”. (DirectivaMultinacional_39años_1hijoVA).

A pesar de ser éste un estilo de liderazgo que en el caso de esta mujer directiva da buenos resultados en la relación con sus subordinados, la no aceptación en algunos temas del mando autoritario de su jefe, superior en el organigrama, ha llevado a un enfrentamiento extremo y sin precedentes en la empresa, a esta directiva y a otros tres directivos hombres que directamente fueron despedidos.

“Empecé denunciándolo yo y luego ha habido tres casos, y los tres están en la calle. Porque eran hombres. En este tema, ellos sí miraron mucho el que yo era una mujer y que le podía hacer mucho daño si hablaba de lo que yo le estaba denunciando, por eso se cortaron”. (DirectivaMultinacional_39años_1hijoVA).

Ella, conserva su puesto de trabajo y su nivel precisamente “por ser mujer”, pero el precio a pagar por haberse atrevido a alterar las normas de juego entre los altos mandos le está resultando muy costoso a nivel personal.

“Ellos han permitido que yo me quedara porque soy mujer... Y porque es verdad que la indemnización es inferior para el resto de compañeros que llevaban menos tiempo, todo suma... y luego a nivel de expedientes y currículum, porque nos hacen evaluaciones todos los años, yo tenía excelente, o sea: tienes que justificar muy mucho, porqué estas despidiendo a una persona que es perfecta, que ha pasado por cinco directores y que solo tiene un problema con una persona...” (DirectivaMultinacional_39años_1hijoVA).

Las mujeres están siempre sujetas a una doble demanda social. Si se comportan como “buenas mujeres” son excluidas de los puestos de liderazgo, por falta de capacidad o de aptitudes, pero si son fuertes, independientes, ambiciosas, competitivas... son poco femeninas y tampoco despiertan valoraciones positivas. “Las investigaciones han mostrado que las mujeres que se comportan con confianza en

sí mismas y asertividad no son tan bien percibidas como los hombres que se comportan de la misma manera”. (MOYA y LEMUS, 2004, p. 227).

“Aquel era demasiado déspota y yo demasiado rígida en mis planteamientos. Sí: él me decía que yo era: “asquerosamente perfecta”, pero para mí era un halago, no un insulto y entonces se cabreaba más... y sí es que soy “asquerosamente perfecta” y además mientras pueda lo voy a seguir siendo”. (DirectivaMultinacional_39años_1hijoVA).

Como indican MOYA y LEMUS (2004), “en el caso de promoción o de ascenso las mujeres estarían en condiciones de inferioridad porque, de acuerdo con los estereotipos de género tradicionales, tienen menos competencia y capacidades de liderazgo. Cuando se trata de la evaluación de líderes, también las mujeres saldrían perjudicadas, pero ahora porque se distancian del estereotipo de mujer” (p. 227). Hagan lo que hagan las mujeres se percibe que las expectativas de género marcan la intensidad y las tendencias de las críticas y despliegan mecanismos sociales para intentar controlar los comportamientos de hombres y mujeres, de modo a que sigan perpetuando los mandatos tradicionales de género. Para las mujeres el “techo de cristal” sigue funcionando como una barrera que las excluye de ascender en las organizaciones a puestos de poder, por el mero hecho de ser mujeres. “Es tal el esfuerzo que muchas de estas mujeres tienen que efectuar para adaptarse a un mundo de varones, sin acabar finalmente siendo una más, que no es extraño que sirvan como *antimodelo* para muchas otras” (OSBORNE, 2008, p. 112).



VI. MUJERES Y ACTIVIDAD EMPRESARIAL EN CASTILLA Y LEÓN



VI. MUJERES Y ACTIVIDAD EMPRESARIAL EN CASTILLA Y LEÓN

En los últimos veinte años, pero especialmente en la última década, la promoción de la inserción laboral de las mujeres se ha basado de forma fundamental en la incentivación del emprendimiento femenino. Se ha entendido que el autoempleo a través de la creación de empresas propias, con o sin asalariados, constituye una opción especialmente válida para las mujeres con dificultades de inserción laboral, jóvenes con elevada formación, mujeres adultas paradas y, especialmente, para aquellos casos de mujeres que se mueven en ámbitos territoriales con especiales dificultades de trabajo en los modelos asalariados clásicos, como es el caso de las residentes en espacios rurales.

A. La apuesta por el autoempleo femenino a través de la incentivación de la opción empresarial

Desde distintos organismos de la administración regional, como el Servicio Público de Empleo (ECyL), la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, así como desde otras entidades como, Diputaciones, Cámaras de Comercio, se han ido poniendo en marcha líneas de ayuda para atender las consultas y apoyar la formación, elaboración y desarrollo de proyectos empresariales por parte de mujeres con iniciativa. Así, los cuatro Planes Regionales de Empleo desarrollados en nuestra región desde 1998 hasta 2010 han hecho hincapié, especialmente el IV (2007-2010), en la potenciación de la actividad empresarial, línea que se continua en el Plan de Empleo 2011. Aunque no existe una fuente que recoja de forma conjunta y homogénea los resultados de estas actuaciones, algunos datos parciales pueden servirnos para ilustrarlos.

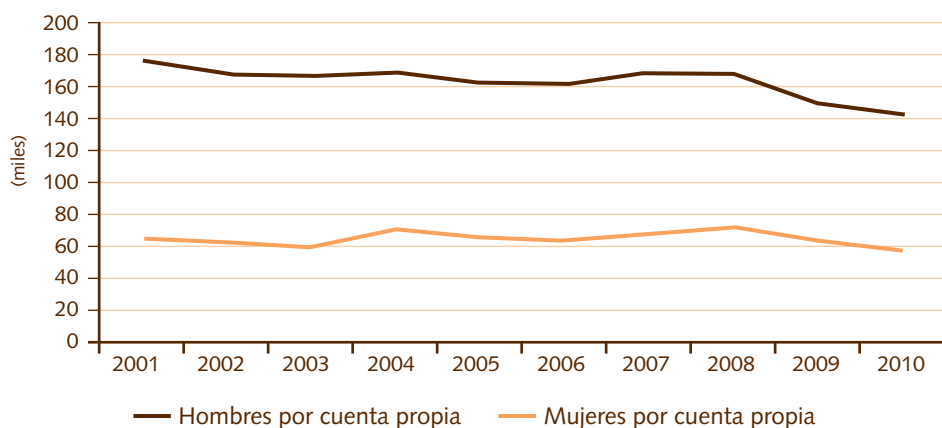
La Red Mujer Empleo de Castilla y León, desde su puesta en marcha en el año 2000, ha atendido a más de 40.000 mujeres, facilitando la inserción laboral de casi 10.000 y ha apoyado la creación de casi 3.500 empresas promovidas por mujeres, un 42% de las cuales se han ubicado en espacios rurales de Castilla y León. Por su parte, el Centro Europeo de Empresas e Innovación desde su creación en 1990 ha atendido el asesoramiento para la creación de más de 350 empresas con 1.197

empleos, aunque no disponemos de datos desagregados por sexos. El Programa de Apoyo Empresarial (PAEM) promovido por el Consejo Superior de Cámaras de Comercio durante el período de aplicación 2003-2010 ha atendido, en conjunto, casi 12.000 solicitudes de información, 8.500 demandas de asesoramiento que se han materializado en la creación de más de 2500 empresas, si bien han supuesto la creación de menos de 400 empleos. Sólo en el año 2009 atendió 1400 peticiones de asesoramiento de mujeres que se han materializado en la creación de 296 empresas.

Aunque no existe un estudio estadístico preciso sobre el perfil de las usuarias, el resultado del PAEM, permite establecer que suelen ser mujeres jóvenes, entre 25 y 45 años, con estudios medios o superiores y que, ante la situación de desempleo (especialmente en los últimos años) optan por iniciar su nuevo negocio en actividades normalmente relacionadas con los servicios personales, el comercio o la hostelería¹³.

A pesar de todos estos esfuerzos e incentivos, la capacidad emprendedora de las mujeres en Castilla y León es mucho menor que la de los varones, siendo nuestra región donde, en 2007 se daba la mayor diferencia entre hombres y mujeres en la participación de los/as empresarios/as en el conjunto de los/as ocupados/as (ver anexo V).

Ocupados/as por cuenta propia. Castilla y León, 2001-2010

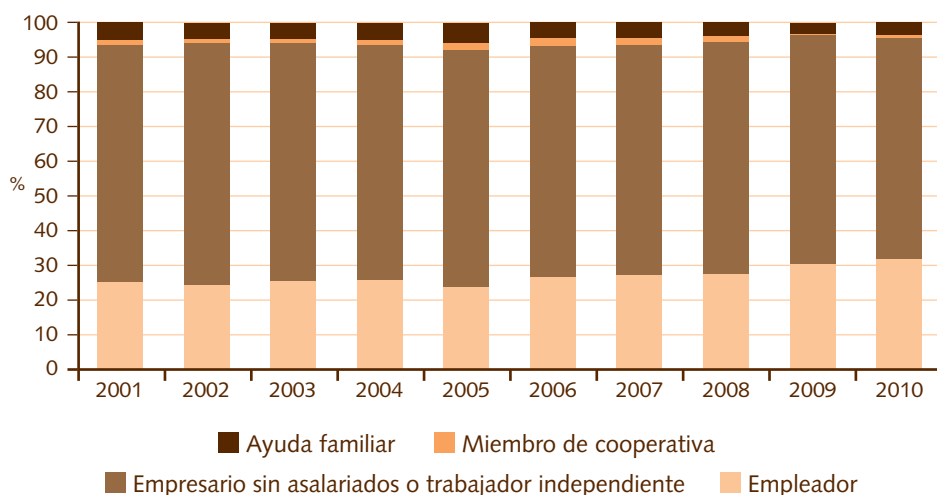


Fuente: INE, EPA. Submuestra Condiciones Laborales 2001-2010. Elaboración M. Alario.

¹³ Según información ofrecida por la Cámaras de Comercio en www.camarascyl.es.

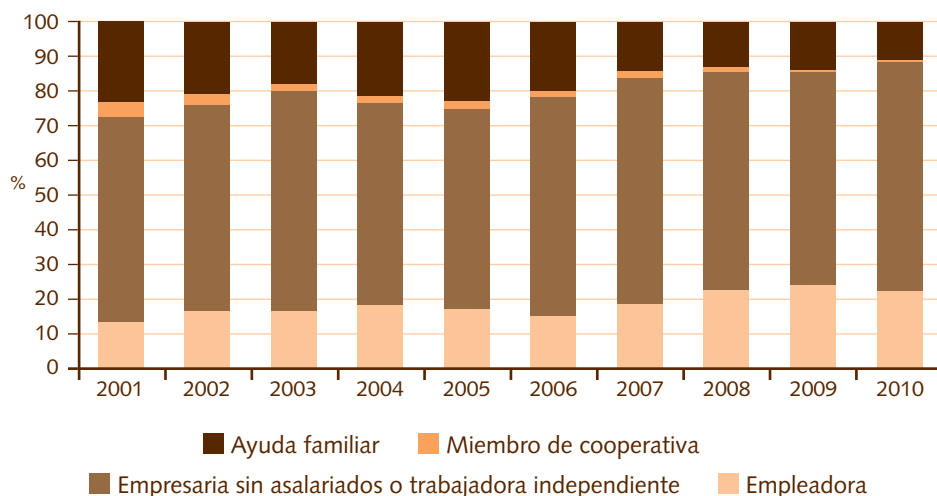
En la última década el número de personas que se ocupan a través de alguna de las formas que se clasifican como “por cuenta propia” (empresarios/as con y sin asalariados, ayudas familiares y miembros de cooperativas) se ha mantenido más o menos sostenido con un leve descenso en el último cuarto de la década, relacionado con las dificultades de la crisis y que afecta tanto a hombres como a mujeres.

Ocupados por cuenta propia. Castilla y León, 2001-2010



Fuente: INE, EPA. Submuestra Condiciones Laborales 2001-2010. Elaboración M. Alario.

Ocupadas por cuenta propia. Castilla y León, 2001-2010

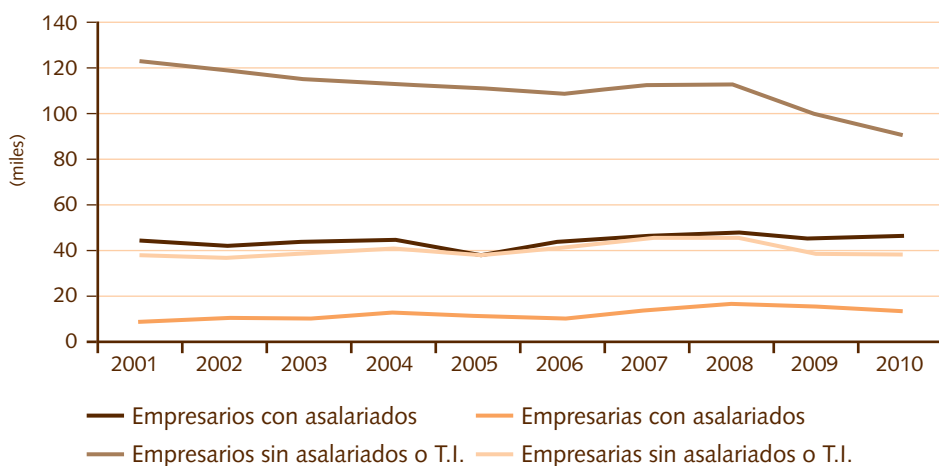


Fuente: INE, EPA, Submuestra Condiciones Laborales 2001-2010. Elaboración M. Alario.

Esta evolución encubre, sin embargo, importantes diferencias en la dinámica de los distintos colectivos. Así, tanto para hombres como para mujeres ocupados por cuenta ajena, la evolución de la última década está marcada por el descenso del peso relativo de los grupos de ayuda familiar y miembros de cooperativas y el incremento del peso del empresariado. Se mantienen, sin embargo, diferencias significativas en la estructura de la ocupación por cuenta propia de hombres y mujeres. En los primeros prácticamente la totalidad de este tipo de ocupación se articula en torno a las formas de empresario o trabajador independiente, mientras que en el caso de las mujeres, se mantiene aún una presencia minoritaria pero significativa de la forma de Ayuda Familiar, cuna de las formas más precarias de ocupación existentes en el mercado laboral, ya que no comporta remuneración ni derechos laborales. Es destacable la práctica desaparición, en ambos casos, del colectivo de miembros de cooperativas que en 2010 ocupa a poco más del 1% de los trabajadores por cuenta propia (unas 1.200 personas).

Por lo que se refiere al colectivo de empresarios/as propiamente, tanto en hombres como en mujeres se han incrementado en cifras absolutas durante casi toda la década, con un ligero descenso al final de la misma del empresariado que no emplea asalariados y de las personas que trabajan individualmente. Un proceso que tiene que ver con las consecuencias de la crisis sobre los trabajadores autónomos. Aunque es un hecho general, es más visible en el conjunto de los varones.

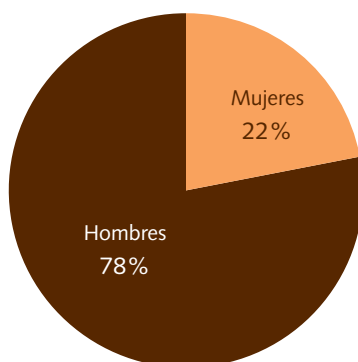
Empresarios/as en Castilla y León, 2001-2010



Fuente: INE, EPA. Submuestra Condiciones Laborales 2001-2010. Elaboración M. Alario.

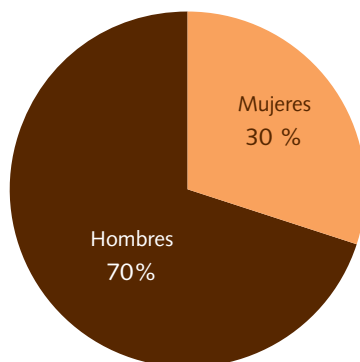
Sin embargo, como balance de los últimos diez años podemos aportar un dato positivo, ya que el número de mujeres empresarias se ha incrementado entre 2001 y 2010 en un 8,6% mientras que el de los varones se reduce en un 17% a casusa especialmente de la pérdida de autónomos ya que los empleadores crecen un 5,7%. Un crecimiento que no ha servido para paliar el fuerte desequilibrio que existe en la composición del empresariado por sexos, claramente masculinizado en cualquiera de sus formas.

Empresarios con asalariados. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA. Submuestra Condiciones Laborales 2010. Elaboración M. Alario.

Empresarios sin asalariados y trabajadores independientes. Castilla y León, 2010



Fuente: INE, EPA. Submuestra Condiciones Laborales 2010. Elaboración M. Alario.

A pesar de lo señalado hasta aquí, ya son muchas las mujeres en Castilla y León que se deciden a emprender y crear una iniciativa económica de producción. En muchos casos las iniciativas surgen como respuesta a las necesidades personales de inserción en el mercado de trabajo, en el que el autoempleo es visto como una opción. Conocer las razones que llevan a estas mujeres a emprender y analizar las vivencias, positivas y negativas derivadas de esta opción, es necesario para valorar en su justa medida el interés de esta alternativa laboral para las mujeres.

B. Emprendedoras y empresarias: otros caminos de inserción

En los relatos analizados hemos constatado las enormes dificultades a la hora de lanzarse a emprender y dar los primeros pasos en una nueva actividad. Estas mujeres, manifiestan haber tenido que enfrentarse a impedimentos similares a los que puedan tener los hombres en cuanto a la búsqueda de financiación para sus proyectos, la gran responsabilidad de haber tenido que asumir el relevo empresarial de la generación anterior, etc. No obstante, en los discursos de las emprendedoras madres, aparece de manera reiterativa el haber sopesado mucho la repercusión que su proyecto iba a tener sobre su familia, especialmente sobre sus hijos e hijas, en ese momento concreto.

*“Las mujeres cuando emprendemos algo siempre pensamos **cómo va a repercutir en los hijos, en tu familia ... esto a veces te frena**, dices: No voy a arriesgar tanto aquí, porque quiero que mañana estudien mis hijos... No es que no te atrevas, es que no piensas tanto en ti misma..”* (3GrupoDiscusión_5Emprendedoras_25-50añosPA).

Entre las mujeres emprendedoras entrevistadas y participantes en los grupos de discusión, aparecen también las que han tenido que adaptar sus negocios a la condición de madre. Para muchas mujeres con niñas y niños pequeños, el autoempleo es más compatible con su cuidado que el trabajo por cuenta ajena y el emprender un negocio puede ser más una forma de compatibilización de las tareas de cuidados con las necesidades económicas y profesionales, que realmente una meta empresarial.

“Antes era una franquicia, yo necesitaba a una persona en la tienda, porque yo sola no puedes, si tienes que ir a una reunión del cole o se te pone un niño malo... entonces estaba con una empleada... Y, cuando dejé la franquicia le dije “mira a ver y tal, si quieres a medias”, le dije si quieres a medias, si hay 50: 25 para cada una, y aquí estamos. (EmprendedoraComercio_43 años_2hijosSA).

Las dificultades más reiteradamente señaladas en todos los relatos sobre el comienzo empresarial son: por un lado, las de tipo económico, asociadas tanto a las fuentes de financiación, como a la escasez de ingresos en una primera fase de puesta en marcha, y por otro, la tramitación de permisos y legalización de las empresas, centrada sobre todo en la excesiva demora y la complejidad de los trámites administrativos.

“El ritmo empresarial no va con el ritmo funcionarial, para nada. Porque tú quisieras hacer una cosa de aquí en un mes, pero con todas las dificultades, de licencias y demás, te paraliza mucho y te quita las ganas”. (EmpresariaTRural_33añosPA).

“Después de todos los sacrificios que fueron hacer la obra, con los albañiles muchísimos problemas, muchas cosas, el papeleo que es un rollo; que parece mentira que todo el día están los políticos con asentar población, y cuando quieres empezar algo nadie te ayuda, por lo menos yo he tenido muchísimos problemas”. (EmprendedoraTurismoRural_56años_3 hijosPA).

Casos como el de esta joven emprendedora, resultan especialmente ilustrativos, del esfuerzo que supone para una mujer entrar en un sector profesional vedado a las mujeres, y donde el exceso de celo corporativista de sus colegas masculinos, supuso una férrea y declarada oposición, para no permitir que una mujer pudiera introducirse en su particular gremio.

“Hubo oposición por parte de otros armeros que decían: “ya haré lo que sea para que no tenga la condición de armero”, porque es un mundo, la gente se mete ahí porque conoce a no sé quién, a no sé cuál y demás, pero vamos, que yo ahora tengo mi condición de armero”. (EmprendedoraComercio_28añosPA).

En los discursos aparece tanto los argumentos en torno al estereotipo por el que se atribuye mayor iniciativa emprendedora a los hombres que a las mujeres, como la consciencia de algunas empresarias, que no solo no lo comparten, sino que alertan sobre el mecanismo de reproducción del estereotipo, desde el momento en que las propias mujeres lo interiorizan y ni siquiera se cuestionan que pueda ser superado.

*“Los estereotipos afectan a los hombres y a las mujeres. Las mujeres tienen más dudas, él comentaba antes que su mujer tenía dudas de si podría conducir o no (un autobús). **Estas ideas afectan.** Probablemente las mujeres seamos más reacias o más miedosas ¿Cómo no va a afectar?”.* (3GrupoDiscusión_5Emprendedoras_25-50añosPA).

Por otro lado, aparece también la seguridad y la autoafirmación de las mujeres como un elemento que tiene una doble lectura, pues por un lado las empodera y las permite crecer, pero por otro las hace menos “buenas” al alejarlas de los parámetros tradicionales de feminidad y acercarlas al estereotipo masculino. “Las investigaciones han mostrado que las mujeres que se comportan con confianza en sí mismas y asertividad no son tan bien percibidas como los hombres que se comportan de la misma manera” (MOYA y LEMUS, 2004, p. 227). Con ello, algunas mujeres sufren presiones y rechazo en algunos círculos sociales, y todas tienen que estar buscando puntos de equilibrio para conseguir autoafirmarse y, al mismo tiempo, controlar y contrarrestar los afectos no deseados de su asertividad.

“Siempre he sido muy decidida, siempre he sido muy emprendedora, dije yo me saco la carrera curso por año y me saqué la carrera curso por año, a todo esto, en verano me iba a Canadá, me fui a Irlanda, me fui a Inglaterra, pues eso: si yo digo hago algo, lo hago”. (EmprendedoraComercio_28añosPA).

Otra de las dificultades que las mujeres han aludido, es la de tener que desarrollar una actividad empresarial en un entorno rural. Ellas destacan, sobre todo, el coste añadido en desplazamientos, la escasez de mano de obra cualificada, la falta de clientes en el entorno inmediato y la todavía persistente y generalizada idea de que es preferible un empleo por cuenta ajena en la ciudad a un negocio propio en un pueblo.

“Tienes un trabajo fijo en la ciudad, de 7 a 3 de lunes a viernes y cuando yo dije pongo aquí la tienda, me decía mi madre: “¡pero cómo vas a dejar el Leroy!” o sea ellos no entendían que yo dijera: allí no soy feliz ¿yo no voy a valer para algo más en esta vida que para estar en el Leroy de administrativa sin hacer nada?” (EmprendedoraComercio_28añosPA)

“Lo realmente jorobado de esta zona es la despoblación, poca gente, poco trabajo [...] Si algo falla es la despoblación. XXX es un sitio con mucho apogeo en verano y en invierno tienes que buscar otras maneras de aportar, porque a veces no llegas ni adónde vas”. (3GrupoDiscusión_5Emprendedoras_25-50añosPA).

Como se puede constatar en los resultados de los análisis, las mujeres experimentan dificultades añadidas por su condición de género y éstas son significativas. Con lo que, son muchas las que reconocen las desigualdades de género y varias, el habérselo pensado mucho antes de emprender o de ampliar sus negocios. Entre ellas mismas tienen la impresión de que ponderan los pros y los contras mucho más de lo que lo hacen los hombres.

*“...Los **proyectos de mujeres** están más pensados, cuando empiezan a funcionar están **más consolidados**, porque han visto muchas trabas”.*
(3GrupoDiscusión_5Emprendedoras_25-50añosPA).

Para las mujeres su vida profesional no es independiente de la familia y saben que estas dos esferas están íntimamente interrelacionadas. Así, además de las dificultades de montar y mantener un negocio propio en la economía de mercado, se superponen las demandas de la vida familiar y el peso de los mandatos tradicionales de género.



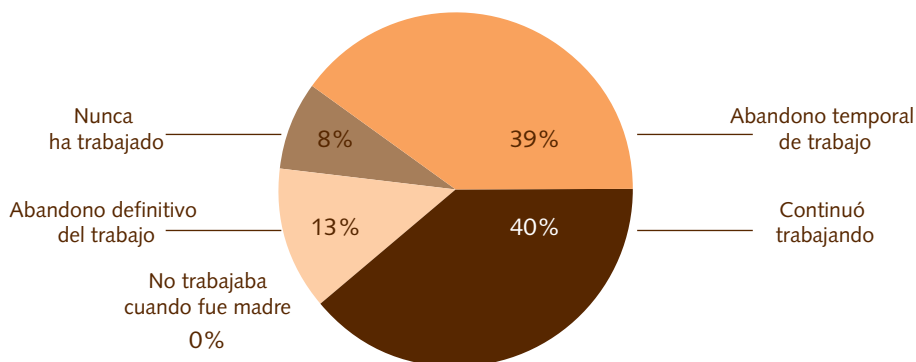
VII. MUJERES, TRABAJO Y FAMILIA, ¿LA IMPOSIBLE CONCILIACIÓN?



VII. MUJERES, TRABAJO Y FAMILIA, ¿LA IMPOSIBLE CONCILIACIÓN?

De lo expuesto hasta aquí es evidente que el análisis de la inserción laboral de las mujeres no puede hacerse al margen de sus relaciones con las tareas reproductivas. El trabajo reglado, para las mujeres, no es un hecho independiente en sus vidas, como normalmente ha sido y es aún para la mayoría de los hombres. Las decisiones sobre trabajar o no, dónde trabajar y qué tipo de condiciones de trabajo aceptar, están fuertemente condicionadas, en el caso de las mujeres, por las posibilidades de mantener ese difícil equilibrio entre tareas productivas y reproductivas, para no sentir la culpabilidad del abandono de sus responsabilidades familiares a la vez que se busca, por necesidad o voluntad, un trabajo reglado que les permita obtener rentas personales y desarrollarse como individuos con derechos propios.

Incidencia de la maternidad en el trabajo. Castilla y León, 2011



Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

A. El trabajo y la familia

Todos los estudios realizados hasta el momento sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres señalan machaconamente una misma realidad: si bien hay avances hacia una mayor corresponsabilidad masculina en determinadas tareas domésticas, lo cierto es que el trabajo doméstico y de cuidados sigue siendo mayoritariamente asumido por las mujeres en las familias (MEIL, 1997 y 2005), y son éstas las que adecuan sus proyectos y estrategias laborales al cuidado de los dependientes y a los proyectos y estrategias laborales de sus parejas.

Partiendo de que el trabajo reproductivo es mucho más que la simple ejecución de las tareas materiales de limpieza, cocina y cuidados y que va más allá del espacio físico y simbólico del hogar, con una amplia gama de tareas y responsabilidades, que implica la producción de las condiciones de bienestar material y afectivo en el locus familiar, podemos llegar a entender lo que ello representa de soporte a la actividad pública de quien se beneficia del producto de ese trabajo. Al mismo tiempo, se entienden sus exigencias si se constituye en una carga además del trabajo en el ámbito productivo. Habitualmente, los hombres suelen beneficiarse del trabajo reproductivo de sus parejas, mientras las mujeres tienen que asumirlo como la doble jornada de trabajo.

“Yo soy titular y voy al campo a trabajar, hago lo de fuera y lo de dentro. Por ejemplo, mi marido no sabe ni encender el gas”. (2GrupoDiscusión_7MujeRurales_23-67añosSE).

“Tienes la obligación de hacer tu casa, cuidar de los niños, e ir a las tierras a lo que haga falta: dar y parar el motor, descartar, coger más peso de lo debido, todo lo que tengas que hacer, llega la cosecha y barrer la era con todo el calor a las dos de la tarde”. (2GrupoDiscusión_7MujeRurales_23-67añosSE).

Un mayor nivel de estudios en las parejas, principalmente entre las mujeres, aumenta la probabilidad de un mayor reparto del trabajo en el hogar (IZQUIERDO, RÍO y RODRÍGUEZ, 1988), sin embargo, sólo el que las mujeres tengan un sueldo superior al de sus parejas es un factor determinante que “le permite contar con un mayor poder de negociación en el seno de la pareja y lograr así alguna distribución más equitativa de las tareas domésticas”. (OSBORNE, 2008, p. 110).

Esto hemos podido constatar en el caso de la mujer directiva entrevistada, que en primer lugar accedió a que su marido se pidiera un año de excedencia para cuidar de su hijo recién nacido, a los dos años y durante más de seis meses se trasladó a trabajar a Madrid, dejando a su hijo a cargo de una cuidadora y de su marido, y en cuanto a las tareas del hogar, éste es el reparto que han organizado:

“La compra la hace mi marido, la cena la hace mi marido, la comida nos la hace la chavala que está cuidando al niño. Yo creo que se encarga más mi marido que yo, de lo que es la logística. Otra cosa es la limpieza, que hace la chavala cuando no está con el niño [...] poner lavadoras y estar pendiente para que ella lo planche. O sea, lavadora y pagos, pero de la compra de comida... mi marido es el que está pendiente, él me hace la lista de lo que hace falta y de lo que no hace falta”. (DirectivaMultinacional_39años_1hijoVA).

Como venimos analizando, el conjunto del trabajo realizado en el ámbito reproductivo entraña una gran diversidad y complejidad de tareas. Esto representa el desempeño en tareas muy laboriosas y con poca visibilidad, pero además sin definiciones entre los tiempos de trabajo y de no-trabajo. La invisibilidad es una marca fundamental en la perpetuación de las desigualdades de género, no sólo por la dificultad de hacerlas perceptibles y reconocibles para hombres y mujeres, con lo cual se dificulta también el negociar sobre su realización, sino también porque la propia invisibilización es un mecanismo de minusvaloración de la aportación femenina a la sociedad.

“En mi casa no hay corresponsabilidad. A mí me da tiempo a hacer de todo. A amigas mías con empresas, les da tiempo a hacer de todo, el trabajo de ellos, es algo dirigido”. (3GrupoDiscusión_5Emprendedoras_25-50añosPA).

Las mujeres son las que asumen realmente las responsabilidades del trabajo reproductivo. En la mayoría de los casos ellas planifican, organizan, gestionan y ejecutan las tareas referentes al ámbito doméstico, asumiendo con exclusividad estas labores. En los casos en que los hombres participan en cierta medida en la ejecución del trabajo reproductivo, a través de los discursos vemos que las tareas de éstos, relacionadas con la casa o los hijos, suelen ir, sin embargo, dirigidas por las mujeres, de manera que no siempre, pero sí muy a menudo, hacen lo que se les dice, pero no tienen el peso de la responsabilidad de dichas tareas. Ese sistema hace que la carga sea mucho más liviana para los hombres, mientras las mujeres tienen que ocuparse de la organización de todo el trabajo referente a lo doméstico, del suyo y del de los demás.

“No tengo que decir nada de mi marido, no me ha fallado, pero le tengo que decir las cosas. ¿Para qué va a pensar él si pienso yo?” (3GrupoDiscusión_5Emprendedoras_25-50añosPA).

“Lo importante es quién está pendiente de lo que le ocurre a la niña o al niño, o dónde tienen que ir ahora, lo que te ocupa la cabeza mientras

trabajas o realizas otra actividad; toda la organización, y en general, esto lo hacen las mujeres. Lo de menos es el hecho físico de llevarles o traerles". (3GrupoDiscusión_5Emprendedoras_25-50añosPA).

Un interesante análisis que hacen CARRASQUER, TORNOS, TEJERO y ROMERO (1998), es sobre la cotidianidad y la rigidez en la ejecución de las tareas referentes al ámbito doméstico. Así, cuanto más rígidas y rutinarias sean las tareas, más feminizadas están. Los hombres empiezan a implicarse en el trabajo reproductivo, pero lo hacen en las tareas más flexibles y menos rutinarias. La rigidez y la cotidianidad de las tareas reproductivas tienen repercusiones también en la vida profesional y personal, porque imponen límites para llevar a cabo otras actividades.

"Ahora han hecho una fábrica que está dando trabajo, y de hecho sí, se pensó como fundamental que una parte importante de esos puestos de trabajo fueran mujeres [...] van entrando poco a poco. Pero claro ¿y qué haces después de trabajar? Como el hombre todavía no colabora verdaderamente en las funciones de la casa, no se reparte bien el trabajo, la mujer va a trabajar a la fábrica, sí, está liberada, tiene una posibilidad económica, pero es que luego resulta que tiene que ir a casa y tiene que seguir haciendo la comida, preparando la ropa del día siguiente, etc. No le queda tampoco margen para otras actividades". (MonitoraSociocultural_49años_1hijaB).

El trabajo reproductivo no implica solamente una gran diversidad de tareas, sino que implica también una amplia disponibilidad de tiempo; horas de trabajo que son necesarias para la realización de dichas tareas. Ello condiciona y delimita directamente el tiempo disponible para dedicarse al ámbito público y productivo, así como las posibilidades de disponer de tiempo libre para el ocio.

"Nos casamos y mi marido sí que sigue esa misma actividad y yo la dejé, porque si no no puedo, él sigue en la actividad, en la asociación de vecinos, o en otro grupo cultural organizando fiestas o actos culturales o charlas o publicación de, de poemarios y tal, pero yo me incorporo a ras-tras de él en las actividades, porque no doy más de sí, ese tipo de cosas las mantiene él más que yo, porque yo me repliego más a la familia". (Trabajadora manual industria_51años_2hijosPA).

Las mujeres participantes en este estudio, que además de trabajadoras son madres manifiestan no disponer de tiempo libre para ellas mismas.

"¿Tiempo para mí sola?, no, desde que nació el niño no, y sí que lo echo de menos, al menos una hora para mí. Si voy a la piscina voy con él, o

a otro sitio con él. Alguna vez sí que dice: me quedo con papá a ver una película y digo: pues voy a salir". (DirectivaMultinacional_39años_1hijoVA).

De hecho, entre los discursos de las entrevistadas sólo aparecen referencias a espacios de ocio y tiempo libre, entre aquellas que no tienen hijos, y que dicen dedicarlo al deporte, descanso, viajes o diferentes tipos de formación (continua, idiomas, doctorado...etc), que suelen también estar vinculadas al desarrollo profesional.

"De 3 a 5 al gimnasio [...] y durante el invierno hago cursos siempre de 8 a 10, pues eso de motivación en el trabajo, atención en el punto de venta y merchandising ... siempre haciendo un curso, siempre formándote porque nunca sabes lo que puede pasar y eso que estoy acostumbrada siempre a hacer cosas y yo por ejemplo de 8 a 10 si no hago nada, como que me falta algo". (EmprendedoraComercio_28añosPA).

"Hago un rato de una máquina de Step o salgo a andar. Los martes y los jueves me voy a clase de Inglés. Hay días que me da tiempo a ir a casa a descansar un rato". (Funcionaria_40añosVA).

El caso más extremo lo encontramos en las mujeres ganaderas quienes manifiestan no disponer de tiempo de ocio, ni siquiera de tiempo de descanso vacacional.

"No te puedes ir a ningún sitio y no tienes vacaciones y coger a un pastor para que te eche una mano... pues que no llegas, que es imposible: se lleva mucho sueldo y luego a lo mejor tú quieres el sábado y el domingo libre y son los que ellos quieren, entonces tendremos que tirar así". (Ganadera_43años_3hijosSO).

"Vacaciones no tengo, nunca he tenido". (EmprendedoraTurismoRural_56años_3hijosPA).

En los análisis realizados se constata que "el conjunto de tareas donde la presencia de las mujeres es más significativa, casi exclusiva, incluye, de hecho, aquéllas que implican mayor cotidianidad y mayor rigidez. Estas tareas son todas las contempladas en la dimensión de infraestructura del hogar (limpieza, preparación de alimentos y compra)... A estas tareas habría que añadir el acompañar a hijos e hijas a las actividades extraescolares (76,9%), dentro de la dimensión de atención de las cargas reproductoras, junto a la propia organización del conjunto del trabajo doméstico..." (CARRASQUER, TORNIS, TEJERO y ROMERO, 1998, p. 103).

"¡No saben hacer nada en casa! ¿Ves?, me llama porque llega la hora de llevar a las niñas a la piscina y a ver si llego yo o qué hace él, ¡que no saben hacer nada!" (2GrupoDiscusión_7MujeRurales_23-67añosSE).

“Si es un chollo no ser modernos. Yo te contaría casos que yo me he visto en situaciones, duras, de tener que pedir favores y tal porque estoy separada y porque no tienes ayuda, pero yo tengo amigas que me dicen: –¿pero tú que te crees, que yo por estar casada?, si tiras igual de la casa, hombre...– Yo tengo que llamar al fontanero, al jardinero, curar heridas y poner el hombro cuando la hormona se nos pone aquí con la edad del pavo. Si por lo menos él te llama al fontanero o te va a cambiar las ruedas del coche ya es mucho. Sé que no es mucho más”. (Emprendedora Comercio_43 años_2hijosSA).

Además, las mujeres en el medio rural tienen la percepción de que en las ciudades los hombres colaboran y se implican más en las tareas domésticas y de cuidados de lo que lo hacen los hombres en los pueblos.

“Con el tiempo poco a poco ves que hace algo pero es que es lo mínimo. Y aquí yo creo que menos, que los chicos hacen menos que en las ciudades, estoy segura”. (MaestraPrimaria_27añosSE).

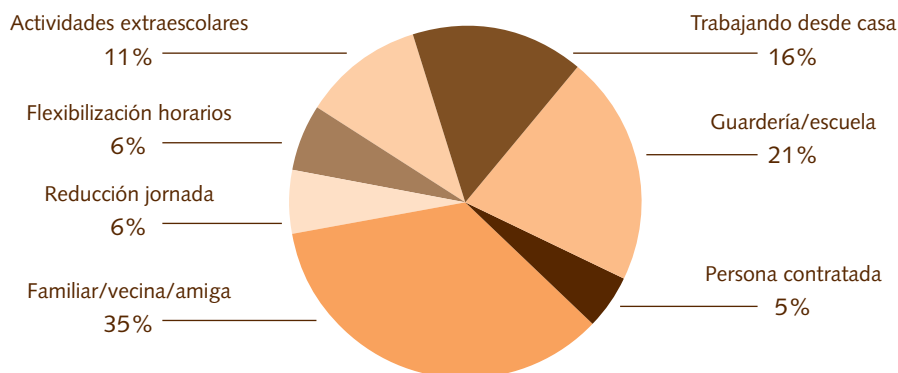
“Las tareas de la casa lo que es en el medio rural, los hombres no están acostumbrados a hacerlo. En la capital los hombres ayudan mucho, porque la mujer trabaja y el hombre viene y aunque solo sea un golpito de mano con los niños y eso, pero aquí sobre todo los de una determinada edad, incluso de 50 años es que no saben ni freír un huevo, ni hacer una cama, no lo han hecho en su vida, porque la madre no les ha dejado...”. (2GrupoDiscusión_7MujeRurales_23-67añosSE).

No obstante, entre las mujeres urbanas la tónica general suele ser también la queja por la falta de participación de los hombres en las tareas de cuidados y de la casa, por lo que parece ser más un problema de socialización de género que de tamaño o ubicación de las poblaciones. De hecho, entre las mujeres participantes en este estudio, nos encontramos con todas las combinaciones posibles en cuanto a mujer trabajadora o ama de casa, tanto en entorno rural como urbano, con o sin cargas familiares, y siempre la máxima viene siendo la falta de colaboración e implicación masculina en las tareas reproductivas.

B. Recursos para conciliación entre vida familiar y laboral

Planteamos el análisis de las estrategias y recursos empleados en la vida cotidiana, siguiendo el esquema utilizado por Tobío (2002), sobre las estrategias utilizadas para superar esa “contradicción entre familia y empleo”. Según ese esquema se pueden clasificar las estrategias en: *principales, secundarias, extremas e indirectas.*

Estrategias de conciliación. Espacios rurales. Castilla y León, 2011



Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Las *estrategias principales* son las que responden de una manera más integral a las demandas del trabajo doméstico. Éstas se organizan básicamente utilizando las redes de parentesco, principalmente la familia materna. Ello refleja la responsabilidad de las madres en las tareas de cuidados y cómo son esas responsabilidades se transmiten de mujeres a mujeres para cumplir sus mandatos. Esa estrategia implica particularmente a las abuelas maternas, que a menudo funcionan como madres sustitutas.

“Mi madre ya tiene 74 años, ha hecho ayer, pero se conserva bien, y a mí me ayuda mucho. Además, con los niños pequeños. Me los crió ella prácticamente”. (Emprendedora Comercio_43 años_2hijosSA).

Otra *estrategia principal* es la contratación de una persona, invariablemente una mujer, ajena a la familia que asume las labores domésticas y de cuidados. La menor participación femenina en el trabajo doméstico “tiende a producirse, en todo caso, más gracias a la salarización de algunas tareas, que a un reparto más equitativo del trabajo entre los miembros del hogar” (CARRASQUER, TORNOS, TEJERO y ROMERO, 1998, p. 112).

“Tengo a una chica que va a las 6:30 de la mañana, porque mi horario de trabajo es de 7 a 3, 7 es la entrada, la salida sabe Dios [...] Al final es ella la que pasa ocho horas, bueno, ahora no porque va al cole; y es ella la que le levanta y le lleva, le recoge, le da de comer y está allí con él hasta que llega mi marido”. (Directiva Multinacional_39años_1hijoVa).

Recurrir a la contratación también puede utilizarse como una *estrategia complementaria* a otras, por ejemplo, atendiendo el tiempo que no están cubiertos por los recursos públicos o privados de cuidados, el colegio, o las propias redes familiares. Pero lo habitual y lo que se observa en la realidad cotidiana es que las mujeres despliegan una serie de recursos y prácticas que, combinadas y organizadas de forma complementaria, realmente consiguen atender a las necesidades de cuidados de las personas dependientes. Así, las *estrategias complementarias* son aquellas que por sí mismas no son suficientes para atender a todas las necesidades de compatibilización entre empleo y familia, pero que combinadas entre sí pueden constituir una estrategia general (TOBÍO, 2002 y 2005).

“Tengo mis padres que son bastante mayores y entonces la que me ocupo de ellos soy yo, hacen ya residencia de día [...] Cuando estoy de mañana voy por la tarde porque les traen a las 7:30 de la tarde, porque ellos comen allí, hacen rehabilitación, pintan, porque mi padre tiene diagnosticada una demencia senil, mi madre está mejor; entonces pues yo voy, estoy un rato con ellos, si les han llegado cartas se las coloco, si hay algo que comprar lo apunto y se lo llevo al día siguiente, sobre todo más pendiente en cuanto a médicos, recetas y eso. Cuando estoy de tarde [...] me suelo ir a donde mis padres sobre las 9:30 de la mañana para cuando vengán a recogerles”. (Trabajadora manual industria_51años_2hijosPA).

Entre las *estrategias complementarias*, las más señaladas son la reducción o flexibilización del horario de trabajo, los servicios que ofrecen los centros escolares y de cuidados de las personas dependientes, además de la ayuda de la red familiar y de la ayuda doméstica remunerada.

“Hay muchas amigas mías que son jefas de servicio también, y tienen hijos, y siguen siendo jefas, así que, no tienen ningún problema. No, es compaginarlo [...] hay algunas que tienen también dedicación de 40 horas. Hombre, depende también de los trabajos que tengan los maridos o si tienes alguien que te eche una mano en casa, o no. Si tienes a alguien que te eche una mano por las tardes pues tienes más disponibilidad también para el trabajo”. (Funcionaria_40añosVA).

Sobre la flexibilización de los horarios de trabajo o la reducción de jornada, en los discursos hemos encontrado referencias claras que vinculan la reducción de las jornadas y las adaptaciones en los contratos para asumir cargas familiares siempre en el caso de ellas.

“Cuando tengo trabajo lo que hago es, bueno ahora que ya es un poco más mayor, pues igual se queda un tiempo en la biblioteca, y luego ya

cuando llega a casa, pues yo procuro que sean siempre trabajos igual de media jornada”. (MonitoraSociocultural_49años_1hijaBU).

“La idea que tengo es de criarle yo, que si puedo dejar de trabajar o tener una media jornada o una cosa así lo prefiero, claro, es la idea que tengo, pero soy consciente que a lo mejor con todo no podemos, entonces a lo mejor tirar de mi madre, o sea eso lo tengo asumido, si yo no lo pudiera criar porque al final tengo que trabajar”. (Empleada Comercio_25añosVA).

Otras fórmulas, a veces más complejas, también son utilizadas cuando no hay cerca una familia o servicios de cuidado a los que recurrir:

“Una señora, una vecina del barrio, que yo la conocía, pues la planteé que me cuidara al niño; yo me levantaba, la iba a buscar a su casa para que no fuera andando, la llevaba a casa, ella se quedaba a dormir allí hasta que el crío se levantaba, a las 9 de la mañana o así, se le llevaba a su casa y yo le recogía en su casa, comía en su casa. Y así hemos estado pues hasta bastante mayor, porque aunque mi hijo el pequeño, ha tenido problemas de logopedia entonces hemos tenido que estar llevándole al logopeda bastantes años, ella ha estado trayéndole y llevándole”. (Trabajadora manual industria_51años_2hijosPA).

Constatamos en el análisis de los resultados que en el caso de las mujeres empresarias una estrategia empleada, y que podemos considerar principal, es crear su propia empresa con una configuración y en un sector que permita o facilite la compatibilización entre tareas de cuidados y vida profesional. Este es precisamente el caso de esta propietaria de una tienda de ropa en una ciudad, que decide darle un giro a su negocio, ofreciéndole a su empleada pasar a ser socias, precisamente para hacerlo más compatible con la dedicación a sus hijos, permitiéndose así, ir adaptando los horarios y ritmos escolares con las distintas temporadas y necesidades en las ventas, de acuerdo con su socia:

“Ahora que es final de rebajas, que no hay nada, una viene por la mañana y otra por la tarde [...] Yo lo tengo organizado de manera que, los niños a esa hora ya han reducido las actividades, pero el niño tiene los martes y los jueves kárate y fútbol, y comemos en casa de mi madre que vive aquí en Salamanca. Mi hija o está allí estudiando o se coge el autobús ella y se va”. (Emprendedora Comercio_43 años_2hijosSA).

Las otras dos clases de *estrategias de compatibilización* identificadas son: las *estrategias extremas* y las *estrategias indirectas*. Las *estrategias extremas* consisten en

prácticas con repercusiones no deseables, sea para los progenitores o para los hijos o hijas. Por ejemplo, las identificadas en los discursos de las mujeres emprendedoras suelen ser el llevarles al lugar de trabajo cuando no tienen con quien dejarles o dejarles solos en casa.

“Ya no tenía clase por la tarde, por lo cual claro, él se iba a la tienda conmigo, hacíamos los deberes en la trastienda, y entonces luego me iba para casa a comer. Cuando mi hija llegaba a XXX en autobús, que llegaba a las tres y cinco, los dos ya salíamos para acá, una niña con 13 años, dejarla comer sola todos los días... me parece que te estás jugando el cuello.” (Emprendedora Comercio_43 años_2hijosSA).

En otro sentido, las *estrategias indirectas* son “aquellas prácticas en que la compatibilidad se asegura eliminando o reduciendo una parte del problema: los hijos o el empleo” (TOBÍO, 2002). Se observa en el análisis de las entrevistas, el empleo habitual de esta estrategia. La mayoría de las mujeres emprendedoras analizadas no tienen cargas familiares, ni hijos menores de 16 años ni personas mayores de 65 años a su cargo. Se percibe claramente una opción de postergar la maternidad o de no tener descendencia, o por otro lado, las mujeres se deciden a emprender un negocio cuando los hijos/as ya son mayores, eliminando así las dificultades de compatibilización entre trabajo y familia. Entre las trabajadoras por cuenta ajena, hemos visto cómo alguna joven empleada de comercio se plantea dejar su trabajo cuando sea madre, así como el caso de la ama de casa cualificada, que no se plantea volver a trabajar fuera de casa hasta que sus hijos sean mayores en lo que podría ser una *estrategia indirecta de eliminación del trabajo*. Por otro lado nos encontramos con varios casos en los que la *estrategia indirecta* va en el sentido de evitar la maternidad, como reconocen abiertamente la joven profesora de universidad y técnica de ayuntamiento, bien como la mujer directiva cuando se lamenta por no poderse permitir tener más de un hijo. Más adelante analizaremos con más detenimiento el peso de la maternidad en las trayectorias de las mujeres investigadas.

Un último aspecto positivo y novedoso a destacar en lo relativo al trabajo reproductivo, viene de la constatación a través del análisis de los relatos de las mujeres, una implicación cada vez mayor de los hombres en las demandas domésticas. Sin lanzarnos a un optimismo infundado, podemos observar avances significativos en las preocupaciones de los hombres, principalmente los más jóvenes, por las obligaciones domésticas.

“Me costó mucho al principio, en lo demás, bueno, ya te digo, él hace la comida porque como él está por la mañana, pues él hace la comida y eso fenomenal, no protesta”. (MaestraPrimaria_27añosSE).

“Sí va cambiando, uno de mis hijos que lleva unos años fuera, no me trae la ropa los fines de semana, y antes sí. Cuando ha venido por los Santos, me ha planchado todo lo que tenía en el cubo, incluso las camisas, y claro, esto me llena de satisfacción y orgullo. Van cambiando porque van viendo. Se acostumbran a vivir solos”. (3GrupoDiscusión_5Emprendedoras_25-50añosPA).

Aunque sea todavía un comportamiento minoritario en la práctica cotidiana de las familias, sí se observa que las referencias a las responsabilidades familiares y a la necesidad de compartir las obligaciones domésticas por parte de los hombres aparecen más frecuentemente en sus discursos que en investigaciones anteriores (CRUZ, 2006 y CRUZ et al. 2008).

Es necesario analizar también no solo el cuánto participan los hombres en el trabajo reproductivo, que todavía es poco, sino el cómo y en qué participan. Ello también revela una desigualdad muy marcada entre mujeres y hombres. Según CARRASQUER, TORNOS, TEJERO y ROMERO (1998), “las tareas más compartidas son aquellas que, aunque cotidianas, mayor grado de flexibilidad suponen, como es, por ejemplo, el jugar con los hijos e hijas”. En nuestra investigación hemos observado claramente, su mayor implicación en el cuidado de los hijos e hijas que en otras labores del hogar. Son especialmente representativos en este sentido los dos casos en que los padres de las criaturas, han estado dedicándose exclusivamente a cuidar de sus hijos recién nacidos mientras sus esposas trabajaban fuera de casa.

“Fue mi marido el que se pidió una excedencia de un año y lo cuidó él el primer año, porque él es militar, entonces para él es muy fácil volver a incorporarse”. (DirectivaMultinacional_39años_1hijoVA).

“Luego él ya se queda en paro, porque trabajaba en la construcción, y por planteamientos decidimos que él se quedaría en casa hasta que el crío, tuviera cinco años que se incorporaría al colegio [...] y bien, porque mi marido es bastante activo, eh, sí, en cuanto ordenado, limpiar y esas cosas muy bien, la comida yo la seguía haciendo; más que nada le quité de, de comprar, pues sí no, no nos llegaba el sueldo a final de mes”. (Trabajadora manual industria_51años_2hijosPA).

Siguiendo el análisis de CARRASQUER, TORNOS, TEJERO y ROMERO (1998) sobre la cotidianidad y la rigidez de las tareas referentes al ámbito doméstico, vemos que los hombres se implican cada vez más en las tareas más flexibles y puntuales, como son las gestiones relacionadas con lo doméstico fuera del hogar, los llamados “recados”; y principalmente ciertas tareas relacionadas con el cuidado de los niños y niñas.

“Mi marido los fines de semana sí que muchos se mete en la cocina, para relajarse, a él le relaja la cocina, igual te hace comida para dos días o... y luego él los fines de semana lo que haga falta, lo mismo te baña un niño, que te cuelga la ropa, que lo que quieras...”. (Ama de Casa cualificada_41años_3hijosPA).

Por otro lado, la estrategia de recurrir a la contratación de una persona para realizar las tareas domésticas también es frecuentemente utilizada por los hombres, y considerada como forma de compensar su menor implicación.

“El decía: pues contratamos una chica y digo: ¡si hombre!, somos dos, mico y mona y contratamos a una chica para que venga aquí a limpiarnos el suelo, ¡vamos hombre que no!”. (MaestraPrimaria_27añosSE).

Con luces y sombras, identificamos una implicación masculina cada vez mayor en el trabajo reproductivo. Aunque sigue siendo una práctica minoritaria, sí parece que es una preocupación creciente y se manifiesta como una cierta conciencia incómoda y, en algunos casos, incluso, con la búsqueda de alguna forma de mayor equidad.

En el análisis de ese incipiente cambio en la implicación masculina en las tareas del hogar, podemos ver también el hecho de que cada vez más mujeres, especialmente las más jóvenes, han adquirido una independencia que les permite no tener que asumir las tareas del hogar, ni querer hacerlo, ni en el hogar de referencia (con sus padres), ni en hogares a compartir con sus parejas.

“Yo soy un desastre de ama de casa, no tengo ni idea de tal y... he tenido la suerte de eso, de tener... pues si tengo que comer en casa, como, porque está hecho por mi madre. Normalmente ceno con mi pareja y suele ser él el que lo hace, porque sale de trabajar a las seis, otras veces cenamos donde mis padres o donde sus padres, entonces siempre lo hacen otros [...] si viviera con mi pareja, por una salud de pareja se necesitaría que yo hiciera cosas, porque él también trabaja. Realmente en el piso que tenemos, es él el que se dedica a limpieza... él vive solo, es nuestra casa, pero es su casa porque él vive más tiempo. También es verdad que el no tomar la decisión de irme a vivir allí, tiene que ver con eso: que en el fondo siento que aunque es de los dos, como vive él, es como un espacio de él, y como que hay una parte de mí que se resiste”. (Técnica ayuntamiento y profesora Universidad_29añosPA).

C. El peso de la maternidad/paternidad

Seguimos encontrando una persistente y muy extendida crítica social hacia las mujeres que desarrollan una actividad laboral, como si antepusiesen la carrera profesional a la maternidad, el papel asignado a las mujeres histórica y socialmente. Que los hombres prioricen su trabajo es considerado la normalidad, fruto de sus obligaciones familiares y sociales, sin embargo, para las mujeres, el desarrollo de una vida personal y profesional debe estar subordinado a sus obligaciones familiares. El coste social y afectivo de la dedicación al ámbito público es muy diferente para un hombre que para una mujer. Que un hombre disminuya la atención a la familia al tener un cargo de responsabilidad es comprensible, pero si lo hace una mujer es “acusada” de “abandono familiar” (DÍEZ; Terrón y ANGUIA, 2006).

Aunque el número de respuestas de mujeres que no se atreven a optar el elevado, los resultados de la encuesta traducen la persistencia de estos modelos entre las mujeres rurales. La mayoría de las respuestas sobre lo que se considera mejor para los hijos, pero también para la madre, se decantan por el trabajo a tiempo parcial y la priorización de la maternidad frente al trabajo.

Opiniones respecto a trabajo y maternidad. Situación ideal para las madres (%)

	No trabajar	Trabajar cuando los niños son mayores	Trabajar a tiempo parcial cuando los niños son pequeños	Trabajar a tiempo completo siempre	Ns/Nc	Total general
<i>Situación actual</i>						
Trabajadora	6,95	13,51	47,49	9,27	22,78	100
Jubilada/ pensionista	8,47	16,95	5,08	3,39	66,10	100
Parada	9,38	12,50	26,56	4,69	46,88	100
Estudiante	0,00	9,09	36,36	9,09	45,45	100
Trabajo domestico sin remunerar	12,50	13,89	34,72	2,78	36,11	100
Negocio familiar sin remunerar	8,57	20,00	28,57	0,00	42,86	100
Ns/Nc	0,00	3,75	5,00	0,00	91,25	100
Total general	7,07	12,76	32,07	5,52	42,24	100

Continúa

Continuación

Opiniones respecto a trabajo y maternidad. Situación ideal para los hijos (%)

<i>Situación actual</i>	No trabajar	Trabajar cuando los niños son mayores	Trabajar a tiempo parcial cuando los niños son pequeños	Trabajar a tiempo completo siempre	Ns/Nc	Total general
Trabajadora	23,55	13,51	26,25	1,93	34,75	100
Jubilada/ pensionista	22,03	1,69	5,08	0,00	71,19	100
Parada	21,88	1,56	12,50	1,56	62,50	100
Estudiante	36,36	0,00	18,18	0,00	45,45	100
Trabajo domestico sin remunerar	20,83	13,89	11,11	0,00	54,17	100
Negocio familiar sin remunerar	22,86	22,86	8,57	0,00	45,71	100
Ns/Nc	1,25	5,00	1,25	0,00	92,50	100
Total general	19,66	10,17	15,69	1,03	51,72	100

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

La presión social sobre las mujeres funciona como un mecanismo para intentar la conformidad a los mandatos tradicionales. Existe un miedo latente a que si las mujeres dejan de cumplir sus obligaciones familiares la sociedad pueda desestabilizarse.

“No me gustaría que me cuidara al hijo otra persona ajena a la familia, porque si tienes un niño es para criarle tu, pero no sé, a lo mejor una vez que tenga 4-6 añitos volver a retomar el trabajar, bien, no sé lo que llegará a rayar o lo que necesitarás, no lo sé, pero la idea es eso, que a lo mejor hasta que tenga 4 añitos o 6 si que me gustaría cuidarle yo, porque lo he visto en mi casa, yo con mi novio su madre ha trabajado, su padre ha trabajado, entonces no estás tan encima de ellos”. (Empleada Comercio_25añosVA).

Permanentemente se está recordando a las mujeres en qué consiste su papel de madre, de “buena madre”. Los hombres reciben alabanzas cuando asumen algo de las tareas de cuidados de sus hijos e hijas, hay un reconocimiento por la realización

de una tarea que, en principio, o por mandato, no les corresponde. Sin embargo, para las mujeres la presión social se ejerce principalmente generando sentimientos de culpa por el no cumplimiento de sus responsabilidades fundamentales como mujer: la maternidad.

Si las mujeres cumplen los mandatos y no hay desvío de la norma, tampoco hay un reconocimiento social por ello, porque se supone que es su obligación. Sin embargo, cuando hay otros centros de interés y de desarrollo personal y social en la vida de las mujeres, principalmente en lo referente a la carrera profesional, la sociedad exige un comportamiento ejemplar en la maternidad. No es suficiente con ser madre, ni siquiera con ser una buena madre, sino que hay que ser una madre perfecta, con hijos e hijas perfectos, en una casa perfecta y una familia perfecta. Porque todo eso es responsabilidad de la madre, entra en los mandatos que la mujer debe cumplir. Si hay alguna dificultad, “es por culpa de la madre”.

Cuando las mujeres se convierten en madres, todo lo demás en su vida pasa a un segundo plano, incluida su carrera profesional. Algunas mujeres jóvenes con otras aspiraciones distintas a la maternidad se sienten como si fueran “raras”, cuando realmente ésta, se está convirtiendo en una opción para muchas mujeres hoy en día.

“Soy un poco “la diferente”, o sea: mis amigas y amigos han terminado casados, han tenido hijos.... Mientras a ellos les preocupa casarse a tí te preocupa estudiar no se qué. Mientras a ellos les preocupan los primeros años de sus hijos, a mí me preocupa una tesis, ni siquiera te puedes plantear una situación normalizada de familia o ya ni de hijos [...] siempre hablan de la sensación de antes, de tener hijos y después en su situación laboral. Lo laboral pasa a un segundo plano. Al final todo gira alrededor de su hijo”. (Técnica ayuntamiento y profesora Universidad_29añosPA).

Persiste todavía la idea de que los hijos con quien más seguros están, y quién mejor los va a educar es su madre, desprestigiando recursos como escuelas infantiles u otros servicios de cuidados, en favor de una dedicación exclusiva de las madres a la crianza. Algunas mujeres están autoconvencidas de que ellas son lo mejor para sus hijos aún a costa de renunciar a empleos y carreras profesionales.

“Yo sé que mis hijos están perfectamente atendidos por su madre, y a mí eso me vale todo... el día de mañana eso, se nota. No es lo mismo un niño con una cuidadora, que un niño con su madre. Vamos, yo, para mí; estoy más tranquila viendo lo que pasa, en directo. Yo creo que no he nacido para funcionar a base de cuidadoras [...] Buscar trabajo me lo planteo siempre, pero luego, mi condición de madre no me deja... Podría haberlo llevado a la guardería y haber buscado trabajo, pero es que no

puedo. Yo no puedo dejarle allí, si no tengo la garantía absoluta...”
(Ama de Casa cualificada_41años_3hijosPA).

Se culpabiliza a las madres trabajadoras también por delegar sus funciones de madre en las abuelas, como si el trabajo fuera de casa fuera un lujo innecesario que si se quieren permitir debe ser a costa de asumir lo de dentro y lo de fuera, pero en lo que no hay que implicar a los abuelos y por supuesto nunca a los padres de las criaturas, de los que ni siquiera se habla. De manera que la disyuntiva se plantea en términos de: o poder con todo sin implicar a nadie en la crianza de los hijos, o dejar de trabajar fuera de casa.

“Mis consuegros todos los días tienen que ir a por el niño, a la guardaría hasta que salga su hija de trabajar. Lo hacen porque son sus abuelos y encantados, pero también antes a lo mejor nos conformábamos con menos, es que ahora la mujer claro, no quiere dejar su trabajo, para eso ha estudiado, pero tienen que hacer otras cosas no cargar esa responsabilidad en los abuelos [...] Hay muchas abuelas que a lo mejor son dos horas, pero hay algunas chicas que están todo el día trabajando, les dejan a dormir hasta en casa de los abuelos, [...] Porque mi nuera le ha cargado la responsabilidad de todo a la abuela.” (1GrupoDiscusión_8 MujeresRurales_30-70añosSE).

En el caso de algunas parejas jóvenes con hijos pequeños, vemos como todavía se cuestiona la prioridad del cuidado de las criaturas respecto al trabajo, bajo justificación de la falta de necesidad económica del núcleo familiar, que ya es sostenido por el varón, en referencia explícita a la complementariedad y subordinación de las rentas femeninas. Cuando se trata de optar por el trabajo asalariado de uno de los dos miembros de la pareja, casi siempre es la mujer la que abandona su trabajo para cuidar de los hijos.

“Yo lo veo con primos, niños que tienen 11 años y están indomables, porque la madre trabaja, el padre trabaja y no hay nadie, al final es “haz lo que quieras porque yo no puedo estar contigo”. Yo lo entiendo si no te queda otro remedio que trabajar, por eso me gustaría dejar de trabajar. –¿Y tu chico está de acuerdo en eso?– Sí. Si por él fuera, yo no estaría trabajando [...] Esas dos ideas: tener niños y si puedo criarlos yo, luego por circunstancias de que tienes la casa, de que no puedes, de que necesitas meter otro sueldo no te quedará otro remedio, pero la idea es esa”. (Empleada Comercio_25añosVA).

Aparece en los relatos, el sentimiento de culpa por no poder dedicar más tiempo a los hijos cuando son pequeños, y por tener que recurrir a recursos privados o públi-

cos para la compatibilización de la vida laboral y familiar, como por ejemplo: actividades extraescolares, clases particulares, ludotecas, cuidados de abuelos, etc.

En el caso de la mujer directiva se constata en su discurso como, a pesar de experimentar dificultades en la empresa donde está, renuncia a la posibilidad de aceptar un buen puesto de trabajo en otra empresa, porque supone irse a vivir demasiado lejos de su lugar de residencia habitual, a otra CCAA, por no sacar a su hijo pequeño del entorno de la familia extensa (abuela, primos y cuidadora de confianza), temerosa de la repercusión que pueda tener en la educación de su hijo alejarlo de ese “colchón familiar”. Lo vive con angustia y ambivalencia, pensando en aceptar esas ofertas en ciudades más lejanas, pero supeditándolo a que su hijo haya crecido.

“Si ya me está costando trabajo sacar adelante la relación con mi hijo, y mi hijo está contento relativamente, porque, bueno, ve todos los días a sus abuelos, a mí no me ve, pero, bueno, sí me ve, me ve por la tarde, y tiene a sus primos, y ¿cómo le voy a llevar a Vigo o le voy a llevar a Barcelona, o le voy a...? y estaríamos solos. Y aquí tengo a una chica y en XXX, esta chica es la hija de la hermana de no se quién y vamos, que me la puede preparar, pero siempre va a ser la hija de la hermana de no se cual [...] Y voy a Barcelona, o voy a Vigo y ¿Quién va a estar con él?, ¿Quién le va a educar? Porque al final es ella la que le levanta y le lleva, le recoge, le da de comer y está allí con él hasta que llega mi marido, y una desconocida, súper-desconocida, porque estaríamos fuera, si le pasa algo y no tengo ningún soporte de decir: ‘mamá oye que la chica me ha dicho que no puede ir a recoger al niño al cole, vete tú un momento’... y todas esas facilidades, las pierdo totalmente, sí que es verdad que la gente me dice, pero tienes otras ventajas, en Barcelona abren la guardería a las cinco de la mañana, allí está abierto día y noche y le puedes tener allí encerrado, pero es que esa... tampoco es la vida que quieres para tu hijo ¿no?

Ahora no quiero irme a Barcelona o irme a..., porque tiene el niño cuatro años, pero tú suponte cuando tenga catorce o quince que sea él a mí el que me diga: ‘déjame en paz’ ¿no? Que ya no te necesito o que él, esté estudiando y sí, efectivamente a lo mejor se abren mas posibilidades”. (DirectivaMultinacional_39años_1hijoVA).

Se sigue vinculando fundamentalmente a las mujeres a su papel de madres, mientras los hombres están legitimados para ser trabajadores y ese es el papel fundamental al que se les asocia. En eso hemos avanzado poco. Las mujeres cuando intentan desarrollarse en el ámbito público tienen una fuerte presión social para

seguir desempeñando satisfactoriamente sus funciones de cuidadora en el ámbito familiar. Las mujeres tienen que “poder con todo”, pero sin tener realmente poder.

D. El espacio y el tiempo en el trabajo de las mujeres

El tiempo es una dimensión muy distinta para los hombres y para las mujeres. La organización de las tareas, la concentración personal de las energías y atenciones se vive desde perspectivas diferenciadas, marcadas por el predominio del trabajo profesional como eje de la masculinidad y de la familia en la feminidad. “Los hombres y las mujeres viven el tiempo de manera distinta. Así, los hombres tienden a vivir el tiempo de trabajo (sólo asumido como actividad laboral) de forma diacrónica y en función de sí mismos; mientras que las mujeres viven sincrónicamente los tiempos de sus trabajos (la actividad laboral y el de la reproducción) y casi siempre en función de los demás” (CARRASQUER, TORNOS, TEJERO y ROMERO, 1998, p. 112).

“La que lleva los tiempos soy yo. A mi marido no le preguntes cuándo tienen el piano o lo que sea; ahora, si hay que ir dónde sea, sin ningún problema. No tienen la preocupación de organizar el tiempo. Las que tienen las cosas en la cabeza, suelen ser las mujeres [...] Una mujer piensa en todo. Llevo trabajando desde los 15 años, y siempre he tenido en cuenta todo lo que me rodeaba”. (3GrupoDiscusión_5Emprendedoras_25-50añosPA).

Diferentes estudios apuntan a que el tiempo dedicado por las mujeres a la familia tiene repercusiones negativas sobre su carrera profesional e “implica tener que participar en una vida laboral más corta y discontinua; de ahí que las mujeres tiendan a elegir aquellas ocupaciones en las que las inversiones en capital humano son menos importantes” (FERNÁNDEZ-PALACÍN et al., 2010, p. 233).

Si el trabajo reproductivo condiciona la participación de las mujeres en el ámbito laboral, todavía incide mucho más en el acceso a puestos de responsabilidad, que, como identifican diversos estudios, requieren una mayor inversión de tiempo, empleando horarios amplios y, además, habitualmente, exigen largos desplazamientos (CHERNESKY, 2003; Reskin y BIELBY, 2005); lo que es mucho más frecuente en el medio rural, donde las mujeres con mejores perspectivas laborales participan en los mercados de trabajo extra-locales (CAMARERO et al., 2009; Sampedro y CAMARERO, 2007).

“Y viviendo un poco en el coche. Llevo siempre en el bolso el cepillo de dientes y un montón de cosas, porque pasas el día en el coche, bien por venir a trabajar o por realizar la tesis y tener que ir moviéndote con el

coche o porque el propio trabajo en XX dependes muchísimo de Palencia [...] XX está a diez kilómetros, tardo algo menos de diez minutos en venir, pero si no tienes coche, tampoco puedes salir". (Técnica ayuntamiento y profesora Universidad_29añosPA).

La movilidad relacionada con la actividad laboral es una realidad cada vez más presente en nuestra sociedad. Curiosamente, al tiempo que las nuevas tecnologías hacen posible y frecuente el teletrabajo, cada vez es más difícil trabajar "al lado de casa". Son cada vez más comunes las situaciones de las personas que viven en un municipio y trabajan en otro (sobre todo en el caso del medio rural, y de los municipios que circundan a las grandes áreas urbanas). Es común que incluso dentro de los municipios urbanos, los trayectos para llegar al trabajo sean considerables. Es más frecuente también –dentro del marco de precarización y complicación de la vida laboral de las personas– que haya que simultanear diferentes trabajos en diferentes lugares con esquemas temporales que lejos de permanecer fijos, van variando con el tiempo. Esta necesidad de jugar con el tiempo y el espacio, en definitiva, afecta especialmente a las mujeres, sobre todo a aquellas que deben compatibilizar la actividad laboral y el trabajo doméstico y familiar. Estudiando la realidad de las madres trabajadoras, Tobío señala por ejemplo, que las mujeres despliegan claras estrategias espaciales y temporales que se traducen para muchas de ellas en la necesidad de trabajar cerca de casa, o vivir cerca del trabajo (Tobío, 2002).

Esta mujer directiva y madre, narra la experiencia de vivir y trabajar en la provincia de Valladolid, y haberse tenido que trasladar a Madrid durante unos meses, habiendo retornado después a su destino. Hace una comparativa interesante entre distancias y tiempos destinados para acceder al trabajo en ambos lugares, decantándose a favor de quedarse en su destino actual, en el que reside, a 20 km de su trabajo.

"Aquí estoy a veinte kms., tardo 20 minutos en venir. Que cuantos viviendo en Madrid y trabajando en Madrid quisieran... 'Si yo vivo a 20 km y tardo 20 minutos en venir, y vosotros vivís en Madrid y salís una hora y media antes o... dos horas' [...] Aunque en mi currículum sigo poniendo: Valladolid, Madrid, porque tampoco me resultaba tan incómodo. Yo no venía a casa, porque salía muy tarde de allí, pero si saliera a las tres... Hay mucha gente que va en el AVE ¿sabes? Madrid no me resulta muy incómodo ahora mismo". (DirectivaMultinacional_39años_1hijoVA).

Las mujeres que habitan en Castilla y León comparten obviamente esta situación, y esa necesidad de adecuar los espacios del trabajo y de la vida. En el caso de nuestra comunidad, el carácter rural de muchos de sus asentamientos coloca a las muje-

res que residen en ellos ante el dilema de adaptarse a las escasas oportunidades de empleo que ofrece el entorno local, de intentar crear su propio empleo, mediante la iniciativa empresarial, o desplazarse cotidianamente o definitivamente a núcleos más grandes donde existen más oportunidades laborales o más adecuadas a la propia formación y expectativas (CAMARERO y SAMPEDRO, 2008).

“Mi sobrino es joven, agricultor y se ha casado, pero no vive en el pueblo, va y viene desde Segovia, ella trabaja en Madrid y va también desde Segovia, a mi sobrino no le importaría vivir en el pueblo, pero a ella sí”. (2GrupoDiscusión_7MujeRurales_23-67añosSE).

Dependiendo del tamaño de los núcleos rurales, del dinamismo económico de los pueblos circundantes o de la distancia a núcleos urbanos importantes, y dependiendo también de la propia situación laboral, la percepción del medio rural como mercado de trabajo varía notablemente.

“¿Qué hace aquí una chavala de 18 años que ha acabado sus estudios? y ¿qué hace? Eso es quiere vivir ¿y qué hace? ¿Dónde vas? [...] Los chicos por ejemplo se quedan más, porque van a la construcción. [...] Las chicas. Aquí por ejemplo hay un taller de confección, de hacer monos que decimos nosotros, o buzos, ropa de trabajo. [...] Entonces, ahí puede haber ahora ¿Qué habrá? ¿30 mujeres? 30-40 mujeres. De edades entre 18-20 años pues hasta cerca de cincuenta y algo. Ese sector que es femenino exclusivamente. Ahí no entran hombres. La fábrica que te digo se ha abierto nueva en el polígono industrial, que ahí ahora mismo habrá otras cuarenta igual. En el sector servicios, lo que es alguna tienda, de ultramarinos, de no se qué, pero tienda, que son empresas familiares, no olvidar, y no hay más. Y se acabó de contar. Entonces claro, o esperan a casarse, o aquí no pueden hacer nada, con lo cual, o se van a estudiar fuera, si tienen esas ganas, o a buscar trabajo fuera”. (MonitoraSocio-cultural_49años_1hijaBu).

“...lo del trabajo siempre pienso que si quieres trabajar, trabajas. [...] Y aquí bueno pues a lo mejor en empresas, un poco llevando la contabilidad, sin más. Eh, hay muchas cosas de seguros, hay muchos negocios aquí. Sí que a lo mejor si que tienes ahí oportunidad, en El Burguillo está al lado y tiene muchas, tiene mucha gente trabajando.... Y es que es eso, es moverse, a lo mejor estar un tiempo un poco peor, pero ir buscando, no se, que hombre en el tema del trabajo para la mujer pues lo que te decía antes, sí que yo creo que es más complicado que para un hombre pues porque un hombre es más, creo que es más abierto, no es tan selecto, una mujer pues que ya partiendo que si esfuerzo físico no

quiero, que si esto a lo mejor tampoco me va, que...". (MaestraPrimaria_27añosSE).

Otras situaciones laborales aparecen claramente ligadas a entornos urbanos. Los pequeños municipios, no tanto como espacios residenciales, pero sí como espacios laborales, no son territorio para mujeres con un nivel profesional elevado.

"Por el tipo de trabajo que desempeño, yo no puedo irme a trabajar a mi pueblo, quizás cuando esté más desarrollado el tema del teletrabajo pudiera ser, pero tampoco... Según está actualmente planteado el teletrabajo, los que estamos en libre designación y somos jefes y demás, no podemos ejercer esa posibilidad..."

El lugar más pequeño en el que tú pudieras trabajar ahora mismo, sería...

Normalmente una capital de provincia...". (Funcionaria Jefa de Servicio_40añosVA).

En los discursos aparece claramente la necesidad de movilidad asociada a la residencia rural. En los testimonios de nuestras entrevistadas, la necesidad de moverse para trabajar aparece frecuentemente. En las mujeres que viven y trabajan en ciudades grandes, disponen de transporte público o bien el coche propio o el transporte de la empresa hacen posible acudir al trabajo; pero es especialmente en el medio rural, donde la necesidad de moverse se hace más patente. Las estrategias de las mujeres que han elegido como lugar de residencia pequeños municipios periurbanos, buscando una vivienda más acorde con sus posibilidades económicas o sus gustos personales, pero mantienen su empleo en la ciudad, dependen totalmente del vehículo privado.

"Entonces yo ya, toda mi vida me había movido en autobuses, en coche, entonces a mí coger el coche es una cosa que yo voy y vengo 27 veces al día". (Emprendedora Comercio_43 años_2hijosSA).

"A la hora de trabajar me pillaba bastante bien, porque con la comunicación que tengo con las rondas y todo me daba igual, de vivir donde vivía en Valladolid a vivir donde vivo aquí no se supone nada, y tenía que mover el coche igual. [...] Sí, es que tienes que tener dos coches, porque él [su pareja] igual, da la casualidad ahora que está en Zaratán, donde trabajo yo también, pero no coincides en los horarios, entonces tienes que tener dos coches por obligación". (Empleada Comercio_25añosVA).

En el caso de las mujeres que viven y trabajan en el medio rural, la movilidad aparece también como un imperativo, tanto para desarrollar su trabajo, como para

ampliar sus horizontes laborales o simplemente mantener una calidad de vida aceptable, accediendo a todo tipo de servicios fuera del marco local.

“Es que yo lo veo muchos, le veo tantos pros [a vivir en el medio rural], porque es que claro a mí me pasa que como yo no hago pereza en coger el coche para nada, yo digo: si es que no pasa nada... Yo tengo que ir mañana a Segovia al médico, como tuve que ir el lunes, pues nada, te coges el coche, vas, ya estás y es que no tardas nada, y son para, a lo mejor, cosas puntuales o que tienes que ir a comprar algo que aquí no haya, cuando te venga bien vas o si tienes que ir, es que son, que no es nada es media hora ir y media hora volver”. (MaestraPrimaria_27añosSE).

“La calidad de vida para mí es mucho mejor. Porque yo si quiero ir a un centro comercial desde aquí tardo pues 40 minutos a Segovia y allí en Madrid, mismamente ahora, tardo una hora y cuarto en ir a trabajar... lo mismo que venir aquí al pueblo, de hecho mi hermano el pequeño va y viene todos los días a Madrid. [...] Si tienes coche y carnet pues tienes muchas más facilidades... entonces yo por ejemplo en mi caso no tengo ningún problema para desplazarme, si necesito desplazarme a comprar en algún supermercado más grande o ir a un centro comercial puedo [...] Nos podemos desplazar a cualquier sitio a trabajar, incluso en Madrid se tarda más en ir a trabajar”. (1GrupoDiscusión_8MujeRurales_30-70añosSE).

Para las mujeres que habitan núcleos rurales el no saber conducir o no tener un vehículo privado propio implica no poder trabajar fuera y depender de otros miembros de la familia (marido o hijos/as) para realizar cualquier tipo de actividad o gestión fuera del pueblo.

“Antes no lo echaba de menos [el no tener el carnet de conducir], pero ahora pues sí me cuesta porque tienes que depender solo del marido para irte a todos los sitios y vamos, gracias a Dios, estoy a gusto, porque si digo: yo me quiero bajar a Ayllón y no se qué, pues venga, pues bajamos”. (Ganadera_43años_3hijosSO).

El medio rural implica, por este mismo motivo, dificultades añadidas para compaginar empleo y cuidado de la familia, máxime si nos encontramos en una situación de monoparentalidad o sin familiares directos en el entorno local que puedan ayudar en esta tarea.

“Vete en el autobús, ven, vete, tal, pero no tienes el problema de que... que yo me he visto, que mi madre se ha gastado en taxis para ir a XXX [el pueblo en el que reside]... pues eso, que yo me voy con una pediatra,

te llevo al otro, yo me espero, yo tal, o sea que... unos años malos, ahora ya, pues bueno". (Emprendedora Comercio_43 años_2hijosSA).

"Y eso es una de las cosas que si intentábamos, crear un grupo de mujeres, por ejemplo una red que, bueno, si tú tienes ahora trabajo o tengo que ir a Burgos o tal, pues tu te quedas con los críos, otro día me quedo yo... Ver un poco cómo se puede solucionar entre las mujeres ese tema. Entonces, en principio no hay mucho problema, oye, pues llamo por teléfono a alguien, a alguna amiga más cercana, oye o "es que tengo esto ¿te puedes quedar con XXX?" Y si no ya cuando trabajo lo que hago es, bueno ahora que ya es un poco más mayor, pues igual se queda un tiempo en la biblioteca, y luego ya cuando llega a casa, pues yo procuro que sean siempre trabajos igual de media jornada. [...] Para que no me pillen muy desplazada". (MonitoraSociocultural_49años_1hijaBU).

Así, constatamos cómo las experiencias vividas en relación con el espacio y el tiempo tienen características distintas en función del género. Las mujeres organizan sus actividades cotidianas entre las labores profesionales y las domésticas, con un tiempo en el que se superponen diferentes tareas y espacios simbólicos y materiales. Sin embargo, los hombres parecen tender a situarse más linealmente en los tiempos y espacios, priorizando las cuestiones profesionales sobre las responsabilidades familiares. Por otro lado, el carácter más o menos rural del territorio también incide significativamente en los desplazamientos y en las posibilidades laborales de las mujeres. En general, cuanto más pequeña es la localidad de residencia, más limitados son los mercados laborales locales y más amplios suelen ser los radios de desplazamientos cotidianos. En Castilla y León, el predominio de pequeños núcleos urbanos y la gran dispersión de población aparece en los discursos de las mujeres como condicionantes de las formas de inserción laboral y de organización de los tiempos personales, familiares y laborales.



REFLEXIONES FINALES

REFLEXIONES FINALES

El análisis de la información estadística disponible ha permitido establecer una serie de datos objetivos en torno a las pautas de inserción femenina en el mercado de trabajo de Castilla y León, así como a los cambios observados en las últimas décadas. El análisis cualitativo realizado nos aporta una información diferente, pero también esencial para entender la relación de las mujeres con el empleo. Esta indagación explora la subjetividad de las mujeres, los sentidos que están presentes en sus decisiones en torno al trabajo, y en definitiva, su percepción de todos los elementos que intervienen en sus experiencias laborales.

El avance cuantitativo de la presencia de las mujeres en el mercado laboral es un fenómeno que se consolida en el último cuarto de siglo. Las mujeres constituyen hoy, desde el punto de vista cuantitativo, una parte fundamental de la fuerza laboral en Castilla y León, sin embargo su presencia real sigue marcada por una posición secundaria derivada de la concepción androcéntrica del mercado de trabajo.

La percepción y las actitudes de las mujeres ante el empleo reflejan, por un lado, la forma en que las mujeres participan en este momento en el mercado de trabajo, y los procesos de cambio que se han venido produciendo en este sentido. Pero también son un elemento básico a tener en cuenta para poder prever evoluciones futuras, y para tomar decisiones estratégicas que puedan favorecer su inserción laboral y potenciar así una economía moderna y sostenible en Castilla y León.

1. El sentido del trabajo: la orientación instrumental, la orientación emancipatoria y la orientación profesional

Una de las principales conclusiones del trabajo estriba en la naturalización del trabajo remunerado para las mujeres. Una opción laboral en la que se entremezclan diversas razones y que dan lugar a diferentes modelos de orientación laboral. Así podríamos distinguir tres modelos de orientación al trabajo, un modelo de “*orientación profesional*”, un modelo de “*orientación emancipadora*” y un modelo de “*orientación instrumental*” que tienen una relación muy estrecha, aunque no automática, con el nivel de formación de las mujeres. Son modelos ideales que como tales nunca se plasman en la realidad de forma pura, sino de los que participan las

mujeres de forma más o menos intensa. Son también formas de percibir el trabajo remunerado entre las que es posible imaginar transiciones, dependiendo de las circunstancias vitales y los avatares biográficos de las mujeres.

A menor nivel formativo de las mujeres, la relación con el trabajo se torna más *instrumental*, convirtiéndose el empleo en un medio de supervivencia económica, o, más frecuentemente, de aportación económica a la unidad familiar. Se trabaja para la familia. El trabajo se convierte en algo que se hace fundamentalmente “para los demás”, que es equiparable a otro tipo de donaciones que una mujer puede realizar a los que le rodean –como el trabajo doméstico y de cuidado– y sustituible fácilmente por él. De esta forma, las mujeres que presentan este tipo de relación con el trabajo, están predispuestas a abandonar el trabajo remunerado para atender a sus obligaciones domésticas –sobre todo cuando lo que está en juego es el cuidado de los hijos o de otras personas dependientes– o a adaptar su participación en el mercado de trabajo a ese otro tipo de requerimientos. El trabajo femenino tiende así a adaptarse a las necesidades de atención y cuidado del grupo familiar y la participación en el mercado laboral se plantea con unos prerrequisitos espaciales y temporales que frecuentemente conducen a una inserción laboral flexible y precaria. Para este colectivo de mujeres, el principal obstáculo percibido en relación con el empleo es poder trabajar sin desatender a su familia, especialmente cuando su aportación económica es necesaria para la supervivencia del grupo familiar. Este tipo de orientación al trabajo es la más cercana a los modelos más tradicionales de feminidad.

Los niveles de formación más elevados se asocian a un sentido del trabajo muy diferente. Nos encontraríamos aquí con una orientación *profesional*. El trabajo es en este caso un elemento fundamental de autonomía, de autorrealización y de identidad. Se trabaja para “una misma”, para autorrealizarse, para ser la persona que se quiere ser. El trabajo adquiere un peso propio y fundamental en las estrategias vitales, de forma tal que “empleo” y “familia” tienden a pesar al menos lo mismo en la balanza, siendo muy frecuente “adaptar” el ritmo y la cantidad de responsabilidades familiares adquiridas a las estrategias de promoción laboral. Dentro de este modelo de relación con el trabajo juega un papel muy importante la idea de “gusto por lo que se hace”, de “profesionalidad”, de “promoción profesional”, de convertir la actividad laboral en un espacio en el que poder “crecer” y “medirse con una misma”: afrontar retos, innovar, tener nuevas experiencias. Para las mujeres que presentan este tipo de relación con el trabajo, los estudios realizados, no son solo una “inversión” –lo que implicaría dar al trabajo un sentido meramente económico– sino que son el primer paso de un camino o carrera (curriculum) que hay que recorrer, independientemente de las dificultades que puedan surgir. Nos encontramos en este caso con una fuerte predisposición a trabajar que supone, también, predisposición a aceptar determinados sacrificios, si ello contribuye a labrarse el

futuro laboral soñado o a mantener una posición laboral que satisface esas aspiraciones. Estos sacrificios pueden plantearse tanto en el orden laboral –soportar trabajos precarios o mal pagados si aportan algo al curriculum; ofrecer una alta disponibilidad laboral– como familiar –posponer la formación de la familia, limitar el número de hijos, delegar el cuidado de los hijos en terceras personas, etc.–.

Las mujeres que presentan esta orientación profesional hacia el empleo experimentan dos tipos de dificultades o contradicciones: por un lado, la precariedad laboral que sufren cada vez más las personas con un nivel de formación superior. Podríamos decir que asistimos a un progresivo “colapso de la meritocracia” que hace que el principal instrumento de inserción laboral de las mujeres –la formación– deje de ser la llave de un trabajo estable y gratificante; frecuentemente es solo el pasaporte hacia un proceso prolongado de formación continua, de dar lo mejor en cada uno de los trabajos que se van consiguiendo, de responder a las necesidades de una cada vez más exigente disponibilidad laboral. El empleo en el sector público, que ha jugado un papel fundamental en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, tiende a contraerse, o al menos, a no crecer en la misma proporción que en décadas anteriores. Además, el empleo público tiende a precarizarse siguiendo las pautas ya instaladas en el sector privado. Este primer obstáculo o contradicción, repercute en el segundo, que tiene que ver con el ajuste entre estrategias laborales y vida familiar. La importancia dada al empleo en las propias estrategias vitales conduce frecuentemente a posponer o limitar otro tipo de metas vinculadas a la emancipación familiar, la vida de pareja, o la maternidad, que siguen jugando lógicamente un papel importante en las identidades femeninas. Si la intensa orientación al trabajo de las mujeres profesionales predispone a soportar esas contradicciones –al sacrificio– podemos suponer razonablemente que esta predisposición no es ilimitada e indefinida. La incapacidad percibida para hacerles frente puede conducir al abandono bien de la actividad –con el consiguiente sentimiento de fracaso vital–, bien del territorio, buscando en otros entornos mejores oportunidades de promoción profesional. Esta última opción puede ser la elegida especialmente por las mujeres más jóvenes y mejor formadas, una “huida ilustrada” que representa una seria pérdida de potencial humano en la Región.

Entre estos dos modelos de orientación “instrumental” o “profesional” hacia el trabajo podríamos distinguir un tercero que podríamos situar idealmente entre los dos y que denominamos *emancipatorio* en el sentido de que la idea de “autonomía” o “independencia” que otorga el trabajo –fundamentalmente respecto a los padres o la pareja– es central en la orientación hacia el trabajo. En el ámbito de las relaciones de pareja, estas mujeres otorgan especial importancia a la igualdad y la libertad: el trabajo les demuestra que pueden ser iguales y mantener una relación porque quieren –no obligadas por la dependencia económica–. Son mujeres en las

que el sentido de autonomía está más desarrollado. Es frecuente también esta actitud en mujeres que han tenido que sacar adelante a su familia tras una ruptura de pareja, convirtiéndose en “cabezas de familia”. Este tipo de relación con el empleo va ligado también a una auto-identidad como persona activa, dinámica, que no desea encerrarse en casa. Este tipo de orientación hacia el trabajo puede presentarse en mujeres sin formación superior, que tienen trabajos en el sector industrial o en los servicios menos cualificados, pero que mantienen con el trabajo una relación que va más allá de lo estrictamente económico, de forma que la posibilidad de promoción laboral, de poder llegar a desempeñar funciones más especializadas o con mayor nivel de responsabilidad, constituye un gran atractivo para ellas. Los problemas a los que se enfrentan este tipo de mujeres tienen que ver con la mayor fragilidad que en el mercado de trabajo tienen los trabajadores manuales, la crisis de muchos sectores industriales que tradicionalmente han empleado a mujeres, y la amenaza permanente de obsolescencia de la formación adquirida, a medida que se producen cambios o innovaciones tecnológicas en los procesos de trabajo.

2. El trabajo asalariado y el trabajo autónomo: el gusto por trabajar en “lo de uno/a”

La mayor parte de las mujeres se han integrado en el mercado laboral a través del trabajo asalariado, en los niveles más básicos del escalafón, como trabajadoras sin subordinados y con jefes. Sin embargo, se aprecia un avance importante de la opción del trabajo por cuenta propia como salida profesional para las mujeres, a las que aporta el valor añadido de la satisfacción por el trabajo realizado.

Una de las conclusiones que se desprenden de la indagación cualitativa es la profunda satisfacción que produce en las mujeres el trabajo autónomo. Trabajar en “lo de uno/a” –ya sea en una pequeña empresa o en un negocio familiar– puede hacer que un trabajo objetivamente duro o poco rentable en términos económicos, sea a la postre una fuente de satisfacción.

Los relatos de las mujeres entrevistadas que son pequeñas empresarias siguen reflejando lo difícil que resulta tomar la decisión de montar un negocio; el miedo que provoca el riesgo económico asumido; lo mucho que se sopesan las repercusiones que esa decisión tendrá en la familia; el poco retorno económico que se obtiene durante un periodo prolongado, o los complejos trámites burocráticos que se requieren para poner en marcha un proyecto empresarial. Sin embargo, la experiencia de crear una empresa –por pequeña que sea– parece tener el mismo efecto que la orientación profesional en lo que respecta a la propia relación con el trabajo. Las mujeres expresan satisfacción y orgullo por lo que han creado y muestran su negocio como un espacio en el que experimentar y crecer, como un espacio en el

que medirse con una misma también. Probablemente el deterioro de las condiciones de trabajo en el empleo asalariado, y la cada vez más difícil consecución en el “la seguridad” que siempre se ha presentado como uno de los principales valores del trabajo por cuenta ajena, hayan revalorizado en contrapartida la imagen del trabajo por cuenta propia. Por otro lado, el trabajo autónomo es una opción para las mujeres que, teniendo una alta orientación hacia el empleo, ven más difícil conseguir una situación laboral aceptable en el mercado asalariado. El trabajo autónomo, aparte de permitir a las mujeres ejercer un protagonismo que raramente tienen en el ámbito asalariado, parece también proporcionar una mayor flexibilidad espacial y temporal, a la hora de para atender a las obligaciones familiares, tanto la gestión doméstica como el cuidado.

3. El género en el trabajo

De los datos y de los relatos de las mujeres entrevistadas se desprende que la segregación, tanto horizontal como vertical, sigue siendo una dura realidad. Todavía existen “trabajos masculinos” y “trabajos femeninos” en las fábricas, en las oficinas, en el comercio, o en las explotaciones agrarias. La entrada de una mujer en un territorio laboral considerado masculino no se produce sin sufrir críticas y presiones por parte del entorno familiar y laboral, que pueden ser más o menos explícitas pero que incorporan un elemento añadido de dificultad en la inserción laboral de las mujeres. Este tipo de mecanismos de disuasión contribuye a reproducir la segregación laboral por sexo.

Por otro lado, incluso en ámbitos profesionales de alta cualificación, parece vigente la desvalorización de determinados ámbitos de actividad –considerados más “femeninos”– frente a otros –categorizados como “masculinos”–. El ámbito de lo social/cultural/comunicativo frente al ámbito de lo técnico/económico es un buen ejemplo de esta oposición simbólica que se lee en la práctica cotidiana como la oposición entre “lo menos importante/más fácil <-> lo más importante/más difícil”.

De todas formas, el terreno en el que la segregación invisible de las mujeres parece producirse de forma más efectiva es en lo que respecta al acceso a puestos de poder y responsabilidad, el llamado “techo de cristal”. Los discursos de las mujeres entrevistadas apuntan a la existencia de una deslegitimación sistemática de la autoridad femenina (frente a la masculina) que hace que ésta sea más difícil de ejercer cuando se ostenta un puesto de responsabilidad, y que a la postre complica también el acceso de las mujeres a estas posiciones laborales.

Al mismo tiempo, las mujeres reconocen frecuentemente ser demasiado inseguras, tener miedo a equivocarse, ser demasiado tolerantes o blandas con los demás; en definitiva, no ser lo suficientemente duras o firmes en sus relaciones con los subordinados

o con aquellas personas con las que es preciso negociar en el ámbito laboral. Estaríamos ante una especie de “auto-sabotaje”, que ha sido analizado en otros estudios, y que tiene que ver con la contradicción que se produce entre la identidad y los roles femeninos (ligados a la dulzura, la docilidad, la sumisión y el cuidado por los otros) y el ejercicio del poder. Las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad se encuentran ante un dilema de difícil solución: si son “femeninas” pierden la autoridad; si no lo son, son criticadas por asumir un comportamiento masculino que, en una mujer, tiene una connotación negativa (la ambición, la agresividad, la competitividad son virtudes en un hombre, pero pueden ser vistos como defectos de carácter en una mujer).

4. Trabajo y Familia: un dilema inacabado

El trabajo doméstico y de cuidado sigue siendo un asunto prioritariamente femenino. Las mujeres son en general conscientes de esta desigualdad, aunque mucho menos de lo que revelan sus relatos: en muchas ocasiones encontramos normalizada o justificada una flagrante situación de desigualdad en la pareja, o una relación de cuidado hacia el compañero, que se asimila al cuidado y atención a los niños. En ocasiones, también, las mujeres se auto-culpabilizan de su dedicación a la casa y los hijos (auto-presentándose como demasiado obsesivas, demasiado preocupadas, demasiado pesadas, etc.). La predisposición a hacerse cargo de todo lo que implica la gestión doméstica y el cuidado parece presentar las características de un verdadero *habitus* de género, la incorporación en la subjetividad de los mandatos de género que provienen de la estructura social. Cuando surge el conflicto con la pareja por este motivo, en general la postura es la resignación, ya que un enfrentamiento abierto puede poner en peligro la estabilidad familiar, algo que resulta demasiado costoso en términos emocionales.

Los problemas de conciliación se siguen viendo y viviendo como algo exclusivamente femenino. Las redes femeninas de familiares, amigas y vecinas, siguen constituyendo el elemento clave que permite el mantenimiento en el mercado laboral a un gran número de mujeres, especialmente es los espacios rurales.

Mención aparte hay que hacer a la vivencia de la maternidad, y a lo que supone en las experiencias laborales femeninas. El cuidado de los hijos representa con mucho el mandato de género más interiorizado por las mujeres y está detrás del dilema que más sufrimiento les ocasiona. El trabajo y la maternidad siguen estando enfrentados (no lo están sin embargo el trabajo y la paternidad, ya que los hombres no experimentan como una obligación paternal la atención y el cuidado cotidiano, y sí la provisión económica de la familia).

Resulta significativo que en la Encuesta a Mujeres Rurales, ante la pregunta sobre qué situación laboral de las madres era la mejor para ellas, por un lado, y para sus hijos e hijas, por otro, un gran porcentaje de mujeres optase por el silencio. Entre

aquellas que expresaron su opinión una mayoría señaló como mejor opción para las madres el trabajo a tiempo parcial o el abandono del empleo mientras los hijos son pequeños; y en el caso de la mejor opción para los menores, claramente la situación en la que la madre no trabaja fuera de casa.

Efectivamente, las mujeres siguen viviendo aprisionadas entre el trabajo y la familia, obligadas constantemente a optar por uno u otro y arrastrando culpas por el abandono de ambos. Este eterno conflicto sólo es comprensible en el contexto de una sociedad que ha impulsado el trabajo productivo de las mujeres pero no las ha liberado, en igual medida, del trabajo reproductivo. Se sigue viendo como natural que sean las mujeres las que deban compatibilizar las dos esferas y ello repercute, necesariamente, en la aceptación, más o menos impuesta, de peores condiciones laborales para unos trabajos femeninos que obligatoriamente deben plegarse a exigencias horarias y de dedicación compatibles con el cuidado familiar. Así, el trabajo femenino se concibe como una pieza más dentro de las rentas familiares no como un elemento fundamental del derecho personal. Los derechos de las mujeres siguen viéndose como derechos derivados de su papel en la unidad familiar.

Utilizando las palabras de Aguilasocho (2006) *“Las decisiones de las mujeres sobre si participan o no del mercado de trabajo y qué tipo de empleo podrían aceptar, están fuertemente limitadas por diversas fuerzas sociales que dibujan fronteras: la tradición patriarcal, el entorno familiar, la oferta de servicios públicos de cuidados y las regulaciones y características del mercado laboral. Elementos que ejercen presiones muy débiles sobre las decisiones masculinas. De esta manera, las mujeres al aceptar determinadas formas de empleo –que condicionan el resto de sus tiempos– no están realizando decisiones maximizadoras. Bajo relaciones de género patriarcales, el dilema entre decisiones voluntarias y no voluntarias sobre las formas de trabajo preferidas, es un falso dilema. Las instituciones (normas sociales) y la ideología (cultura, tradición) pesa por encima de las decisiones individuales”*.

5. Trabajo y Territorio: las ventajas e inconvenientes de trabajar en el medio rural

Castilla y León es una Comunidad en la que el medio rural tiene una gran importancia. El territorio marca también diferencias en lo que respecta a las oportunidades laborales de las mujeres. La percepción mayoritaria de las mujeres entrevistadas es que el medio rural es un entorno en el que las oportunidades de trabajo son menores, y en el que el tipo de empleos accesibles tiene unas características en general no muy atractivas para las mujeres con una formación más elevada.

Si las oportunidades de trabajo asalariado son menores, la posibilidad de desarrollar una actividad empresarial se ve limitada también por los costes añadidos en desplazamientos, la escasez de mano de obra cualificada y la falta de clientes en el

entorno inmediato. Por otro lado, la inserción laboral femenina en las explotaciones familiares agrarias y en otros negocios de tipo familiar, todavía se produce en muchas ocasiones desde la condición de “ayuda familiar”, es decir, de trabajadora invisible. Para las mujeres con una formación más especializada, desplazarse a trabajar fuera del pueblo es a veces la única oportunidad de acceder a empleos acordes con sus expectativas.

La visión negativa de los entornos rurales en cuanto sitio para trabajar, contrasta con la alta valoración de los mismos en cuánto sitios para vivir. La calidad de vida aparece reiteradamente en los relatos de las mujeres que viven en pueblos, tanto de aquéllas que trabajan en el propio municipio, como de aquéllas que lo hacen en centros urbanos cercanos.

La movilidad aparece también repetidamente como un elemento que acompaña a las mujeres que viven y trabajan en (o desde) el medio rural. La posibilidad de moverse con facilidad puede hacer del medio rural un entorno muy atractivo para vivir y trabajar, al permitir optar a determinadas oportunidades laborales, y disfrutar de determinados servicios en las ciudades. Por el contrario, cuando esa movilidad se hace más difícil, bien por situarnos en entornos más aislados, o por otras circunstancias personales (el no saber conducir, y depender por tanto de otras personas para desplazarse, por ejemplo) el pueblo puede percibirse como un entorno limitante y opresivo. Bajo esas circunstancias, el medio rural es un medio muy poco propicio al arraigo femenino, sobre todo de aquellas mujeres más orientadas al trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILASOCHO MONTOYA, DORA: *Familias i empresas. La creación de casas rurales en el marco del turismo rural*. Universidad Rovira e Virgili, 2006.
- AGUINAGA, JOSUNE: *El precio de un hijo. Los dilemas de la maternidad en una sociedad desigual*. Barcelona. 2004, Debate, 350 pp.
- ALARIO TRIGUEROS, M. (Dir.): *Las Mujeres en el medio rural de Castilla y León*. Consejo Económico y Social de Castilla y León, Valladolid, 2004, 335 pp.
- (Dir.) *Estrategias y modelos de inserción laboral de las mujeres en la industria rural de Castilla y León*. 2007, Inédito, 335 pp.
- “Retos y oportunidades de las mujeres jóvenes en el medio rural”. En *La agricultura del futuro: un compromiso de todos. Libro Blanco de la Agricultura y el desarrollo rural*. MAPYA, 2002 Edición electrónica, 19 pp.
- “Estadísticas y desagregación de datos con perspectiva de género”. Ponencia/Taller en Jornadas sobre El mainstreaming de género en la nueva agenda política. Sevilla 2005.
- “Estereotipos de género en la segregación laboral de las mujeres rurales”. Pp. 116-121 en VVAA: *Agricultura familiar en España. Anuario 2009*. Fundación de Estudios Rurales-UPA. Madrid 2009, 464 pp.
- *Las mujeres rurales en Castilla y León*. Foro de la Mujer en el medio rural. Junta de Castilla y León, 30 de marzo de 2007.
- *El Turismo rural: pluriactividad y creación de empleos para grupos de difícil inserción* pp. 361-344 en: DELGADO URRECHO, J.M. y CABALLERO FERNÁNDEZ-RUFETE, P. (Coord): *La situación de los nuevos yacimientos de empleo en Castilla y León*, CES de Castilla y León. Valladolid 2005.
- ALARIO TRIGUEROS, M. y BARAJA RODRÍGUEZ, E.: “Políticas públicas de desarrollo rural en Castilla y león, ¿sostenibilidad consciente o falta de opciones?: LEADER II”. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles* n.º 41. 2006, pp. 267-293.
- ALARIO TRIGUEROS, M.; BARAJA RODRÍGUEZ, E. y PASCUAL RUIZ-VALDEPEÑAS, H. “Género y espacio: la inserción laboral de las mujeres rurales”, pp. 61-80 en *Mujeres*

- Rurales. Estudios multidisciplinares de género. *Universidad de Salamanca* 2008.
- ALARIO, M. y DELGADO, E.: "Inserción laboral de las mujeres en las ciudades medias: el caso de la ciudad de Palencia". *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, nº 27, 1999, pp. 23-46.
- *Las mujeres en la ciudad de Palencia 1970-96*. Ayto de Palencia-Fondo Social Europeo. Palencia, 1997, 84 pp.
- ALONSO, L.E.: *Trabajo y postmodernidad. El empleo débil*. Madrid, Fundamentos, 2001.
- AMORÓS, C.: *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona, Antrophos, 2ª, ed. 1991.
- BADINTER, E.: *Le conflit, la femme et la mere*. Paris, Flammarion, 2010.
- BALBO, L.: "La doble presencia", en Borderías-Carrasco-Alemaný (1994) (original de 1978).
- BECK, U.: "Yo soy yo: las relaciones entre los sexos dentro y fuera de la familia" En U. Beck: *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona, Paidós, 1998.
- BELSO MARTÍNEZ, J.A.: Discriminación de género y fomento de nuevas empresas: conclusiones a partir de un análisis multivariante sobre las pymes valencianas de reciente creación. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 41, 2001, pp.15-38.
- BENERÍA, L.: "Reproducción, producción y división sexual del trabajo", *Mientras Tanto*, nº 6.
- BIRRIEL SALCEDO, M.J. (Comp.): *Estrategias laborales femeninas: trabajo, hogares y educación*. Diputación de Málaga. Málaga, 1998. 231 pp.
- BORCHORST, A.: "Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres" en VILLOTA DE, P. (ed.) (2000): *La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea*, Alianza, Madrid, 2000.
- BORDERÍAS, C. y otras. (comp.): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Ed. FUEHM, Economía crítica, Madrid, 1994, 556 pp.
- BORRÁS, V.; TORNOS, T. y MORENO, S.: "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo" En: *Papers*, 83, 2007, pp.83-96.
- BOSERUP, E. y SERRANO, M.L.: *La mujer y el desarrollo económico*. Ed. Minerva, Madrid, 1993, 287 pp.

- CALLEJO, J., GÓMEZ, C. y CASADO, E.: *El techo de cristal en el sistema educativo español*. Madrid, UNED Ediciones, 2004.
- CALLEJO, J.: "Disponibilidad temporal corporativa y género. Aproximaciones empíricas" En: *Anduli. Revista Andaluza de Ciencias Sociales*. nº 4, 2004, pp. 31-59.
- CÁMARAS, FUNDACIÓN INCYDE: *Mujeres empresarias en la economía española*. Cámaras Fundación Incyde, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Fondo Social Europeo, Madrid, 2007, 228 pp.
- CAMARERO, L.A. (Coord.): *La población rural en España. De los desequilibrios a la sostenibilidad*. Fundación La Caixa, 2009, 199 pp.
- CAMARERO, L.A. y otros. *Mujer y ruralidad. El círculo quebrado*. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid 1991. 237 pp.
- CAMARERO, L. y SAMPEDRO, R.: "¿Por qué se van las mujeres? El continuum de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural." En: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 124, 2008, pp. 73-105.
- CAMARERO, L.; CRUZ, F.; GONZÁLEZ, M.; DEL PINO, J.; OLIVA, J. y SAMPEDRO, R.: *La población rural de España*. Barcelona, Fundación La Caixa, 2009.
- CANOVES, G.: "Conocimientos y trayectorias socio-profesionales de las agricultoras", *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, nº 14, 1998, pp. 53-71.
- CANOVES, G.; GARCÍA RAMÓN, M.D. y SOLSONA, M. "Mujeres agricultoras, esposas agricultoras. Un trabajo invisible en las explotaciones familiares." *Estudios Agrosociales*, nº 147, 1989, pp. 45-70.
- CÁRDENAS DE SANTAMARÍA, M.C. y otras: "Percepción de mujeres directivas en Latinoamérica sobre determinantes de su ascenso" pp. 30-52 en BOSCHETTI, A. y otros: *Resonancias de género, investigación, políticas y estrategias transformadoras*. Ed. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO. Buenos Aires, 2011, 419 pp (http://issuu.com/catunescomujer.org/docs/publicacion_digitalcomp/4?mode=a_p).
- CARRASCO, C. (ed.): *Tiempos, trabajos y género*, Universitat de Barcelona, Barcelona, 2001.
- "El treball domèstic i la reproducció social". *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, nº 26, 1995, pp. 73-81.
- CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M.: "Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género", *Política y Sociedad*, núm. 34, «¿Qué es el empleo?», 2000, pp. 101-112.
- CARRASCO, C., ALABART, A., DOMÍNGUEZ, M. y MAYORDOMO, M.: "Hacia una nueva metodología para el estudio del trabajo: propuesta para una EPA alternativa"

- en CARRASCO, C. (ed.) (2001): *Tiempos, trabajos y género*, Universitat de Barcelona, Barcelona, 2001.
- CARRASQUER, P.: "El empleo femenino en España y Europa: cambios y continuidades", *Documentos de Trabajo (Fundación Carolina)*, nº. 32, (Ejemplar dedicado a: Género y empleo / coord. por M. Judith Astelarra Bonomi), 2009, pp. 15-23.
- "¿En los límites de la modernidad?: Trabajo y empleo femenino precario en España", *Sistema*, nº 167, 2002, pp. 73-99.
- "Jóvenes, empleo y desigualdades de género", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 111, 1997.
- CARRASQUER, P., MASSÓ, M. y MARTÍN, A.: "Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva", *Papers*, nº 83, 2007, pp. 13-36.
- CARRASQUER, P., TORNOS, T., TEJERO, E. y ROMERO, A.: *El trabajo reproductivo. Papers*, nº 55, 1998, pp. 95-114.
- CASTELLANOS ORTEGA, M.L., GARCÍA BORREGO, I., SAMPEDRO GALLEGOS, M.R. y CAMARERO RIOJA, L.A. (coord.): *El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*, Madrid: Instituto de la Mujer, 2006.
- CASTELLS, M.: "El fin del patriarcado: movimientos sociales, familia y sexualidad en la era de la información" en M. CASTELLS *La era de la información. Vol. 2 El poder de la identidad*, Madrid, Alianza Editorial, 1998a.
- "La estructura social de la era de la información: la sociedad red" en TEZANOS, J.F. y SÁNCHEZ MORALES, R. (eds): *Tecnología y sociedad en el nuevo siglo, 2º Foro sobre Tendencias Sociales*. Madrid, Sistema, 1998b. pp. 11-28.
- CEBRIÁN LÓPEZ, I. y MORENO RAYMUNDO, G.: "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español desajustes y retos", *Economía Industrial* nº 367, 2008, pp. 121-137.
- CEBRIÁN LÓPEZ, I., MORENO RAYMUNDO, G. y TOHARIA CORTÉS, L.: "Las transiciones laborales de las mujeres casadas en España, 1987-1996". *ICE. Mujer y Economía*. Número 760. 1997, pp. 129-143.
- CHERNESKY, R.H.: "Examining the Glass Ceiling: Gender Influences on Promotion Decisions", *Administration in Social Work*, vol. 27, nº 2, 2003, pp. 13-18.
- COLEMAN, S. y CARSKY, M.: «Financing small business: strategies employed by women entrepreneurs». *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 3(1); 1996, pp. 28-42.
- COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES: *Les femmes dans la Communauté européenne*. Office des publications officielles des C.E. Luxembourg, 1992. 164 pp.

- COMUNIDADES EUROPEAS: *La mujer en la Agricultura*. Luxemburgo, 2002, 39 pp.
- CRUZ, F.: *Género, Psicología y Desarrollo Rural: la construcción de nuevas identidades*. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2006.
- et al.: “Algunas aportaciones de la Psicología Social a las Mujeres Emprendedoras en Territorios Rurales”. En: Martínez, B. y Leopold, V., *Aportes para la Construcción de lo Colectivo*, Montevideo, Psicolibros, 2006, pp. 333-347.
- CRUZ, F.; OVEJERO, A.; RODRÍGUEZ, A. y OREJAS, J.A.: Women Entrepreneurs, between the innovation and the gender discrimination: a case studies in Castile and Lyon (Spain). Comunicación presentada en el *IV International Congress of Qualitative Inquiry*. University of Illinois at Urbana Champaign, 2008.
- DÍEZ GUTIÉRREZ, E.; TERRÓN BAÑUELOS, E. y ANGUITA MARTÍNEZ, R. (coord.): *La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos de acceso de la mujer a los puestos de dirección*. Barcelona. Ed. Octaedro, 2006.
- DURÁN, M.^a A. y PANIAGUA, A.: “Empleo, remuneración y carga de trabajo de la población rural en España”. *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 41, invierno 2000-2001, pp. 127-154.
- “Visibilidad e invisibilidad del trabajo de las mujeres rurales”. En Instituto de la Mujer: *Mujeres y sociedad rural. Entre la inercia y la ruptura*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y FSE. Madrid, 1999.
- DURÁN, M.^a A.: *Las bases sociales de la economía española*. Universidad de Valencia, Valencia, 1997. 154 pp.
- (ed.): *De puertas adentro*, Madrid: Ministerio de Cultura, 1988.
- FERNÁNDEZ, R.: “Programas y ayudas comunitarias para las mujeres rurales. Nuevas Oportunidades”. *Actualidad LEADER*, nº 17, oct. 2002, pp. 12-19.
- FERNÁNDEZ-PALACÍN, F.; LÓPEZ-FERNÁNDEZ, M.; MAEZTU-HERRERA, I. y MARTÍN-PRÍUS, A.: “El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas”. En: *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda Época, nº 1, 2010, pp. 231-247.
- FRIEDAN, B.: *La mística de la feminidad*. Madrid, Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia e Instituto de la Mujer, 1963/2009.
- GARCÍA RAMÓN, M.D. y otras: “Trabajo de la mujer, turismo rural y percepción del entorno”, *Rev. Agricultura y Sociedad*, nº 76, 1995, pp. 115-152.
- GARCÍA RAMÓN, M.D. y otras: *Mujer y agricultura en España. Género, trabajo y contexto regional*. Oikos-tau, Barcelona, 1994.

- GARCÍA RIBAS, C.: *El síndrome de Maripili. El miedo de las mujeres a no ser queridas*. Madrid, La esfera de los libros, 2006.
- GÓMEZ BUENO, C.: "Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis", *Revista Papers*, nº 63-64, 2001, pp.123-140.
- HANSON, S: "Job search and the occupational segregation of women." *Annals*, vol. 81, nº 2, jun. 199, pp. 229-253.
- HELLER, L.: *Voces de mujeres. Actividad laboral y vida cotidiana*. Ed Sirpus, Bada-joz, 2008, 166 pp.
- IBAÑEZ PASCUAL, M.: "La segregación ocupacional a examen. Características personales de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* nº 123, 2008, pp. 87-122.
- INE: *Mujeres y hombres en España 2011*.
- INSTITUTO DE LA MUJER: *Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España*. Madrid. 2005, Ed. Instituto de la Mujer. Serie Estudios nº 91.
- *Las mujeres jóvenes y el trabajo*. Madrid. Ed. Instituto de la Mujer. Serie Estudios, nº 94, 2006.
- IZQUIERDO, M.^a J.; RÍO, O. DEL y RODRÍGUEZ, A.: *Las desigualdades de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer), 1988.
- LABORATORIO FEMINISTA: *Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista*. Madrid. Tierradenadie Ediciones. 2006.
- LAUFER, J.; MARRY, C. y MARUANI, M. (eds): *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*. París. Ed. Germania. 2003.
- LUIS, M. P. DE, MARTÍNEZ, A. y PÉREZ, M.: «Género y nueva economía: ¿se romperá el techo de cristal?». *Acciones e investigaciones sociales*, nº 17, 2003, pp.155-182.
- LARRAÑAGA, M. y ECHEVARRÍA, C. (2005): "Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres". *Revista del Ministerio de Asuntos Sociales*, nº 55, pp. 65-81.
- MARUANI, M.: "De la sociología del trabajo a la sociología del empleo", *Política y Sociedad*, núm. 34, "Qué es el empleo?", 2000, pp. 9-17.
- MARUANI, M.; ROGERAT, CH. y TORNIS, T. (dirs.): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Icaria, Barcelona, 2000.

- MAYA FRADES, V.: La mujer rural en la provincia de Zamora. FSE, Diputación de Zamora. M.A.P. y Atalanta, Salamanca, 2004, 227 pp.
- MEIL, G.: "La redefinición de la división del trabajo doméstico en la nueva familia urbana" En: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 87, 1997, pp. 69-93.
- "El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales". En: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 111, 2005, pp. 163-179.
- MILKMAN, R.: "Perspectivas históricas de la segregación sexual en el trabajo remunerado", *Sociología del Trabajo*, nº 5 invierno 1988/89, pp.107-115.
- MOLTÓ, M.L. y DOMINGO, T.: *La actividad laboral femenina en el sur de Europa: el estado de la cuestión*. Universidad de Valencia. Valencia, 1998, 172 pp.
- MOYA, M. y LEMUS, S.: Superando barreras: creencias y aspectos motivacionales relacionados con el ascenso de las mujeres a puestos de poder. *Revista de Psicología General y Aplicada*, nº 57 (2), 2004, pp. 225-242.
- NICOLSON, P.: *Poder, género y organizaciones*. Madrid: Narcea, 1997.
- ORTEGA, L.: *Una Proyección de Tasas de Actividad por comunidades autónomas 2006-2021*. INE, 2008.
- OSBORNE, R.: Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. En: PULEO, A. (Ed.), *El reto de la igualdad de género: Nuevas perspectivas en Ética y Filosofía Política*, Madrid: Biblioteca Nueva, 2008, pp. 101-124.
- PRATT, G. y HANSON, S.: "Time, space and the occupational segregation of women: a critique of human capital theory." *Geoforum*, vol. 22, nº 2. 1991, pp. 149-158.
- PRIETO, C.: "Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad del empleo (y su crisis)", *Política y Sociedad*, núm. 34, «¿Qué es el empleo?», 2000, pp. 19-32.
- "Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos y caminos por recorrer", *Política y Sociedad*, núm. 32, «Género y Ciencias Sociales», 1999, pp. 141-149.
- (ed): *Trabajo, género y tiempo social*. Ed. Complutense y hacer ed. Madrid, 2007, 278 pp.
- RAMOS A, BARBERÁ, E y SARRIÓ, M.: "Mujeres directivas, espacios de poder y relaciones de género", *Anuario de Psicología*, vol. 34, nº 2, 2003, pp. 267-278.
- RECIO, A.: *Trabajo, personas, mercado*, Economía Crítica, Barcelona, 1997.

- RESKIN, B. y BIELBY, D.: "A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, 2005, pp. 71-86.
- RODRÍGUEZ, A., GOÑI, B. y MAGUREGI, G.: *El futuro del trabajo: reorganizar y reparar desde la perspectiva de las mujeres*. Ed. Centro de Documentación y Estudios de la Mujer. Bilbao, 1996, 143 pp.
- RUDMAN, L. A. y GLICK, P.: *The social psychology of gender: How gender and intimacy shape gender relations*. New York: The Guilford Press, 2008.
- SABATÉ MARTÍNEZ, A., RODRÍGUEZ MOYA, M.^a y DÍAZ MUÑOZ, M.^a A.: *Mujeres, espacio y sociedad: hacia una geografía del género*. Ed. Síntesis, Madrid, 1995, 347 pp.
- SABATÉ, A.: "Geografía y género en el medio rural: algunas líneas de análisis". *Documents d'anàlisi geogràfic*, Universidad Autònoma de Barcelona, 14, 1989, pp. 131-147.
- SAMPEDRO, R.: *Género y ruralidad. Las mujeres ante el reto de la desagrariación*. Instituto de la Mujer, Estudios nº 47, Madrid, 1996, 544 pp.
- SAMPEDRO, R. y CAMARERO, L.: "Mujeres empresarias: el sujeto pendiente del desarrollo rural". *Revista Internacional de Sociología-RIS*, Nº 48, 2007, pp. 121-146.
- SAMPEDRO, R.; GÓMEZ, M.V. y MONTERO, M.: "Maternidad tardía, incidencia, perfiles y discursos" En: *Empiria*, nº 5, 2000, pp.11-36.
- SARRIÓ, M., BARBERÁ, E., RAMOS, A. y CANDELA, C.: "El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres", *Revista de Psicología Social*, vol. 17, nº 2, 2002, pp. 167-182.
- TOBÍO, C.: *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid: Ediciones Cátedra, Universitat de Valencia e Instituto de la Mujer, 2005.
- "Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras". En *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 97, 2002, pp. 155-186.
- TORNS, T.: "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos" En: *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 23, 1, 2005, pp. 15-33.
- "El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico metodológicas desde la perspectiva de género", *Empiria. Revista de Metodología de las ciencias sociales*, nº 15, 2008, pp. 53-73.
- "El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible", en C. PRIETO (ed.) *Trabajo, Género y Tiempo social*. Madrid: Editorial Hacer - Editorial Complutense, 2007.

- “Las asalariadas: un mercado con género”, en Miguélez-Prieto (dir. y coord.) *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, 1999.
- “Las mujeres y el empleo en España ¿un futuro venturoso?”, pp. 29-50 en *Retos y oportunidades para la igualdad de género*. FOREM, Madrid, 2011.
- et al.: “Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo”, *Sociología del Trabajo* nº 63, 2008, pp. 3-25.
- TORNS, T.; BORRÁS, V. y CARRASQUER, P.: “La conciliación de la vida laboral y familia: ¿un horizonte posible?” En: *Sociología del Trabajo*, nº 50, 2004, pp. 111-138.
- TORNS, T. y CARRASQUER, P.: “El perquè de la reproducció”, *Papers*, nº 59, 1999, pp. 99-108.
- “El empleo de las jóvenes” en L. CACHÓN (ed.) *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Valencia, 1999.
- TORNS, T., CARRASQUER, O. y ROMERO, A.: *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Madrid, 1995.
- TORNS, T. y MIGUÉLEZ, F.: *Tiempo de trabajo: balance de acciones en la Unión Europea*, Barcelona: Consell Econòmic i Social, 2006.
- TORNS, T. y MORENO, S.: “La conciliación de la jóvenes trabajadoras: nuevos discursos, viejos problemas”. En: *Revista de Estudios de Juventud*, nº 87, 2008, pp. 101-117.



FUENTES

FUENTES

INE, EPA, resultados trimestrales detallados nacionales, por CCAA y provincia 1985-2010.

INE, EPA, resultados medias anuales 2001-2010 por CCAA.

INE, EPA, módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar 2010.

INE, EPA, submuestra sobre Condiciones Laborales 2010.

INE. EPA, elaboración a medida para Castilla y León según estratos de población, 2010.

INE, Censos de población 1991 y 2001.



ANEXOS



ANEXO I. RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD



ANEXO I. RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD

Mujeres de 16 y más en relación con la actividad. España y Castilla y León, 1985-2010

	Total España						Castilla y León					
	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas
1985	14.762,1	4.239,4	3.175,4	1.064,0	600,8	10.522,7	1.029,5	269,2	196,8	72,3	43,9	760,4
1986	14.924,4	4.344,0	3.243,5	1.100,5	617,4	10.580,5	1.038,7	268,7	198,2	70,5	41,5	770,0
1987	15.125,1	4.838,0	3.514,2	1.323,9	633,3	10.287,1	1.046,7	297,0	220,0	77,0	44,0	749,7
1988	15.356,7	5.145,4	3.718,5	1.426,9	620,0	10.211,3	1.056,5	314,3	226,4	87,9	46,9	742,2
1989	15.563,8	5.242,6	3.896,4	1.346,2	535,9	10.321,2	1.066,9	329,7	238,0	91,8	46,2	737,2
1990	15.692,8	5.377,5	4.061,9	1.315,5	468,3	10.315,3	1.075,0	333,4	242,5	91,0	42,1	741,6
1991	15.812,9	5.492,1	4.170,2	1.322,0	420,4	10.320,7	1.081,5	345,3	251,1	94,2	40,3	736,3
1992	15.962,9	5.655,9	4.197,9	1.458,0	422,0	10.307,0	1.087,8	353,3	253,7	99,7	35,7	734,4
1993	16.105,0	5.816,2	4.105,2	1.711,0	451,1	10.288,8	1.093,3	360,8	247,0	113,8	41,4	732,5
1994	16.249,8	6.026,6	4.120,8	1.905,8	510,8	10.223,3	1.087,3	355,4	237,1	118,4	43,1	731,9
1995	16.399,7	6.176,5	4.274,6	1.901,9	524,0	10.223,2	1.074,8	356,4	240,2	116,3	39,2	718,3
1996	16.581,5	6.334,5	4.462,4	1.872,1	506,8	10.247,0	1.067,7	357,1	246,0	111,2	36,1	710,5
1997	16.759,3	6.514,5	4.680,1	1.834,4	506,9	10.244,8	1.065,8	361,1	250,0	111,1	36,9	704,6
1998	16.905,3	6.630,4	4.871,3	1.759,1	485,1	10.274,9	1.066,8	370,6	260,7	110,0	33,9	696,2
1999	17.066,1	6.820,0	5.256,1	1.564,0	418,3	10.246,1	1.067,3	380,7	284,4	96,2	27,0	686,6
2000	17.263,0	7.143,7	5.684,8	1.459,0	346,4	10.119,3	1.068,0	389,7	298,4	91,4	29,8	678,3
2001	17.490,0	7.072,1	5.995,8	1.076,4	223,0	10.418,0	1.069,7	373,4	310,4	63,0	17,5	696,3
2002	17.753,5	7.491,3	6.265,3	1.226,0	230,0	10.262,2	1.073,1	390,6	324,6	66,0	16,6	682,4
2003	18.040,8	7.908,9	6.643,1	1.265,8	233,7	10.131,8	1.076,3	408,9	334,2	74,7	17,6	667,4
2004	18.322,7	8.279,4	7.036,6	1.242,9	207,9	10.043,3	1.079,7	420,5	348,3	72,1	14,8	659,2
2005	18.603,5	8.634,1	7.584,5	1.049,7	156,5	9.969,4	1.083,7	446,2	385,7	60,5	9,9	637,5
2006	18.874,9	9.050,7	8.005,1	1.045,7	131,2	9.824,1	1.087,3	463,6	406,3	57,3	8,4	623,7
2007	19.182,2	9.387,4	8.368,8	1.018,7	121,4	9.794,8	1.092,2	475,9	425,3	50,6	6,7	616,3
2008	19.455,7	9.816,5	8.537,0	1.279,6	139,4	9.639,2	1.096,4	494,7	428,5	66,2	10,9	601,8
2009	19.583,5	10.099,0	8.241,6	1.857,5	172,8	9.484,5	1.095,3	503,0	419,9	83,1	11,6	592,4
2010	19.640,2	10.243,0	8.155,9	2.087,0	201,4	9.397,2	1.090,9	513,2	420,0	93,2	10,5	577,7

Fuente: INE, EPA. Medias anuales, 1985-2010.

Mujeres de 16 y más por grupos de edad. España y Castilla y León, 1985-2010

	Total nacional				Castilla y León			
	Total	De 16 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años	Total	De 16 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1985	14.762,1	2.826,7	7.145,9	4.789,6	1.029,5	188,3	458,8	382,5
1986	14.924,4	2.836,4	7.195,9	4.892,1	1.038,7	186,4	461,5	390,8
1987	15.125,1	2.851,7	7.267,0	5.006,4	1.046,7	184,2	463,9	398,6
1988	15.356,7	2.873,5	7.356,8	5.126,5	1.056,5	182,4	467,0	407,1
1989	15.563,8	2.890,2	7.436,8	5.236,8	1.066,9	181,0	470,1	415,8
1990	15.692,8	2.891,8	7.484,5	5.316,6	1.075,0	179,8	472,4	422,8
1991	15.812,9	2.896,0	7.568,7	5.348,2	1.081,5	179,3	478,6	423,6
1992	15.962,9	2.897,8	7.663,1	5.401,9	1.087,8	178,0	483,2	426,6
1993	16.105,0	2.894,0	7.763,7	5.447,2	1.093,3	176,5	488,1	428,6
1994	16.249,8	2.883,7	7.878,9	5.487,3	1.087,3	173,1	488,9	425,3
1995	16.399,7	2.864,2	8.011,2	5.524,3	1.074,8	168,2	487,5	419,0
1996	16.581,5	2.835,5	8.166,2	5.579,8	1.067,7	162,3	487,5	417,9
1997	16.759,3	2.797,7	8.315,5	5.646,1	1.065,8	156,8	489,0	420,0
1998	16.905,3	2.744,2	8.446,5	5.714,7	1.066,8	152,9	491,9	422,0
1999	17.066,1	2.682,4	8.593,1	5.790,6	1.067,3	148,6	494,5	424,2
2000	17.263,0	2.618,6	8.769,1	5.875,4	1.068,0	144,0	497,6	426,5
2001	17.490,0	2.554,6	8.967,9	5.967,6	1.069,7	139,3	501,3	429,1
2002	17.753,5	2.496,0	9.191,1	6.066,3	1.073,1	134,9	507,7	430,5
2003	18.040,8	2.442,2	9.420,5	6.178,1	1.076,3	130,4	513,2	432,7
2004	18.322,7	2.386,9	9.643,8	6.292,0	1.079,7	126,0	518,9	434,9
2005	18.603,5	2.334,6	9.860,3	6.408,5	1.083,7	121,9	524,7	437,2
2006	18.874,9	2.288,5	10.063,8	6.522,5	1.087,3	118,2	530,0	439,1
2007	19.182,2	2.262,9	10.281,3	6.638,2	1.092,2	115,3	535,9	441,0
2008	19.455,7	2.239,6	10.468,0	6.748,2	1.096,4	112,6	540,8	443,1
2009	19.583,5	2.191,2	10.542,3	6.849,9	1.095,3	108,7	541,3	445,4
2010	19.640,2	2.142,4	10.555,3	6.942,5	1.090,9	104,8	538,2	447,9

Fuente: INE, EPA. Medias anuales, 1985-2010.

Mujeres de 16 y más años en relación con la actividad económica por provincias, 1985-2010
(miles)

		Ávila						Burgos					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas
1985	TI	73,0	15,4	12,8	2,6	1,6	57,5	137,3	35,3	27,3	8,0	4,9	102,0
	TII	72,3	16,1	13,1	3,1	1,7	56,2	140,0	31,8	23,9	7,8	4,5	108,2
	TIII	71,6	16,4	12,9	3,5	1,9	55,2	140,3	32,4	24,6	7,8	5,0	107,8
	TIV	72,7	16,5	12,5	4,0	2,3	56,2	140,2	34,2	27,2	7,0	4,6	106,0
1986	TI	72,3	15,8	12,5	3,3	1,7	56,5	142,4	31,9	25,1	6,7	4,6	110,5
	TII	72,5	16,1	12,1	4,1	2,8	56,4	140,8	33,6	26,8	6,8	3,9	107,2
	TIII	72,3	16,8	12,3	4,5	3,4	55,5	140,9	34,7	27,4	7,4	4,7	106,2
	TIV	72,8	18,1	13,8	4,3	2,6	54,6	141,8	35,9	29,6	6,4	3,8	105,9
1987	TI	72,4	17,7	12,7	5,0	3,0	54,8	140,6	35,0	27,6	7,4	3,9	105,5
	TII	72,2	17,8	12,0	5,8	2,9	54,4	141,8	38,3	27,9	10,4	5,5	103,5
	TIII	73,2	17,5	13,1	4,4	2,8	55,8	141,8	39,9	30,5	9,4	4,8	101,9
	TIV	73,0	16,1	13,2	2,9	1,6	56,9	144,3	39,6	30,3	9,2	4,8	104,8
1988	TI	72,7	15,6	12,4	3,2	1,4	57,2	144,5	40,2	30,0	10,2	4,1	104,3
	TII	72,6	15,5	11,3	4,2	2,0	57,1	145,0	40,4	29,6	10,8	4,0	104,6
	TIII	73,3	18,4	13,5	4,9	2,3	54,9	144,0	42,3	32,3	9,9	4,0	101,7
	TIV	73,5	18,4	14,2	4,2	1,9	55,1	148,2	42,5	30,2	12,3	4,9	105,6
1989	TI	74,0	18,4	14,2	4,2	2,1	55,6	143,1	42,7	31,6	11,1	3,5	100,4
	TII	73,6	17,1	13,0	4,1	2,2	56,5	144,4	44,1	32,6	11,6	3,6	100,3
	TIII	75,6	18,9	14,5	4,4	1,8	56,7	145,4	42,4	30,1	12,3	5,8	103,0
	TIV	73,8	17,4	14,3	3,0	1,3	56,5	148,4	44,9	34,7	10,2	4,1	103,5
1990	TI	75,1	17,3	14,1	3,2	1,5	57,8	147,2	44,6	34,3	10,2	3,7	102,6
	TII	74,4	18,3	15,1	3,1	1,5	56,1	145,2	45,4	35,2	10,2	4,0	99,8
	TIII	73,8	19,2	16,0	3,2	1,6	54,7	144,6	49,0	36,8	12,2	5,2	95,6
	TIV	74,8	19,6	16,4	3,2	1,0	55,2	144,1	46,5	34,9	11,6	4,7	97,5
1991	TI	76,2	20,4	17,3	3,0	1,3	55,8	142,8	49,6	36,6	13,0	4,4	93,2
	TII	76,0	20,3	17,0	3,3	1,3	55,8	143,5	48,1	39,8	8,2	2,1	95,4
	TIII	76,0	20,4	17,4	3,0	0,8	55,7	141,6	49,1	41,5	7,6	1,6	92,5
	TIV	76,0	19,6	17,0	2,6	1,0	56,4	141,8	44,8	36,5	8,3	1,6	97,1

Continúa

Continuación

		Ávila						Burgos					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas
1992	TI	75,3	20,3	16,3	4,0	1,4	55,0	144,9	47,5	36,8	10,7	3,3	97,4
	TII	75,6	21,1	16,3	4,8	2,3	54,5	147,3	50,8	38,7	12,1	2,2	96,5
	TIII	73,7	20,7	16,2	4,5	1,3	52,9	149,4	49,0	39,3	9,7	2,0	100,4
	TIV	74,4	18,7	15,3	3,5	1,2	55,7	148,3	47,9	37,0	10,9	2,2	100,5
1993	TI	74,3	19,5	15,5	4,0	1,2	54,8	148,3	47,3	35,0	12,3	2,6	101,0
	TII	75,3	18,6	13,9	4,6	1,3	56,8	146,0	49,9	37,2	12,7	2,4	96,2
	TIII	76,6	19,8	15,0	4,8	1,2	56,8	146,7	48,9	37,6	11,4	2,1	97,7
	TIV	76,3	18,4	13,3	5,1	1,6	57,9	150,0	49,7	37,8	11,9	2,0	100,3
1994	TI	76,2	17,8	12,8	5,0	1,9	58,5	147,9	46,9	36,3	10,7	1,8	101,0
	TII	75,5	19,4	14,1	5,3	1,9	56,1	147,1	50,3	36,8	13,4	1,8	96,9
	TIII	75,5	19,6	13,8	5,8	2,4	56,0	149,8	50,5	37,0	13,5	3,0	99,3
	TIV	74,3	19,0	12,9	6,1	2,0	55,4	146,6	49,6	34,3	15,3	2,9	97,0
1995	TI	74,2	19,6	13,2	6,4	2,3	54,5	143,0	46,7	34,6	12,1	2,1	96,3
	TII	72,9	21,0	14,7	6,3	2,3	51,9	141,8	44,6	34,0	10,6	2,0	97,1
	TIII	72,5	20,0	14,5	5,5	1,4	52,5	144,6	47,8	34,8	13,0	3,1	96,8
	TIV	72,4	19,7	13,1	6,6	1,1	52,8	143,4	50,0	36,2	13,8	2,9	93,4
1996	TI	72,2	19,4	13,3	6,1	1,2	52,8	141,7	50,9	36,0	14,9	2,8	90,8
	TII	71,2	19,3	13,8	5,6	1,6	51,9	145,8	51,0	36,4	14,5	2,5	94,9
	TIII	71,3	19,7	13,6	6,1	1,5	51,6	148,9	52,3	37,8	14,4	2,7	96,7
	TIV	71,2	21,4	14,1	7,3	2,0	49,8	148,4	55,3	37,6	17,7	2,8	93,1
1997	TI	70,4	23,4	15,4	8,0	2,2	47,1	147,2	56,8	40,2	16,6	2,9	90,5
	TII	70,7	25,5	16,7	8,8	2,4	45,2	148,2	54,6	40,2	14,4	2,5	93,6
	TIII	70,8	24,3	16,6	7,7	1,6	46,5	148,2	53,9	40,5	13,3	2,8	94,3
	TIV	70,7	23,2	16,5	6,7	1,0	47,5	147,3	56,8	40,7	16,1	3,1	90,6
1998	TI	70,5	24,0	18,5	5,5	1,3	46,5	148,4	56,6	39,6	17,0	3,1	91,8
	TII	70,6	24,1	17,9	6,2	1,3	46,4	148,7	53,2	38,1	15,1	2,2	95,5
	TIII	70,5	23,3	17,2	6,2	1,2	47,2	148,5	50,5	36,1	14,4	1,6	98,0
	TIV	70,9	21,9	16,5	5,4	1,5	49,0	149,3	55,3	37,5	17,8	2,4	94,0
1999	TI	70,3	22,5	17,6	4,8	1,5	47,8	150,1	56,8	41,9	14,9	2,3	93,3
	TII	70,7	22,6	17,3	5,3	1,7	48,0	149,4	55,0	40,8	14,3	1,6	94,4
	TIII	70,5	22,4	16,9	5,4	1,5	48,2	151,4	57,5	42,9	14,6	1,9	94,0
	TIV	70,5	22,2	18,5	3,7	1,1	48,3	151,2	58,6	45,3	13,4	2,4	92,5

Continúa

Continuación

		Ávila						Burgos					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas
2000	TI	70,3	24,1	19,4	4,7	1,3	46,2	150,2	57,8	44,8	13,0	2,9	92,3
	TII	69,3	24,5	20,0	4,5	0,8	44,9	147,7	55,0	45,2	9,8	2,7	92,7
	TIII	69,6	25,0	20,2	4,9	1,1	44,5	148,2	53,8	43,0	10,8	3,4	94,4
	TIV	68,7	24,1	19,6	4,5	0,8	44,6	147,4	54,7	46,4	8,3	3,1	92,8
2001	TI	70,3	23,4	19,5	3,9	0,7	46,9	146,6	52,5	47,1	5,4	1,4	94,1
	TII	71,0	23,1	18,9	4,1	0,5	48,0	148,3	52,8	47,4	5,4	0,9	95,5
	TIII	71,0	21,8	18,4	3,3	0,5	49,2	150,1	54,2	48,3	5,9	1,1	96,0
	TIV	70,0	21,4	18,1	3,3	0,5	48,7	150,8	58,4	52,2	6,2	1,0	92,4
2002	TI	70,5	20,3	16,9	3,4	0,2	50,2	150,8	58,6	54,9	3,6	0,2	92,3
	TII	70,3	20,4	18,3	2,1	0,1	49,9	150,5	60,1	53,6	6,4	0,5	90,4
	TIII	69,8	21,8	18,3	3,4	0,5	48,1	151,4	62,1	55,5	6,5	1,3	89,4
	TIV	69,3	22,9	18,4	4,4	0,7	46,4	151,7	62,1	54,2	7,9	1,6	89,5
2003	TI	68,0	22,0	19,0	3,0	0,3	46,0	150,9	60,7	54,0	6,7	1,0	90,2
	TII	68,5	21,3	17,2	4,0	1,1	47,2	149,7	60,8	53,6	7,2	1,2	88,9
	TIII	68,3	19,3	16,9	2,3	0,5	49,0	148,8	61,4	53,9	7,5	0,9	87,4
	TIV	67,9	21,6	17,8	3,8	0,6	46,3	149,7	65,5	56,4	9,1	0,7	84,2
2004	TI	67,2	22,0	18,0	4,0	0,6	45,2	152,5	66,5	55,9	10,7	1,4	86,0
	TII	66,6	23,1	19,0	4,1	0,9	43,5	151,3	64,6	56,1	8,5	1,2	86,7
	TIII	67,2	24,1	20,5	3,6	0,9	43,1	149,4	63,7	58,9	4,8	0,9	85,6
	TIV	69,3	24,6	21,5	3,1	0,6	44,6	149,4	63,0	55,2	7,7	1,6	86,4
2005	TI	69,8	24,7	20,2	4,5	1,2	45,2	152,2	68,1	58,6	9,4	1,2	84,2
	TII	70,0	25,3	21,9	3,4	0,6	44,7	155,3	69,5	60,3	9,2	1,1	85,8
	TIII	69,9	27,1	23,1	4,0	0,3	42,8	154,3	69,9	62,9	7,0	1,1	84,4
	TIV	72,3	27,3	23,7	3,6	..	45,0	155,9	69,0	62,1	6,8	1,0	87,0
2006	TI	73,3	27,6	23,6	4,0	0,5	45,6	155,8	68,1	59,7	8,4	0,7	87,7
	TII	71,4	29,3	26,0	3,3	0,3	42,1	154,7	68,3	62,6	5,7	0,4	86,4
	TIII	71,2	28,8	25,6	3,2	0,5	42,4	152,2	69,0	63,0	6,0	0,6	83,3
	TIV	71,4	26,8	23,5	3,3	0,5	44,6	153,1	74,1	68,8	5,2	0,8	79,0
2007	TI	71,4	26,9	23,1	3,8	0,3	44,5	152,7	70,7	65,1	5,6	1,0	82,0
	TII	70,1	27,6	24,6	3,0	0,2	42,4	152,2	71,0	65,3	5,7	0,5	81,2
	TIII	70,0	29,0	26,1	2,9	0,4	41,0	150,0	68,4	63,4	5,0	0,6	81,6
	TIV	71,5	29,8	27,0	2,9	..	41,7	152,7	71,0	63,7	7,3	0,9	81,7

Continúa

Continuación

		Ávila						Burgos					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas
2008	TI	72,3	29,2	25,8	3,5	0,1	43,0	156,1	79,1	69,7	9,4	0,4	77,0
	TII	72,8	30,3	25,9	4,4	0,5	42,4	158,6	80,0	68,0	12,1	1,5	78,5
	III	72,9	30,3	26,1	4,2	0,3	42,6	156,2	81,1	71,8	9,2	1,8	75,1
	TIV	72,6	30,5	25,1	5,4	0,6	42,1	154,2	81,8	69,5	12,3	1,1	72,4
2009	TI	70,5	29,7	23,2	6,5	1,2	40,8	156,0	81,5	71,5	10,0	1,0	74,4
	TII	71,2	29,9	23,1	6,8	0,8	41,3	157,6	79,1	68,1	11,0	0,7	78,5
	III	71,2	31,4	24,2	7,2	0,8	39,8	153,7	76,7	67,4	9,3	0,9	77,0
	TIV	70,0	30,1	23,0	7,1	1,0	39,9	152,2	77,6	64,6	13,0	0,6	74,6
2010	TI	71,8	31,0	22,5	8,4	1,7	40,8	154,8	77,5	67,3	10,2	0,8	77,3
	TII	71,5	30,3	22,6	7,6	1,2	41,3	158,0	82,0	66,6	15,4	2,0	75,9
	III	72,5	32,6	23,9	8,7	2,3	39,8	157,1	81,1	66,8	14,2	0,9	76,0

		León						Palencia					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas
1985	TI	211,0	68,9	56,5	12,4	6,7	142,0	70,7	14,4	10,3	4,0	1,7	56,3
	TII	212,7	71,6	57,1	14,4	8,8	141,1	73,0	14,7	10,2	4,5	1,9	58,3
	III	215,2	73,4	57,1	16,2	9,7	141,8	72,4	14,0	10,2	3,8	1,6	58,4
	TIV	212,9	71,4	52,9	18,5	9,5	141,5	73,2	14,4	9,9	4,4	2,0	58,8
1986	TI	212,3	65,2	48,5	16,6	7,6	147,2	74,1	15,3	10,3	5,0	2,3	58,8
	TII	213,2	65,1	52,4	12,7	5,8	148,1	75,3	17,0	11,8	5,2	2,5	58,3
	III	214,2	68,3	55,3	13,1	6,9	145,9	75,2	16,3	11,2	5,1	3,0	58,9
	TIV	214,4	70,2	55,9	14,4	7,9	144,2	74,3	15,8	10,6	5,1	3,1	58,5
1987	TI	215,8	69,3	54,8	14,5	8,4	146,5	74,5	16,6	11,0	5,5	3,4	57,9
	TII	217,3	78,5	62,2	16,2	9,2	138,8	74,4	17,8	13,7	4,1	2,1	56,5
	III	217,8	80,5	65,5	15,1	8,7	137,2	75,6	20,8	16,3	4,5	2,2	54,8
	TIV	218,7	79,5	62,1	17,4	9,9	139,1	75,0	21,6	16,1	5,5	2,2	53,4
1988	TI	217,1	75,3	56,4	19,0	9,8	141,7	74,7	22,1	15,9	6,2	2,5	52,6
	TII	216,8	73,0	54,7	18,3	10,3	143,8	75,6	23,3	17,9	5,5	2,6	52,3
	III	217,2	74,2	54,0	20,2	12,3	142,9	77,2	25,6	19,4	6,1	3,5	51,6
	TIV	217,1	72,0	53,8	18,2	10,0	145,0	75,7	24,5	19,0	5,5	2,3	51,3

Continúa

Continuación

		León						Palencia					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas
1989	TI	220,1	73,9	54,0	19,9	11,1	146,2	75,5	24,0	18,2	5,8	2,7	51,5
	TII	218,7	74,7	58,1	16,5	9,8	144,0	76,1	22,9	17,3	5,6	3,0	53,3
	TIII	219,4	75,5	60,6	14,9	8,6	144,0	76,8	24,9	19,5	5,4	2,6	51,9
	TIV	218,8	78,6	62,1	16,5	8,0	140,2	76,7	24,3	19,6	4,7	2,4	52,4
1990	TI	220,5	75,7	59,5	16,2	7,5	144,8	75,8	23,2	17,9	5,3	2,2	52,5
	TII	222,9	79,0	61,2	17,8	7,7	143,9	77,4	24,2	18,6	5,5	2,1	53,2
	TIII	222,9	79,5	62,1	17,4	8,2	143,4	78,1	23,6	18,0	5,6	2,5	54,5
	TIV	226,4	78,7	60,0	18,7	8,2	147,8	78,6	23,5	18,3	5,1	1,5	55,1
1991	TI	225,4	78,5	59,2	19,3	7,6	146,8	78,2	22,4	16,4	6,1	1,8	55,8
	TII	226,7	78,8	61,7	17,1	7,4	147,9	79,0	23,7	17,3	6,3	2,2	55,4
	TIII	227,7	85,7	64,2	21,5	9,3	142,1	78,3	23,9	17,7	6,2	2,9	54,4
	TIV	228,4	83,9	57,9	26,0	8,9	144,6	78,2	23,3	17,2	6,0	2,7	55,0
1992	TI	229,4	83,8	60,9	22,9	7,9	145,5	79,8	23,8	18,0	5,7	2,3	56,1
	TII	229,2	87,0	63,9	23,1	7,1	142,2	79,9	23,2	17,6	5,6	2,2	56,7
	TIII	227,6	83,8	61,7	22,2	6,7	143,7	78,9	23,4	17,7	5,7	1,8	55,6
	TIV	227,1	80,9	59,1	21,8	7,1	146,2	77,9	24,0	17,7	6,2	2,2	53,9
1993	TI	228,2	79,3	57,3	22,0	7,5	148,9	77,0	23,2	16,5	6,7	2,2	53,8
	TII	229,9	81,1	57,8	23,3	8,2	148,8	77,6	23,3	16,1	7,2	2,7	54,3
	TIII	230,1	85,1	60,2	24,8	9,9	145,1	78,1	25,3	16,8	8,5	2,8	52,8
	TIV	228,4	78,2	57,0	21,2	6,6	150,2	77,4	25,6	17,3	8,3	2,9	51,8
1994	TI	227,0	75,3	55,1	20,2	6,6	151,7	76,9	26,1	17,0	9,1	3,0	50,8
	TII	228,1	79,2	56,1	23,1	8,3	148,9	76,3	25,0	17,3	7,8	2,9	51,2
	TIII	227,3	78,9	55,1	23,8	9,6	148,4	77,0	24,0	16,3	7,7	3,3	52,9
	TIV	225,7	77,0	54,1	22,9	8,4	148,7	78,0	25,9	18,1	7,8	3,1	52,1
1995	TI	228,1	76,5	52,6	23,9	8,9	151,6	76,8	25,8	17,0	8,8	3,9	51,0
	TII	226,3	78,3	57,0	21,3	7,7	148,0	77,8	26,0	16,4	9,6	4,5	51,8
	TIII	226,2	79,4	56,4	23,0	8,0	146,8	77,5	25,6	16,9	8,8	4,1	51,9
	TIV	226,4	79,0	56,8	22,2	7,0	147,3	76,6	26,0	16,2	9,8	3,8	50,6
1996	TI	223,5	79,4	54,9	24,5	8,9	144,2	75,9	24,6	15,1	9,5	3,7	51,3
	TII	223,0	77,9	52,6	25,3	8,4	145,1	75,7	23,0	14,4	8,6	3,5	52,7
	TIII	221,4	77,5	55,4	22,1	7,3	143,9	76,0	24,9	16,1	8,9	5,1	51,0
	TIV	222,3	76,0	54,4	21,7	7,4	146,2	75,2	22,5	16,3	6,1	3,4	52,7

Continúa

Continuación

		León						Palencia					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas
1997	TI	221,2	74,9	56,0	18,9	6,5	146,3	73,9	22,9	15,7	7,3	2,8	51,0
	TII	222,2	74,6	54,6	20,0	6,4	147,6	73,0	21,4	16,1	5,3	1,7	51,7
	TIII	222,3	73,7	52,8	20,9	6,5	148,6	72,8	21,8	15,8	6,0	2,6	51,0
	TIV	219,7	73,4	51,4	22,0	7,9	146,3	73,4	22,7	16,1	6,5	3,0	50,7
1998	TI	218,6	74,0	52,9	21,1	6,8	144,5	73,1	22,9	16,3	6,7	2,8	50,2
	TII	219,9	75,1	53,1	21,9	7,0	144,9	73,6	24,3	16,4	8,0	2,9	49,2
	TIII	218,9	75,0	52,7	22,3	7,3	143,9	73,9	25,8	17,9	7,9	2,5	48,2
	TIV	217,7	75,3	54,6	20,7	5,7	142,4	73,7	24,6	16,7	7,9	3,0	49,2
1999	TI	217,9	77,0	56,6	20,4	6,6	140,9	73,6	24,2	16,7	7,5	2,4	49,4
	TII	219,8	77,4	60,5	16,9	5,3	142,4	74,0	23,2	16,3	6,9	2,5	50,7
	TIII	219,8	77,9	59,2	18,7	5,7	141,8	73,3	22,0	16,6	5,4	1,4	51,2
	TIV	219,7	76,7	59,2	17,5	5,3	143,0	74,1	23,7	17,2	6,5	2,0	50,4
2000	TI	220,9	73,6	56,8	16,9	5,7	147,3	74,0	23,3	17,3	6,0	2,0	50,7
	TII	221,8	72,8	56,7	16,1	6,3	149,0	74,2	25,2	18,9	6,2	2,2	49,0
	TIII	222,3	75,5	57,4	18,1	6,8	146,8	73,3	25,7	19,8	5,9	1,7	47,6
	TIV	222,1	75,7	57,8	17,9	6,3	146,4	73,7	26,1	19,6	6,5	1,6	47,6
2001	TI	220,1	67,1	55,7	11,4	4,1	153,0	74,6	22,7	20,1	2,6	0,7	51,9
	TII	219,0	66,8	56,1	10,6	2,7	152,2	73,2	22,5	20,0	2,5	0,9	50,7
	TIII	217,8	71,7	59,2	12,5	2,9	146,2	73,7	22,8	19,6	3,2	1,0	50,9
	TIV	217,5	67,6	58,0	9,6	2,8	149,9	74,1	21,3	19,2	2,1	0,5	52,8
2002	TI	217,9	69,2	55,7	13,5	3,4	148,7	75,9	22,6	19,8	2,8	0,8	53,3
	TII	220,9	68,6	56,2	12,5	3,0	152,2	75,7	24,3	20,2	4,0	0,9	51,4
	TIII	221,7	72,0	60,0	12,0	2,8	149,7	75,6	26,1	22,5	3,6	1,0	49,4
	TIV	222,3	69,3	59,6	9,6	1,7	153,1	75,1	25,1	21,4	3,7	0,9	50,0
2003	TI	222,4	70,3	59,8	10,5	2,4	152,2	75,1	25,6	21,6	4,0	0,7	49,5
	TII	223,3	72,0	57,9	14,1	3,2	151,3	74,7	26,9	22,5	4,4	1,2	47,8
	TIII	222,5	74,6	62,3	12,3	3,1	147,9	74,1	27,0	22,1	4,9	1,5	47,2
	TIV	221,8	72,4	62,6	9,8	2,0	149,4	75,2	26,8	23,0	3,8	1,2	48,5
2004	TI	219,7	68,0	60,1	7,9	1,5	151,7	73,5	24,4	20,9	3,5	0,8	49,1
	TII	220,5	69,7	59,7	10,0	1,5	150,8	74,1	25,5	22,2	3,4	1,4	48,6
	TIII	222,8	74,5	63,6	10,9	2,0	148,3	73,4	25,6	22,9	2,7	0,7	47,9
	TIV	221,6	76,3	66,3	10,1	1,6	145,3	73,9	25,7	22,8	2,9	0,8	48,2

Continúa

Continuación

		León						Palencia					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas
2005	TI	219,6	82,3	66,4	15,9	3,5	137,3	73,5	30,4	25,6	4,8	0,7	43,1
	TII	216,7	82,2	69,1	13,1	3,0	134,5	75,3	29,1	24,0	5,1	0,7	46,2
	TIII	217,8	86,2	74,0	12,1	2,0	131,6	74,8	29,3	26,8	2,5	0,5	45,5
	TIV	217,7	89,7	75,0	14,7	2,2	127,9	75,2	27,8	24,5	3,4	0,3	47,3
2006	TI	214,9	85,1	72,2	13,0	1,4	129,8	73,7	27,8	23,7	4,1	0,7	45,9
	TII	217,8	84,2	71,7	12,5	1,6	133,6	74,1	30,1	25,7	4,4	1,0	44,0
	TIII	220,8	92,2	80,2	12,0	2,1	128,6	73,9	29,6	26,7	2,9	0,5	44,3
	TIV	219,5	90,3	78,9	11,4	1,8	129,2	74,8	29,0	26,0	3,1	0,4	45,8
2007	TI	219,7	89,9	79,0	10,9	1,8	129,8	75,1	30,2	27,5	2,7	0,5	45,0
	TII	218,4	92,4	82,4	10,0	1,9	125,9	75,2	30,0	27,3	2,7	0,5	45,2
	TIII	219,8	93,3	81,7	11,6	1,3	126,5	75,4	31,0	28,5	2,6	0,8	44,4
	TIV	216,6	93,6	84,4	9,2	2,6	123,0	75,7	30,0	27,8	2,2	0,2	45,7
2008	TI	216,3	92,3	82,4	9,9	1,3	124,0	73,0	28,4	25,6	2,9	0,6	44,6
	TII	216,8	91,1	77,5	13,6	1,9	125,7	72,3	27,8	25,3	2,6	0,2	44,5
	TIII	217,0	93,3	81,0	12,3	1,5	123,7	72,6	29,1	25,7	3,4	0,7	43,5
	TIV	219,8	93,2	80,3	13,0	2,4	126,6	73,4	28,8	24,6	4,2	0,9	44,7
2009	TI	218,8	93,4	77,3	16,1	1,4	125,3	74,0	30,2	24,9	5,2	1,2	43,8
	TII	217,4	95,3	79,1	16,2	2,1	122,1	73,3	30,2	25,5	4,7	1,1	43,0
	TIII	219,7	94,5	76,4	18,2	1,8	125,1	74,0	32,4	27,7	4,6	0,9	41,6
	TIV	220,0	94,1	77,5	16,6	2,9	125,9	75,2	32,6	27,2	5,4	1,1	42,6
2010	TI	220,5	95,3	77,1	18,2	1,3	125,3	74,2	32,9	27,6	5,3	1,0	41,2
	TII	219,6	95,5	78,0	17,5	3,0	124,1	73,3	33,3	26,2	7,0	1,2	40,0
	TIII	219,6	96,1	79,5	16,7	2,1	123,5	71,9	33,9	28,1	5,8	1,0	38,0

		Salamanca						Segovia					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas
1985	TI	143,1	34,5	26,3	8,2	5,4	108,6	59,0	18,4	12,8	5,6	3,6	40,6
	TII	142,2	35,8	26,1	9,7	5,8	106,5	59,6	18,9	13,8	5,1	3,7	40,7
	TIII	143,6	35,5	26,7	8,8	5,1	108,1	59,5	18,5	13,7	4,8	3,6	41,0
	TIV	145,3	37,3	26,4	10,9	6,7	108,0	59,0	18,0	13,1	5,0	3,4	41,0

Continúa

Continuación

		Salamanca						Segovia					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas
1986	TI	146,2	37,7	27,0	10,7	5,6	108,5	59,3	17,7	13,4	4,3	3,5	41,6
	TII	146,9	36,7	26,9	9,8	5,9	110,2	58,8	18,7	14,6	4,1	2,5	40,1
	TIII	147,2	36,4	26,5	9,9	6,2	110,8	59,8	18,8	14,7	4,2	3,3	40,9
	TIV	147,7	35,5	25,3	10,3	6,0	112,2	60,0	18,9	14,0	4,9	3,9	41,1
1987	TI	149,3	33,8	24,9	8,9	4,4	115,5	60,3	18,5	13,6	5,0	3,7	41,7
	TII	148,0	36,0	25,5	10,5	7,3	112,0	60,0	19,2	15,3	3,9	2,2	40,8
	TIII	148,4	39,5	26,9	12,6	8,1	108,8	60,2	19,7	15,2	4,5	2,6	40,5
	TIV	149,0	39,4	26,6	12,8	8,3	109,6	60,2	19,5	15,1	4,5	2,6	40,7
1988	TI	150,9	38,9	25,7	13,2	8,9	112,0	61,5	19,5	14,5	5,0	2,1	42,0
	TII	151,9	39,1	26,6	12,5	8,5	112,8	61,5	19,9	14,7	5,3	2,2	41,5
	TIII	151,3	43,7	28,7	15,0	8,5	107,6	61,7	21,3	15,7	5,7	2,7	40,4
	TIV	150,3	40,7	26,2	14,5	6,7	109,6	62,1	20,9	16,4	4,5	1,8	41,2
1989	TI	152,3	41,0	27,7	13,3	6,8	111,3	62,1	19,7	15,7	4,0	1,4	42,4
	TII	152,1	43,6	29,7	13,9	7,0	108,5	62,1	21,5	17,7	3,8	2,3	40,6
	TIII	149,5	42,7	29,7	13,0	6,7	106,8	62,2	20,6	17,0	3,7	1,9	41,5
	TIV	151,7	43,4	29,4	14,0	6,7	108,4	62,0	20,3	17,2	3,0	1,8	41,7
1990	TI	152,5	44,8	30,3	14,5	7,8	107,7	60,8	17,9	15,7	2,2	1,0	42,9
	TII	152,2	43,5	30,2	13,3	6,5	108,6	61,1	17,4	15,1	2,4	0,9	43,7
	TIII	149,5	42,0	28,8	13,2	6,0	107,5	60,4	17,6	15,4	2,1	1,0	42,8
	TIV	147,8	40,4	27,1	13,3	5,5	107,4	60,5	18,6	16,0	2,6	1,2	41,9
1991	TI	149,3	41,6	29,3	12,3	5,2	107,7	60,7	18,3	15,7	2,7	0,8	42,4
	TII	147,8	38,0	27,0	11,0	5,2	109,8	61,5	19,5	16,1	3,4	0,8	42,0
	TIII	148,1	40,6	27,7	12,9	5,8	107,5	62,1	20,0	16,7	3,2	1,1	42,1
	TIV	149,3	42,8	28,0	14,7	6,5	106,5	62,9	20,3	17,0	3,3	1,5	42,5
1992	TI	148,4	40,4	27,1	13,4	5,0	108,0	63,3	19,0	14,1	4,9	1,3	44,3
	TII	148,9	41,5	27,4	14,1	4,8	107,5	62,6	17,6	14,0	3,6	1,3	45,0
	TIII	151,5	43,7	28,3	15,4	6,7	107,7	62,5	19,4	14,8	4,5	1,4	43,1
	TIV	154,2	44,9	28,6	16,3	7,2	109,4	61,9	20,4	16,0	4,5	1,7	41,4
1993	TI	154,5	46,6	28,2	18,4	8,7	107,8	61,7	20,4	16,4	4,1	1,4	41,3
	TII	152,9	48,3	29,6	18,7	8,3	104,6	61,6	20,5	15,9	4,6	0,7	41,1
	TIII	152,6	49,4	30,3	19,1	8,2	103,2	62,1	21,9	16,2	5,7	0,9	40,2
	TIV	152,0	51,6	31,3	20,3	7,3	100,4	62,8	22,3	17,5	4,8	0,9	40,5

Continúa

Continuación

		Salamanca						Segovia					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas
1994	TI	152,1	52,4	31,0	21,4	8,0	99,7	63,1	22,4	17,6	4,8	0,8	40,8
	TII	150,6	52,8	30,4	22,5	8,6	97,7	63,1	21,7	16,8	4,8	0,6	41,4
	TIII	147,2	50,0	27,6	22,4	8,7	97,2	63,0	21,3	16,0	5,3	1,1	41,7
	TIV	149,4	50,0	26,5	23,5	8,7	99,4	64,3	22,1	16,2	5,9	1,3	42,2
1995	TI	149,8	49,3	27,6	21,6	7,7	100,6	64,2	24,0	17,4	6,6	1,6	40,2
	TII	150,2	48,4	27,6	20,8	6,7	101,9	64,0	22,7	17,7	5,0	1,5	41,3
	TIII	147,9	48,2	26,8	21,4	6,8	99,8	63,6	23,0	17,3	5,6	1,7	40,7
	TIV	148,6	52,1	28,9	23,1	8,4	96,6	62,6	22,7	16,4	6,2	1,8	39,9
1996	TI	150,2	52,4	32,6	19,7	7,5	97,8	62,7	20,9	14,9	5,9	1,8	41,8
	TII	148,8	51,3	34,0	17,2	5,9	97,5	61,9	21,5	16,3	5,2	1,3	40,4
	TIII	147,2	50,3	33,1	17,2	6,6	96,8	61,1	20,4	15,5	4,8	1,1	40,7
	TIV	146,6	51,8	34,8	17,0	6,8	94,8	60,9	20,4	16,1	4,3	1,1	40,5
1997	TI	149,1	52,9	35,4	17,6	6,2	96,2	60,6	20,9	16,1	4,8	1,1	39,8
	TII	150,3	55,4	35,1	20,3	7,0	94,9	60,4	22,3	16,7	5,6	1,3	38,1
	TIII	151,1	58,2	35,5	22,7	7,2	92,9	60,6	23,7	17,8	5,9	1,7	36,9
	TIV	150,6	55,7	33,4	22,3	7,5	94,9	61,7	23,6	17,6	6,0	2,2	38,1
1998	TI	149,9	56,0	35,5	20,5	6,4	93,9	61,4	22,8	16,6	6,2	1,9	38,6
	TII	149,7	56,3	36,8	19,5	6,2	93,4	61,3	23,1	17,2	5,9	1,8	38,2
	TIII	151,0	56,2	37,4	18,9	6,0	94,8	62,6	24,9	18,3	6,7	2,4	37,7
	TIV	150,8	55,3	35,2	20,1	6,9	95,5	61,9	24,4	18,9	5,5	2,1	37,5
1999	TI	154,4	53,0	34,9	18,1	5,4	101,4	61,3	23,7	20,0	3,7	1,2	37,6
	TII	154,4	53,0	36,2	16,8	4,1	101,4	61,0	24,6	20,9	3,7	1,3	36,4
	TIII	155,7	56,2	40,3	16,0	4,6	99,5	60,8	24,0	19,9	4,1	1,9	36,8
	TIV	155,4	54,2	38,9	15,3	4,1	101,3	60,5	23,7	19,7	3,9	1,4	36,8
2000	TI	154,4	56,9	39,9	17,0	4,9	97,5	61,1	24,4	19,6	4,8	1,1	36,8
	TII	155,8	57,7	42,6	15,1	4,5	98,1	62,7	24,1	19,8	4,3	1,2	38,6
	TIII	153,4	63,6	44,6	19,0	6,2	89,8	62,1	22,5	19,0	3,4	1,2	39,6
	TIV	152,8	62,6	45,9	16,8	5,7	90,2	62,0	23,2	18,5	4,7	1,0	38,7
2001	TI	151,9	57,3	46,0	11,3	2,2	94,6	62,6	23,1	18,6	4,5	0,8	39,4
	TII	151,9	58,5	48,8	9,7	2,8	93,5	63,4	24,8	20,4	4,4	1,5	38,5
	TIII	151,2	60,7	47,6	13,1	4,0	90,5	62,5	24,4	20,6	3,8	1,9	38,2
	TIV	150,8	63,2	48,8	14,4	3,5	87,5	61,1	23,4	19,3	4,1	1,3	37,8

Continúa

		Salamanca						Segovia					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas
2002	TI	149,7	56,1	45,0	11,1	3,1	93,6	63,0	23,6	19,6	4,0	1,0	39,4
	TII	149,3	59,7	46,8	12,9	4,3	89,7	62,7	24,1	20,3	3,8	0,5	38,6
	TIII	150,4	59,2	48,8	10,5	3,6	91,1	62,6	24,4	20,4	4,0	1,1	38,3
	TIV	151,9	59,8	47,7	12,1	2,7	92,1	63,2	24,0	19,9	4,1	0,6	39,2
2003	TI	150,1	59,2	44,0	15,2	3,8	91,0	64,1	24,7	20,5	4,2	0,8	39,4
	TII	151,1	60,3	45,5	14,8	5,0	90,8	63,2	24,6	19,6	5,0	0,8	38,6
	TIII	153,9	61,2	47,7	13,5	4,1	92,7	62,8	25,8	21,7	4,0	0,9	37,0
	TIV	152,4	62,9	46,5	16,5	4,0	89,5	62,2	26,9	22,5	4,5	0,3	35,3
2004	TI	152,2	62,8	45,0	17,8	3,7	89,4	62,3	25,9	21,8	4,2	0,3	36,4
	TII	151,8	66,9	49,6	17,3	5,3	85,0	62,6	26,2	22,0	4,2	0,7	36,4
	TIII	153,7	66,9	52,6	14,3	3,9	86,8	62,4	27,3	24,5	2,8	0,9	35,0
	TIV	152,7	68,2	52,8	15,4	3,0	84,5	62,7	29,2	25,8	3,4	0,6	33,6
2005	TI	154,1	63,2	53,7	9,5	2,2	90,9	62,9	28,5	24,6	3,9	0,8	34,4
	TII	155,4	67,2	60,7	6,6	0,4	88,1	63,6	27,1	24,6	2,5	0,2	36,5
	TIII	156,9	66,9	60,1	6,8	1,1	90,0	64,3	28,0	25,7	2,4	0,7	36,3
	TIV	156,1	65,4	56,0	9,4	1,5	90,7	64,7	30,0	27,7	2,2	0,3	34,8
2006	TI	154,4	65,5	55,9	9,6	1,0	88,9	64,0	30,0	26,5	3,5	0,5	34,0
	TII	153,6	61,8	53,1	8,8	2,4	91,8	66,4	31,1	27,1	4,0	0,4	35,3
	TIII	155,7	61,7	52,7	9,0	2,2	94,0	67,6	32,0	28,8	3,2	0,1	35,6
	TIV	154,6	67,7	57,7	10,1	2,1	86,9	68,4	32,6	29,8	2,9	0,2	35,8
2007	TI	153,9	61,2	51,2	10,0	1,3	92,7	67,8	31,0	29,4	1,6	-	36,8
	TII	157,6	63,9	52,6	11,3	1,1	93,6	68,3	30,1	27,7	2,4	0,2	38,2
	TIII	159,1	63,1	55,8	7,3	0,9	96,0	68,0	30,7	28,6	2,1	0,1	37,3
	TIV	159,1	62,4	55,4	7,0	0,7	96,7	68,4	32,5	29,3	3,2	0,6	35,9
2008	TI	159,3	63,7	54,5	9,2	1,9	95,7	68,0	32,1	27,1	5,0	0,2	35,9
	TII	157,1	61,7	51,1	10,6	3,6	95,4	67,7	32,6	28,2	4,4	0,6	35,1
	TIII	156,3	65,7	53,7	12,0	4,5	90,6	68,4	33,9	29,8	4,1	0,5	34,5
	TIV	155,9	69,7	52,1	17,6	7,4	86,2	67,7	33,0	29,2	3,8	0,2	34,6
2009	TI	155,7	66,9	50,0	17,0	4,5	88,8	69,4	32,9	27,6	5,3	0,4	36,5
	TII	155,5	70,0	54,1	15,9	5,5	85,5	68,5	31,5	27,0	4,5	0,1	37,0
	TIII	154,9	71,3	54,4	16,9	6,1	83,7	67,7	31,7	27,8	3,9	0,2	36,0
	TIV	155,0	67,9	55,5	12,4	0,6	87,1	67,5	31,6	28,2	3,4	0,3	35,9
2010	TI	155,2	69,5	56,2	13,3	0,9	85,7	67,1	31,7	27,0	4,8	0,4	35,3
	TII	153,6	71,6	58,7	12,9	1,0	82,0	67,4	32,3	26,4	5,9	0,7	35,1
	TIII	154,0	70,3	59,2	11,1	2,0	83,6	66,8	33,2	27,9	5,3	0,7	33,6

		Soria						Valladolid					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas
1985	TI	40,0	8,6	7,2	1,4	0,9	31,4	200,0	48,7	27,3	21,4	11,9	151,3
	TII	40,0	9,1	7,5	1,6	1,2	30,9	198,9	46,6	26,2	20,5	12,8	152,2
	TIII	40,5	9,2	7,6	1,6	1,1	31,3	196,2	46,6	26,9	19,8	14,3	149,6
	TIV	40,5	9,2	7,6	1,7	1,2	31,2	196,9	47,7	27,7	19,9	12,3	149,3
1986	TI	39,9	9,1	7,8	1,3	1,0	30,8	196,7	46,5	26,8	19,8	11,7	150,2
	TII	39,8	8,6	7,3	1,3	0,9	31,2	197,3	47,3	27,6	19,7	12,0	150,0
	TIII	39,2	8,0	6,6	1,4	0,8	31,2	194,8	48,0	29,3	18,7	11,3	146,8
	TIV	39,6	8,1	7,0	1,1	0,8	31,5	196,5	45,2	27,5	17,7	10,3	151,3
1987	TI	39,5	8,1	7,1	0,9	0,8	31,5	197,3	45,5	28,0	17,5	9,9	151,8
	TII	38,6	10,1	8,1	1,9	0,7	28,5	198,6	55,1	33,2	21,9	10,8	143,5
	TIII	39,2	10,0	8,2	1,8	0,8	29,2	197,9	58,8	37,9	20,9	12,4	139,1
	TIV	40,3	11,1	9,0	2,1	1,0	29,1	196,0	59,5	43,1	16,4	10,9	136,5
1988	TI	40,2	11,9	9,4	2,5	0,9	28,3	195,5	61,3	42,6	18,8	12,8	134,2
	TII	39,6	11,2	9,3	1,9	0,5	28,4	196,8	64,0	45,8	18,2	10,3	132,7
	TIII	40,3	11,6	10,0	1,6	0,5	28,6	198,5	61,7	39,6	22,0	12,7	136,8
	TIV	40,3	11,3	9,7	1,5	0,6	29,0	197,7	63,1	36,4	26,7	14,7	134,6
1989	TI	40,9	12,5	10,8	1,7	0,6	28,4	199,7	64,1	38,6	25,6	14,6	135,5
	TII	40,5	12,3	10,9	1,4	0,5	28,2	202,8	68,5	41,1	27,4	13,9	134,3
	TIII	40,6	12,1	10,8	1,3	0,6	28,6	203,7	70,6	42,1	28,5	12,9	133,1
	TIV	40,4	12,3	10,3	2,0	0,6	28,0	203,8	71,0	39,0	32,0	15,9	132,8
1990	TI	40,5	12,3	9,7	2,6	1,1	28,2	205,9	70,0	40,8	29,3	13,2	135,9
	TII	40,7	11,7	9,4	2,3	0,8	29,0	207,6	72,8	42,8	30,0	13,5	134,8
	TIII	40,2	11,8	9,8	2,1	1,1	28,3	213,1	74,0	44,6	29,4	15,0	139,1
	TIV	39,5	11,6	9,7	1,9	0,8	27,9	214,1	72,8	45,6	27,3	12,6	141,2
1991	TI	39,5	11,2	8,9	2,3	0,8	28,3	216,2	77,9	48,6	29,3	15,1	138,3
	TII	40,7	11,1	9,1	2,1	0,7	29,6	214,1	78,3	50,9	27,4	14,1	135,8
	TIII	40,4	11,0	9,4	1,6	0,7	29,4	215,1	75,5	46,5	29,1	14,0	139,6
	TIV	39,9	11,4	9,4	2,1	0,4	28,4	214,0	75,8	46,0	29,8	13,0	138,2
1992	TI	40,0	12,6	10,2	2,4	0,8	27,4	209,8	72,4	48,1	24,3	9,4	137,4
	TII	39,5	11,9	10,2	1,7	0,5	27,6	208,5	75,5	49,6	25,9	9,2	133,0
	TIII	39,6	13,0	10,9	2,1	0,5	26,6	210,2	77,2	50,8	26,4	9,3	133,0
	TIV	39,2	12,6	10,4	2,2	0,6	26,6	209,5	74,1	46,7	27,5	10,5	135,4

Continúa

Continuación

		Soria						Valladolid					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas
1993	TI	39,1	12,3	10,1	2,1	0,5	26,8	210,2	78,6	50,0	28,6	10,6	131,5
	TII	39,6	12,3	10,9	1,3	0,1	27,4	211,9	78,5	48,1	30,4	11,9	133,3
	TIII	39,5	12,7	10,6	2,1	0,8	26,8	212,0	79,2	48,4	30,9	12,0	132,8
	TIV	39,6	12,8	10,5	2,3	0,8	26,8	212,3	75,4	44,7	30,7	11,5	136,9
1994	TI	39,4	11,7	9,7	2,0	0,6	27,7	213,8	72,4	43,5	28,9	12,0	141,4
	TII	39,4	11,9	9,6	2,3	0,7	27,5	214,8	72,5	44,3	28,2	11,4	142,3
	TIII	39,8	12,4	10,2	2,3	0,7	27,3	212,6	73,2	44,0	29,2	11,7	139,4
	TIV	39,5	11,9	9,7	2,2	0,6	27,6	212,0	70,9	40,8	30,1	13,3	141,1
1995	TI	39,6	12,2	9,8	2,4	0,7	27,4	212,3	74,0	42,1	31,9	11,1	138,3
	TII	38,7	12,5	10,2	2,2	0,5	26,2	213,8	73,4	45,6	27,8	10,2	140,4
	TIII	39,3	12,7	10,5	2,2	0,7	26,6	211,8	75,3	46,0	29,3	10,2	136,6
	TIV	39,0	12,9	10,8	2,0	0,3	26,1	211,3	76,2	47,9	28,4	9,0	135,1
1996	TI	38,7	12,7	10,9	1,8	0,4	26,0	213,6	76,7	50,2	26,5	7,4	136,9
	TII	39,2	12,6	11,0	1,6	0,5	26,6	213,5	76,6	50,3	26,2	6,5	136,9
	TIII	39,3	12,3	10,4	1,9	0,6	26,9	213,7	76,7	49,1	27,6	8,7	137,0
	TIV	39,7	12,8	10,5	2,4	1,0	26,9	213,1	77,6	50,9	26,8	9,1	135,5
1997	TI	39,1	13,6	11,2	2,4	0,8	25,5	215,1	75,9	47,6	28,3	9,5	139,2
	TII	38,3	13,8	10,9	3,0	0,9	24,4	215,1	74,6	47,3	27,3	11,8	140,5
	TIII	38,3	14,3	11,0	3,3	0,9	24,0	213,7	71,4	46,6	24,9	9,7	142,3
	TIV	38,0	13,2	10,6	2,6	0,7	24,8	214,7	76,4	51,9	24,6	9,9	138,3
1998	TI	37,4	13,3	10,6	2,7	0,7	24,1	216,3	78,0	52,3	25,6	10,8	138,3
	TII	37,1	13,6	11,3	2,3	0,6	23,5	215,3	78,3	53,6	24,7	9,8	137,0
	TIII	36,8	13,1	10,8	2,3	0,6	23,7	214,1	82,4	59,1	23,3	7,7	131,7
	TIV	37,6	13,4	10,8	2,6	0,7	24,2	216,3	86,6	61,5	25,2	7,0	129,7
1999	TI	37,0	13,9	11,8	2,0	0,7	23,1	213,6	87,6	62,9	24,7	6,6	126,0
	TII	37,3	14,7	12,9	1,8	0,6	22,7	213,4	86,7	63,0	23,7	6,4	126,7
	TIII	37,5	14,0	12,6	1,4	0,2	23,5	211,8	87,4	63,0	24,3	6,6	124,4
	TIV	37,1	13,7	12,6	1,1	0,2	23,4	212,6	90,6	65,2	25,5	7,1	121,9
2000	TI	37,1	14,6	12,7	1,9	0,3	22,5	212,5	92,4	65,8	26,6	7,1	120,1
	TII	36,6	14,2	12,5	1,8	0,2	22,3	212,9	92,6	66,5	26,1	8,3	120,3
	TIII	37,9	14,9	12,9	1,9	0,3	23,0	214,4	91,0	67,7	23,3	8,3	123,4
	TIV	37,2	14,5	12,8	1,7	0,2	22,6	215,8	88,8	68,2	20,7	6,9	127,0

Continúa

Continuación

		Soria						Valladolid					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas
2001	TI	37,1	14,2	13,1	1,1	0,2	22,9	217,6	87,6	67,5	20,1	5,0	130,0
	TII	37,6	14,5	13,6	0,9	0,1	23,1	216,5	83,4	65,3	18,1	5,0	133,1
	TIII	38,1	14,9	13,5	1,4	0,3	23,2	217,5	85,5	66,0	19,5	5,0	132,1
	TIV	38,7	14,4	13,1	1,3	0,5	24,3	219,4	86,9	68,6	18,3	6,1	132,5
2002	TI	37,2	14,7	13,5	1,2	0,1	22,5	218,0	92,8	70,0	22,8	6,5	125,2
	TII	37,5	14,9	13,8	1,1	0,3	22,6	217,6	94,8	73,2	21,7	5,3	122,7
	TIII	37,8	16,1	14,6	1,5	0,3	21,7	215,7	95,7	75,3	20,3	5,2	120,0
	TIV	38,3	15,4	14,2	1,1	0,2	22,9	214,6	97,0	78,3	18,7	4,7	117,6
2003	TI	38,3	16,0	14,7	1,4	0,4	22,3	218,6	102,1	79,7	22,4	4,4	116,5
	TII	38,9	16,6	15,7	0,9	0,1	22,4	218,5	103,5	82,0	21,6	4,2	115,0
	TIII	38,9	16,5	15,1	1,4	0,3	22,4	219,6	99,8	79,3	20,4	3,7	119,9
	TIV	38,9	15,2	14,1	1,1	-	23,7	221,5	98,1	77,0	21,1	5,3	123,5
2004	TI	38,7	14,4	13,4	1,0	0,1	24,3	223,6	99,1	77,6	21,5	4,0	124,5
	TII	38,8	15,3	13,6	1,8	0,2	23,4	224,8	99,5	79,8	19,7	3,1	125,3
	TIII	38,9	15,6	14,4	1,3	0,3	23,3	223,2	101,9	81,5	20,4	3,3	121,3
	TIV	38,7	15,6	14,6	0,9	0,2	23,1	222,6	101,1	76,1	25,0	3,3	121,5
2005	TI	37,9	15,2	13,3	1,9	0,4	22,7	224,1	97,7	80,3	17,4	2,7	126,4
	TII	37,4	15,0	13,3	1,6	0,2	22,4	222,1	98,1	84,3	13,8	1,9	124,0
	TIII	37,8	14,6	13,8	0,8	0,1	23,2	222,5	101,2	89,5	11,7	1,3	121,3
	TIV	36,8	14,2	13,4	0,8	0,1	22,6	221,1	103,6	91,7	11,9	2,1	117,5
2006	TI	38,0	14,8	13,2	1,6	0,4	23,2	226,8	107,8	92,9	14,9	1,3	119,0
	TII	37,8	15,0	13,7	1,3	0,3	22,9	225,0	110,5	95,9	14,6	2,3	114,5
	TIII	38,0	15,4	14,3	1,1	0,1	22,7	221,5	109,8	98,7	11,1	1,0	111,8
	TIV	38,3	16,7	15,1	1,6	0,4	21,6	222,5	108,0	96,3	11,7	1,3	114,5
2007	TI	38,7	17,6	16,1	1,5	0,2	21,2	224,6	113,1	101,4	11,7	0,8	111,5
	TII	37,8	16,7	15,6	1,1	..	21,1	226,5	112,8	99,7	13,2	1,4	113,7
	TIII	38,5	18,1	16,7	1,5	0,5	20,3	227,9	115,6	105,1	10,6	0,8	112,2
	TIV	38,3	17,6	16,2	1,4	0,4	20,7	227,0	115,1	102,7	12,4	1,6	111,9
2008	TI	38,7	17,9	16,5	1,3	0,1	20,8	226,8	116,7	102,0	14,7	1,6	110,1
	TII	39,1	18,2	16,5	1,7	0,2	20,9	226,3	115,2	102,1	13,0	0,8	111,1
	TIII	38,9	18,9	17,9	0,9	0,1	20,1	225,2	116,0	104,3	11,7	1,4	109,2
	TIV	38,8	18,5	17,1	1,3	0,1	20,3	225,2	115,5	103,9	11,6	0,8	109,7

Continúa

Continuación

		Soria						Valladolid					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas
2009	TI	39,0	18,5	15,4	3,1	0,5	20,6	225,1	114,2	100,5	13,7	0,7	110,9
	TII	38,8	18,5	16,4	2,1	0,3	20,3	226,1	117,6	102,4	15,2	1,3	108,5
	TIII	38,9	17,4	15,8	1,5	0,1	21,6	226,0	116,8	102,0	14,7	1,2	109,2
	TIV	38,7	16,9	14,1	2,8	0,5	21,8	227,6	122,6	105,6	16,9	1,0	105,0
2010	TI	38,6	17,1	14,6	2,5	0,2	21,5	224,7	117,5	98,2	19,2	1,5	107,3
	TII	38,5	18,0	15,1	3,0	0,2	20,5	225,5	121,5	96,6	24,9	1,6	103,9
	TIII	38,4	17,9	15,6	2,3	0,4	20,5	225,6	121,0	99,9	21,0	1,7	104,6

		Zamora					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas
1985	TI	91,3	23,3	18,7	4,7	3,3	68,0
	TII	91,0	23,4	18,2	5,2	3,6	67,6
	TIII	91,3	24,0	18,3	5,7	3,7	67,3
	TIV	91,9	22,5	16,6	5,9	3,7	69,4
1986	TI	92,6	23,4	18,0	5,5	2,9	69,1
	TII	93,3	24,2	18,9	5,3	3,4	69,1
	TIII	95,0	25,7	20,2	5,5	3,5	69,3
	TIV	95,4	23,9	18,0	5,9	3,9	71,5
1987	TI	94,9	23,9	17,9	5,9	3,8	71,1
	TII	93,9	25,5	19,5	6,0	3,4	68,3
	TIII	93,3	24,3	17,8	6,5	3,8	69,0
	TIV	93,5	23,9	17,9	6,0	3,2	69,6
1988	TI	95,5	23,6	17,5	6,1	3,6	71,9
	TII	95,2	22,9	17,1	5,9	3,6	72,3
	TIII	94,3	23,2	17,4	5,8	3,9	71,1
	TIV	95,6	23,8	17,6	6,3	4,3	71,8
1989	TI	95,2	23,7	17,4	6,2	4,1	71,5
	TII	95,3	24,5	18,1	6,5	4,1	70,8
	TIII	95,0	25,3	17,3	8,0	5,2	69,7
	TIV	95,3	24,6	16,9	7,6	5,1	70,8

		Zamora					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas
1990	TI	94,2	23,6	17,4	6,2	3,8	70,6
	TII	92,8	21,8	15,2	6,6	4,2	70,9
	TIII	93,2	20,5	14,6	5,8	3,8	72,7
	TIV	91,8	21,3	13,4	8,0	5,6	70,5
1991	TI	90,7	22,5	14,8	7,7	4,7	68,2
	TII	91,3	23,5	15,2	8,3	4,9	67,8
	TIII	92,7	23,9	15,7	8,2	4,6	68,9
	TIV	93,5	25,4	17,5	8,0	4,5	68,1
1992	TI	94,6	27,6	18,5	9,2	5,1	67,0
	TII	95,4	28,6	19,8	8,8	5,0	66,8
	TIII	95,2	26,4	18,2	8,2	4,3	68,8
	TIV	97,5	28,6	18,5	10,1	5,0	68,9
1993	TI	98,2	26,7	17,0	9,6	5,4	71,5
	TII	97,8	27,0	15,5	11,5	6,3	70,8
	TIII	96,3	26,6	15,8	10,8	6,2	69,7
	TIV	96,3	26,8	16,4	10,4	5,7	69,5
1994	TI	95,7	25,7	15,6	10,1	5,1	70,0
	TII	94,2	26,9	15,9	11,0	5,7	67,3
	TIII	93,7	28,2	17,8	10,4	5,0	65,5
	TIV	92,8	26,9	18,2	8,7	4,7	65,9

Continúa

Continuación

		Zamora					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas
1995	TI	91,6	25,8	18,6	7,2	3,4	65,8
	TII	90,8	24,6	18,0	6,7	3,4	66,2
	TIII	89,7	25,5	19,0	6,5	2,9	64,2
	TIV	89,7	24,4	17,8	6,6	3,3	65,3
1996	TI	90,6	23,9	17,2	6,8	3,5	66,7
	TII	89,0	21,8	15,3	6,4	3,4	67,2
	TIII	88,4	19,9	14,0	5,9	3,5	68,5
	TIV	88,8	20,8	14,9	5,8	3,0	68,0
1997	TI	88,7	19,3	13,1	6,2	3,4	69,4
	TII	87,4	18,2	12,2	6,0	3,5	69,3
	TIII	88,1	18,1	11,6	6,5	3,4	70,1
	TIV	90,0	19,4	13,4	5,9	3,2	70,7
1998	TI	91,0	19,2	13,4	5,8	2,5	71,8
	TII	90,4	18,3	12,5	5,9	2,7	72,1
	TIII	90,4	20,5	14,9	5,6	2,7	69,9
	TIV	88,7	20,7	14,1	6,6	3,3	68,0
1999	TI	89,0	21,1	15,4	5,7	2,8	67,9
	TII	87,3	21,6	15,0	6,6	3,2	65,8
	TIII	86,5	19,4	14,7	4,6	1,9	67,1
	TIV	86,1	19,9	14,3	5,5	2,7	66,3
2000	TI	86,9	20,0	14,5	5,5	2,8	66,9
	TII	86,9	20,3	15,1	5,2	3,0	66,6
	TIII	87,1	19,9	14,8	5,1	3,3	67,1
	TIV	88,9	23,8	17,4	6,4	3,7	65,1
2001	TI	88,3	20,3	17,7	2,7	1,4	67,9
	TII	88,5	20,9	16,7	4,2	2,6	67,6
	TIII	87,8	23,7	20,0	3,6	2,3	64,2
	TIV	87,9	21,8	18,4	3,4	1,6	66,2
2002	TI	88,7	21,6	17,9	3,7	2,2	67,1
	TII	88,1	21,7	18,0	3,7	2,6	66,5
	TIII	88,5	21,3	18,1	3,2	1,5	67,2
	TIV	88,0	20,4	17,6	2,8	1,1	67,6

		Zamora					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas
2003	TI	87,7	22,4	17,2	5,1	2,3	65,3
	TII	88,0	23,9	17,7	6,2	3,4	64,0
	TIII	87,6	24,2	18,1	6,1	3,0	63,4
	TIV	87,5	23,5	17,8	5,7	2,4	64,0
2004	TI	88,4	24,6	19,6	5,1	2,3	63,8
	TII	88,8	25,7	21,3	4,4	1,7	63,1
	TIII	89,2	27,3	21,9	5,4	2,4	61,9
	TIV	90,4	27,1	22,3	4,8	1,4	63,3
2005	TI	88,1	27,4	23,5	3,8	1,0	60,8
	TII	87,4	28,1	23,4	4,7	0,6	59,3
	TIII	85,9	28,5	22,9	5,6	1,6	57,4
	TIV	85,3	26,9	22,0	4,9	0,9	58,4
2006	TI	85,1	27,1	23,0	4,1	0,3	58,0
	TII	85,9	28,6	24,2	4,4	1,1	57,3
	TIII	86,4	29,8	25,1	4,7	1,6	56,6
	TIV	86,2	28,2	23,6	4,5	0,8	58,0
2007	TI	86,3	28,9	24,6	4,4	0,6	57,4
	TII	85,5	29,6	25,5	4,1	0,9	55,9
	TIII	83,8	29,3	25,8	3,5	0,7	54,5
	TIV	85,1	29,0	24,9	4,1	0,5	56,1
2008	TI	84,9	27,9	23,4	4,5	1,1	57,0
	TII	85,6	30,4	26,4	4,1	0,6	55,1
	TIII	89,2	32,4	27,2	5,2	1,2	56,8
	TIV	89,5	32,4	27,0	5,4	1,0	57,1
2009	TI	88,4	31,9	25,6	6,3	0,6	56,5
	TII	87,9	33,5	25,9	7,6	1,6	54,5
	TIII	89,1	30,4	25,2	5,2	0,8	58,7
	TIV	86,8	31,3	25,3	6,0	0,6	55,4
2010	TI	84,8	30,9	25,4	5,5	0,6	53,9
	TII	83,4	31,5	25,4	6,0	0,1	51,9
	TIII	84,4	34,1	27,4	6,7	1,0	50,3

Fuente: INE, EPA 1985-2010.

Elaboración E. Morales.

**Mujeres activas, por grupos de edad y por provincias, 1985-2010
(miles)**

	Ávila				Burgos			
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1985	4,13	8,20	38,95	13,68	6,55	18,25	87,53	20,95
1986	5,20	8,20	39,48	12,65	3,80	15,00	91,60	21,63
1987	4,15	8,88	40,38	12,08	4,58	18,60	93,68	19,73
1988	3,60	7,33	44,30	11,03	3,90	21,45	93,25	20,75
1989	3,63	7,75	43,40	10,63	5,50	21,30	93,88	20,60
1990	4,30	7,83	42,18	11,00	4,80	19,68	101,53	19,95
1991	3,75	8,13	42,30	10,73	2,95	16,78	104,05	22,75
1992	2,10	8,78	42,53	10,08	3,48	15,28	101,25	24,05
1993	2,10	6,40	46,88	8,08	2,60	14,68	104,30	19,80
1994	2,20	6,85	43,85	8,45	2,98	16,20	108,93	18,05
1995	1,78	7,10	44,50	9,10	3,30	12,05	110,85	17,13
1996	1,90	6,28	45,68	6,85	3,58	13,60	111,28	17,03
1997	1,48	6,93	48,90	6,80	1,98	13,35	117,10	16,60
1998	1,40	6,60	47,95	8,58	2,38	15,65	110,85	16,78
1999	1,83	5,98	45,38	9,83	2,10	14,75	115,80	16,95
2000	2,00	6,73	48,53	7,95	2,63	15,33	116,33	15,30
2001	1,70	5,23	50,05	6,65	2,88	12,13	116,13	18,48
2002	1,45	5,43	50,43	6,13	3,35	10,65	125,15	19,25
2003	1,63	6,10	49,68	6,93	2,58	11,53	129,55	18,78
2004	1,58	5,58	53,50	7,70	3,03	13,35	129,13	18,13
2005	1,83	5,60	55,73	6,98	3,80	11,85	135,15	20,13
2006	1,80	5,10	57,28	7,53	2,85	11,78	138,48	21,25
2007	1,33	7,18	59,98	6,95	3,15	13,13	140,33	22,68
2008	1,18	5,95	58,13	8,85	3,88	15,50	150,85	24,28
2009	1,13	7,40	56,73	10,85	2,23	15,43	148,95	23,10
2010	1,57	7,50	57,10	9,60	2,53	10,93	150,33	22,07

Fuente: INE, EPA 1985-2010, medias anuales. Elaboración E. Morales.

	León				Palencia			
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1985	12,13	24,40	136,73	32,50	3,68	10,58	40,50	8,85
1986	10,13	23,88	136,03	31,95	4,35	9,65	44,80	9,20
1987	10,05	26,73	138,38	35,10	3,38	10,20	46,75	8,93
1988	8,75	23,83	136,90	33,93	3,78	9,83	49,55	10,58
1989	8,15	24,33	138,18	35,35	3,55	8,95	50,13	12,03
1990	6,43	23,28	146,85	38,28	3,90	8,40	50,73	10,08
1991	7,23	24,93	150,68	33,13	2,00	7,78	54,58	8,48
1992	7,80	22,80	155,45	29,53	2,23	9,70	52,63	9,95
1993	7,40	22,25	155,90	28,33	2,00	10,75	55,90	9,40
1994	6,85	20,73	150,63	27,08	1,93	8,20	56,98	8,20
1995	4,65	19,33	150,65	25,68	1,63	8,48	56,00	6,98
1996	4,38	19,53	150,35	24,23	1,40	7,50	52,43	8,20
1997	4,15	19,05	147,23	22,35	1,30	5,38	54,43	7,65
1998	3,70	15,90	148,13	23,43	0,43	6,30	57,08	7,08
1999	4,50	16,05	150,40	22,43	0,78	5,18	55,20	6,35
2000	4,45	16,13	142,83	22,50	1,35	5,78	57,55	6,28
2001	3,80	15,88	140,88	18,83	0,98	5,90	51,80	5,80
2002	4,10	16,08	140,35	18,18	1,20	6,43	55,13	5,40
2003	2,93	16,55	140,05	21,80	1,15	6,33	58,15	6,15
2004	2,93	15,35	142,15	21,93	1,10	5,15	56,70	7,85
2005	3,80	17,85	161,83	23,58	1,35	6,38	61,25	8,63
2006	3,95	17,80	159,93	22,88	1,10	7,03	59,08	8,53
2007	3,28	19,15	164,28	27,03	2,03	5,73	58,35	8,50
2008	2,95	18,73	164,28	28,30	1,33	5,33	55,80	9,45
2009	2,25	14,55	166,63	30,28	1,10	5,38	57,53	9,65
2010	3,03	14,23	161,93	33,07	0,87	5,13	59,03	11,80

Fuente: INE, EPA 1985-2010, medias anuales. Elaboración E. Morales.

	Salamanca				Segovia			
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1985	7,58	16,13	86,53	19,78	4,10	8,88	36,15	9,48
1986	7,50	17,80	86,88	20,90	3,90	8,35	37,30	9,70
1987	8,05	17,38	86,05	21,75	3,40	8,33	38,13	11,28
1988	7,80	18,78	89,55	18,78	3,23	8,55	39,38	11,15
1989	6,78	17,40	92,20	18,80	3,38	7,90	39,03	10,48
1990	5,90	17,00	92,93	21,08	2,80	7,30	39,55	9,83
1991	5,83	14,25	92,33	18,73	2,13	7,80	43,25	8,95
1992	6,18	17,08	96,15	16,53	2,30	7,75	40,85	9,13
1993	5,78	19,50	94,83	19,70	2,15	7,55	43,15	9,53
1994	7,03	19,45	100,53	16,50	1,68	6,05	44,98	9,13
1995	4,95	17,48	102,80	15,85	1,83	5,75	43,78	8,90
1996	4,35	16,03	107,33	17,48	1,78	5,10	43,60	8,15
1997	3,40	13,30	108,90	21,68	1,23	5,88	47,78	7,28
1998	2,65	12,05	115,73	17,30	1,60	5,20	47,35	7,83
1999	3,33	9,88	111,53	14,53	1,13	5,78	49,85	7,90
2000	2,60	12,73	118,28	13,35	1,05	4,15	50,23	8,03
2001	3,00	12,33	117,43	17,95	1,30	6,15	47,20	7,98
2002	2,10	14,60	114,15	18,43	1,63	6,28	49,38	7,40
2003	1,98	11,38	116,05	19,73	1,60	6,05	54,05	7,88
2004	2,35	12,48	124,15	19,63	1,93	5,75	58,53	8,05
2005	2,98	13,40	122,78	17,18	2,63	7,98	54,93	8,90
2006	2,70	11,18	120,10	19,33	2,33	6,15	59,00	8,70
2007	2,15	9,48	116,30	18,53	1,58	5,73	57,35	9,05
2008	4,23	9,73	118,35	19,53	2,08	7,48	63,08	8,03
2009	4,48	10,13	125,00	18,03	1,53	6,13	61,55	9,28
2010	1,67	7,27	131,47	17,73	1,43	5,70	58,77	10,90

Fuente: INE, EPA 1985-2010, medias anuales. Elaboración E. Morales.

	Soria				Valladolid			
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1985	1,28	5,60	20,78	6,40	13,40	24,98	112,30	19,28
1986	1,33	3,65	21,18	6,90	12,50	26,58	113,88	20,13
1987	1,13	3,43	23,08	7,23	12,38	27,15	122,55	20,23
1988	0,98	4,00	23,85	8,08	15,95	29,48	130,65	18,80
1989	1,38	4,65	25,90	6,85	12,50	31,00	138,33	18,28
1990	0,78	4,03	24,75	6,98	11,35	31,60	141,83	19,73
1991	1,05	3,60	23,85	6,70	8,48	30,10	148,83	20,73
1992	1,10	3,68	25,58	7,40	9,60	27,15	151,10	20,13
1993	0,98	3,68	26,88	6,30	10,73	26,23	158,43	17,45
1994	1,00	3,43	25,60	6,60	9,10	25,30	153,88	15,18
1995	0,55	3,78	25,50	6,40	8,33	27,65	155,75	15,43
1996	0,55	3,78	26,20	5,55	7,05	27,13	163,48	14,30
1997	0,78	3,43	28,40	5,28	6,48	26,23	158,73	16,58
1998	0,63	3,48	28,38	6,08	4,78	28,53	164,20	18,05
1999	0,65	3,43	29,15	6,38	4,60	28,38	178,58	20,10
2000	0,25	3,15	30,93	5,30	5,08	25,33	183,28	21,25
2001	0,68	3,30	30,25	5,35	5,08	21,33	179,60	19,70
2002	0,85	3,90	31,55	5,63	3,85	22,00	190,60	21,70
2003	0,38	3,78	31,68	5,60	3,38	23,95	195,93	21,55
2004	0,30	2,95	32,03	5,35	4,15	22,00	193,53	24,88
2005	0,60	3,40	30,95	5,10	4,75	19,98	195,33	27,55
2006	0,55	3,28	32,30	5,75	4,35	20,53	210,98	28,55
2007	0,68	3,43	34,38	6,65	4,30	17,95	220,93	26,90
2008	0,58	2,70	34,60	6,93	2,80	16,25	224,40	26,78
2009	0,78	2,40	33,98	5,88	2,68	15,38	222,33	29,35
2010	0,67	3,07	32,03	7,47	3,97	16,23	224,17	31,20

Fuente: INE, EPA 1985-2010, medias anuales. Elaboración E. Morales

Zamora				
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1985	5,60	11,38	48,30	15,73
1986	5,18	10,48	47,93	16,43
1987	3,55	10,55	48,80	17,35
1988	3,18	9,63	49,08	16,48
1989	2,58	9,93	53,28	14,98
1990	2,80	9,10	52,73	12,68
1991	2,88	11,08	50,73	13,45
1992	2,73	7,85	54,35	14,68
1993	2,55	6,88	53,50	14,05
1994	2,03	6,98	53,08	12,33
1995	1,73	6,40	52,48	11,55
1996	2,10	6,43	47,45	11,35
1997	2,13	5,23	48,03	10,55
1998	1,98	4,78	49,10	10,23
1999	2,58	5,83	48,53	9,58
2000	2,13	5,25	51,23	10,55
2001	1,70	6,65	48,45	11,30
2002	1,25	7,23	47,65	10,65
2003	0,93	6,75	51,45	9,80
2004	1,18	5,15	54,85	10,00
2005	1,68	6,05	56,75	12,05
2006	1,25	7,35	55,30	11,98
2007	1,83	6,00	59,05	10,55
2008	1,70	4,88	59,48	12,13
2009	1,70	6,05	58,25	12,08
2010	1,17	5,73	60,30	13,73

Fuente: INE, EPA 1985-2010, medias anuales.
Elaboración E. Morales.

Mujeres Activas por sector económico por provincias, 1985-2010
(miles)

	Ávila					Burgos				
	Agric.	Ind.	Cons.	Servi- cios	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Agric.	Ind.	Cons.	Servi- cios	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo
1985	22,33	6,35	6,95	25,88	3,43	22,80	32,68	12,68	54,88	9,75
1986	20,60	6,48	8,73	25,78	3,83	24,35	29,85	11,00	58,65	8,05
1987	20,25	5,70	8,28	26,43	4,78	23,25	31,90	10,13	61,28	10,03
1988	18,75	6,80	9,15	27,45	4,08	23,10	33,03	12,08	58,98	12,20
1989	14,30	6,63	10,18	30,78	3,50	21,65	34,85	13,05	60,95	10,78
1990	13,88	7,30	9,50	31,78	2,83	20,85	40,55	12,13	63,78	8,63
1991	12,23	6,73	9,70	34,20	2,05	21,35	40,35	12,58	65,63	6,65
1992	10,43	7,18	9,30	33,50	3,10	20,25	40,10	10,93	66,33	6,50
1993	9,65	7,50	9,55	34,05	2,80	15,55	36,18	11,98	70,60	7,03
1994	8,68	6,88	11,13	30,15	4,58	15,43	37,95	15,55	70,95	6,28
1995	9,23	7,20	10,15	31,43	4,48	16,08	35,40	14,63	69,18	8,15
1996	10,38	6,65	8,93	30,38	4,35	12,90	37,30	12,48	74,03	8,75
1997	11,18	6,53	8,20	32,75	5,40	13,75	35,58	11,93	78,23	9,60
1998	9,83	7,35	8,48	34,48	4,43	10,60	35,65	12,20	76,83	10,38
1999	9,03	7,30	9,35	33,93	3,45	10,60	39,28	15,93	76,40	7,43
2000	9,98	9,55	8,43	34,25	3,03	8,85	43,20	13,88	77,80	5,80
2001	9,50	10,10	7,75	34,68	1,58	11,38	41,08	14,80	79,28	3,10
2002	10,48	10,00	8,03	33,73	1,25	10,75	41,75	16,90	86,18	2,88
2003	10,25	8,68	11,80	32,25	1,38	9,38	41,60	18,80	89,10	3,58
2004	9,28	9,35	12,53	35,33	1,83	9,60	43,75	15,85	89,83	4,63
2005	7,58	11,45	11,33	37,43	2,33	9,13	49,58	15,78	91,43	5,03
2006	6,80	10,25	13,45	39,38	1,80	10,33	47,30	19,83	92,30	4,58
2007	7,23	9,83	16,40	39,88	2,25	11,30	46,88	20,90	96,38	3,83
2008	7,78	9,63	12,45	41,65	2,60	10,90	45,78	21,93	110,15	5,78
2009	7,93	8,23	13,50	40,98	5,53	10,60	43,55	19,23	108,00	8,35
2010	6,80	7,00	12,87	40,83	8,17	8,20	39,63	17,40	109,30	11,37

	León					Palencia				
	Agric.	Ind.	Cons.	Servi- cios	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Agric.	Ind.	Cons.	Servi- cios	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo
1985	59,78	39,63	16,23	77,45	12,58	11,00	16,50	6,50	25,33	4,23
1986	52,93	39,98	16,03	81,28	11,63	11,38	16,30	6,80	28,48	5,10
1987	55,03	36,93	16,75	84,55	17,03	11,28	14,65	5,90	30,85	6,55
1988	49,23	37,40	17,63	79,28	19,90	12,68	13,05	6,23	34,40	7,38
1989	52,38	36,88	18,08	81,28	17,43	11,58	14,05	5,83	37,40	5,83
1990	52,55	36,15	19,45	91,98	14,78	9,43	15,48	7,45	35,75	5,00
1991	42,28	38,68	20,50	99,35	15,18	9,03	15,00	7,53	36,70	4,55
1992	40,23	35,58	20,80	103,50	15,48	11,35	15,90	8,10	35,15	4,08
1993	37,40	37,28	23,43	99,40	16,38	10,35	16,25	7,60	37,95	5,95
1994	30,63	38,88	21,75	96,20	17,83	8,18	15,38	6,20	38,25	7,25
1995	26,75	30,78	19,45	104,35	19,00	7,20	15,10	6,05	36,20	8,50
1996	24,03	31,40	22,18	101,18	19,68	8,13	12,45	6,55	35,33	7,13
1997	21,40	29,05	21,75	102,83	17,75	9,60	12,73	6,08	34,95	5,38
1998	18,85	29,83	18,48	108,13	15,90	10,28	14,08	5,98	34,80	5,73
1999	18,20	30,53	19,48	110,20	15,00	7,45	12,33	5,80	36,80	5,18
2000	18,85	31,53	23,78	98,93	12,80	8,40	12,75	6,43	38,95	4,40
2001	15,93	34,20	23,28	99,50	6,48	7,75	13,65	6,30	34,93	1,85
2002	15,13	31,20	20,80	104,65	6,95	7,93	13,98	8,40	35,83	2,13
2003	16,40	31,40	22,60	103,48	7,55	7,08	15,78	7,78	38,95	2,25
2004	13,28	33,08	22,90	108,05	5,03	5,83	15,50	7,70	40,23	1,60
2005	14,95	29,73	28,20	123,28	10,85	7,95	14,38	8,20	44,35	2,68
2006	15,08	26,58	24,53	130,45	7,85	8,58	14,15	8,60	41,73	2,70
2007	14,70	31,85	24,05	134,43	8,68	6,58	13,78	8,53	43,03	2,73
2008	12,83	27,70	24,95	139,83	8,98	5,80	13,45	7,08	42,50	3,08
2009	9,35	30,93	24,60	135,15	13,68	4,98	13,23	6,30	44,53	4,73
2010	9,17	31,50	20,77	134,30	16,47	4,73	12,37	6,23	47,23	6,33

	Salamanca					Segovia				
	Agric.	Ind.	Cons.	Servi- cios que buscan 1 ^{er} empleo	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Agric.	Ind.	Cons.	Servi- cios que buscan 1 ^{er} empleo	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo
1985	28,40	16,85	16,75	56,68	11,23	16,58	9,80	4,53	22,83	4,93
1986	29,60	17,08	15,68	59,08	11,65	14,43	9,03	5,13	25,40	5,23
1987	27,35	15,03	14,38	61,03	15,48	16,20	10,00	4,43	25,98	4,53
1988	25,90	12,45	13,45	66,33	16,80	14,35	10,60	5,63	28,00	3,68
1989	22,58	16,30	13,68	67,58	15,00	12,33	9,68	5,05	30,78	2,93
1990	21,80	18,13	15,08	68,78	13,13	11,58	10,55	5,73	30,03	1,68
1991	16,48	16,73	16,68	69,25	11,98	12,15	10,35	6,28	31,65	1,75
1992	16,53	18,48	17,30	70,03	13,70	9,58	9,65	5,95	32,10	2,65
1993	14,10	16,63	17,28	73,90	17,88	9,38	10,23	6,13	34,30	2,35
1994	14,80	16,70	18,78	73,40	19,83	8,78	9,25	6,05	34,83	2,95
1995	18,05	12,18	17,23	74,23	19,40	8,55	8,25	4,98	34,53	3,93
1996	19,00	15,23	12,03	79,80	19,15	7,70	8,08	5,83	33,70	3,30
1997	18,33	13,53	13,25	81,33	20,85	9,18	7,30	7,28	34,20	4,18
1998	15,65	14,75	14,35	84,58	18,45	9,30	7,98	6,23	33,80	4,73
1999	11,18	13,23	14,15	87,55	13,23	8,05	9,05	7,63	36,80	3,15
2000	10,08	12,33	16,13	94,18	14,35	7,05	9,85	8,20	35,98	2,43
2001	11,28	14,05	18,50	97,95	8,93	9,10	9,25	8,15	33,63	2,53
2002	11,33	12,93	19,60	98,08	7,43	8,80	11,25	7,83	34,83	1,98
2003	12,35	11,85	18,80	96,75	9,45	9,05	12,03	8,33	38,53	1,68
2004	12,68	13,65	20,93	101,70	9,60	8,75	13,00	9,25	41,10	2,15
2005	11,48	17,50	17,23	104,20	5,83	8,05	12,40	10,70	41,25	1,98
2006	10,58	18,68	18,30	97,75	7,98	8,23	10,55	11,00	44,45	1,85
2007	11,85	18,15	15,00	94,98	6,55	6,45	8,98	11,70	45,00	1,48
2008	9,83	19,18	15,45	97,68	9,70	8,30	12,58	12,08	45,33	2,45
2009	7,88	22,70	17,03	98,05	11,95	7,35	14,18	8,05	46,03	2,93
2010	7,80	19,77	11,90	106,40	12,20	5,33	12,07	7,40	48,03	4,00

	Soria					Valladolid				
	Agric.	Ind.	Cons.	Servi- cios	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Agric.	Ind.	Cons.	Servi- cios	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo
1985	9,78	6,13	2,95	13,13	1,98	18,33	42,95	14,90	72,33	21,38
1986	8,70	6,10	2,75	13,55	1,85	18,65	45,35	17,08	72,65	19,38
1987	8,78	6,43	2,33	15,38	1,93	20,55	45,23	17,48	76,45	22,53
1988	9,65	6,58	3,13	16,05	1,50	20,05	43,43	19,95	85,38	26,13
1989	8,55	6,90	3,70	18,20	1,40	18,53	46,28	17,83	88,48	29,00
1990	7,13	7,03	3,18	17,53	1,73	16,65	47,80	20,13	92,43	27,55
1991	6,28	7,53	2,95	17,30	1,18	16,90	42,78	22,43	101,23	24,80
1992	6,78	7,83	3,43	18,35	1,43	13,80	43,53	24,50	105,10	21,08
1993	5,80	7,83	4,20	18,88	1,13	12,40	40,03	24,35	110,05	25,98
1994	5,40	8,63	3,70	17,40	1,53	14,70	34,78	25,18	101,93	26,85
1995	5,78	7,70	3,15	18,15	1,43	11,83	38,23	22,13	109,10	25,83
1996	6,10	7,58	2,88	18,18	1,43	11,35	41,60	19,85	114,98	24,23
1997	6,75	8,08	3,10	18,25	1,75	9,88	39,53	17,30	115,00	26,33
1998	6,28	8,28	3,23	19,43	1,33	9,50	44,93	18,70	120,00	22,38
1999	7,05	8,68	3,33	19,50	1,03	11,18	49,03	21,35	131,58	18,48
2000	5,80	9,38	3,58	19,98	0,93	8,83	50,03	25,85	131,90	18,30
2001	5,90	8,95	3,55	20,75	0,58	9,18	47,40	25,18	131,50	12,53
2002	5,85	9,33	4,13	21,90	0,73	8,90	43,98	25,68	146,63	12,98
2003	4,93	10,00	4,80	21,20	0,53	9,23	51,73	23,08	148,20	12,58
2004	5,28	9,95	4,43	20,45	0,50	7,30	51,38	27,08	147,73	11,10
2005	4,95	9,93	4,08	20,33	0,80	9,33	45,98	31,30	151,68	9,25
2006	4,75	10,70	4,15	21,45	0,83	10,13	48,00	33,93	163,90	8,48
2007	4,60	11,05	5,35	23,30	0,88	9,43	45,05	31,13	176,63	7,88
2008	4,05	9,23	5,25	25,15	1,08	11,85	47,93	28,63	173,38	8,40
2009	3,58	9,35	5,20	23,13	1,73	10,70	41,18	24,93	180,38	12,55
2010	3,60	8,50	4,73	24,73	1,70	16,50	34,93	26,13	178,37	19,67

Zamora					
	Agric.	Ind.	Cons.	Servi- cios	Paradas que buscan primer empleo
1985	29,25	7,60	7,43	31,03	5,75
1986	26,45	9,18	7,68	29,83	6,70
1987	26,03	7,53	7,95	31,05	7,75
1988	25,23	7,33	7,50	29,60	8,78
1989	25,73	8,63	7,83	29,58	9,00
1990	22,83	6,48	7,58	31,58	8,90
1991	17,68	8,95	7,65	35,40	8,43
1992	14,65	9,18	10,23	38,73	6,80
1993	12,83	8,00	9,98	36,40	9,80
1994	13,13	7,45	8,98	34,73	10,10
1995	15,03	6,58	8,70	34,50	7,35
1996	12,93	5,70	8,98	31,35	8,38
1997	13,78	5,93	10,25	28,60	7,35
1998	15,00	6,33	9,33	29,28	6,18
1999	13,98	4,43	10,48	31,15	6,43
2000	14,93	5,68	8,45	34,33	5,80
2001	14,60	7,53	10,03	32,75	3,15
2002	12,53	6,25	11,18	33,60	3,23
2003	11,23	7,65	10,38	35,53	4,23
2004	10,03	8,28	9,75	39,60	3,48
2005	22,00	105,30	41,63	266,28	8,78
2006	20,65	94,78	43,10	280,93	9,90
2007	20,95	98,63	48,70	295,88	9,93
2008	14,30	103,38	50,43	300,88	10,63
2009	9,65	11,88	8,30	43,10	5,15
2010	9,23	9,57	9,87	46,03	6,27

Fuente: INE, EPA 1985-2010, medias anuales.
Elaboración E. Morales.

Tasas de actividad por sexo. España y Castilla y León, 1985-2010

	Castilla y León		España	
	Tasa actividad		Tasa actividad	
	masculina	femenina	masculina	femenina
1985	67,23	26,15	70,69	28,72
1986	67,11	25,87	70,37	29,11
1987	66,48	28,37	69,72	31,99
1988	65,82	29,75	69,17	33,51
1989	64,90	30,90	68,64	33,68
1990	65,17	31,01	68,45	34,27
1991	63,77	31,92	67,96	34,73
1992	63,08	32,48	66,88	35,43
1993	62,83	33,00	66,44	36,11
1994	61,96	32,69	65,73	37,09
1995	61,47	33,16	65,07	37,66
1996	61,55	33,45	65,12	38,20
1997	61,46	33,88	65,06	38,87
1998	61,12	34,74	65,45	39,22
1999	61,44	35,67	65,69	39,96
2000	61,57	36,49	66,49	41,38
2001	60,96	34,90	66,23	40,43
2002	61,50	36,40	66,98	42,20
2003	61,85	37,99	67,71	43,84
2004	62,44	38,94	68,08	45,19
2005	64,12	41,18	68,78	46,41
2006	63,85	42,64	69,12	47,95
2007	64,03	43,57	69,27	48,94
2008	64,19	45,12	69,49	50,46
2009	63,41	45,92	68,65	51,57
2010	63,47	47,04	68,20	52,15

Fuente: INE, EPA. Elaboración E. Morales.

Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años (%)

	Castilla y León		España	
	varones	mujeres	varones	mujeres
2005	81,81	56,87	82,21	59,14
2006	81,46	58,74	82,52	61,05
2007	81,46	60,00	82,68	62,29
2008	81,57	62,01	83,00	64,14
2009	80,75	63,08	82,20	65,69
2010	80,89	65,01	81,86	66,78

Fuente: INE, EPA.

Diferencias entre tasas por sexo y Comunidades Autónomas

	2006-TI	2021-TI
Ceuta y Melilla	31,87	29,16
Castilla-La Mancha	31,77	28,72
Extremadura	26,67	25,44
Murcia	26,56	26,84
Andalucía	26,36	25,14
C. Valenciana	23,61	22,75
Castilla y León	23,34	22,81
Aragón	22,89	21,77
Canarias	22,03	22,06
Total nacional EPA	21,88	20,95
Cantabria	21,05	19,31
Asturias	20,19	23,22
La Rioja	19,95	19,44
País Vasco	19,67	18,34
Islas Baleares	19,22	15,83
Navarra	19,14	16,26
Cataluña	19,1	18,43
Madrid	16,46	15,49
Galicia	15,61	17,30

Fuente: INE, Protección población potencialmente activa, 2006-2021.

**Población femenina de 16 años y más en relación con la actividad.
España y Castilla y León, 1985-2010**

		Total nacional						Castilla y León					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1 ^{er} empleo	Inactivas
1985	TI	14.684,6	4.226,5	3.184,3	1.042,2	568,0	10.458,1	1.025,4	267,5	199,3	68,2	40,0	757,9
	TII	14.744,5	4.205,3	3.159,8	1.045,5	587,1	10.539,1	1.029,7	268,0	196,1	71,9	44,0	761,8
	TIII	14.785,5	4.229,8	3.157,6	1.072,3	618,4	10.555,6	1.030,5	270,0	198,0	71,9	46,0	760,5
	TIV	14.833,7	4.295,8	3.199,7	1.096,1	629,8	10.537,9	1.032,5	271,2	193,9	77,3	45,6	761,4
1986	TI	14.859,1	4.291,7	3.197,7	1.094,1	615,5	10.567,4	1.035,8	262,6	189,4	73,2	41,0	773,2
	TII	14.898,0	4.295,6	3.219,6	1.076,0	604,6	10.602,5	1.037,9	267,4	198,4	69,0	39,6	770,5
	TIII	14.943,2	4.352,9	3.260,0	1.092,9	615,7	10.590,4	1.038,5	273,1	203,4	69,7	43,0	765,4
	TIV	14.997,2	4.435,7	3.296,7	1.139,0	633,9	10.561,6	1.042,5	271,7	201,7	69,9	42,2	770,8
1987	TI	15.046,0	4.517,4	3.329,8	1.187,6	641,0	10.528,6	1.044,7	268,3	197,7	70,7	41,3	776,4
	TII	15.104,4	4.807,5	3.476,4	1.331,2	633,6	10.296,9	1.044,8	298,4	217,5	80,9	44,2	746,4
	TIII	15.151,5	4.978,6	3.604,7	1.374,0	623,7	10.172,9	1.047,4	311,0	231,4	79,6	46,1	736,4
	TIV	15.198,6	5.048,5	3.645,9	1.402,6	635,0	10.150,1	1.049,9	310,2	233,4	76,8	44,5	739,7
1988	TI	15.246,2	5.111,9	3.668,2	1.443,7	630,6	10.134,3	1.052,5	308,4	224,3	84,1	46,0	744,1
	TII	15.345,2	5.122,0	3.686,5	1.435,5	630,4	10.223,2	1.055,2	309,5	227,0	82,5	44,0	745,7
	TIII	15.393,5	5.200,8	3.767,4	1.433,3	627,6	10.192,7	1.057,7	321,9	230,8	91,2	50,5	735,8
	TIV	15.441,9	5.146,9	3.751,8	1.395,1	591,5	10.295,0	1.060,4	317,2	223,4	93,8	47,1	743,2
1989	TI	15.490,3	5.191,4	3.793,6	1.397,8	570,9	10.298,8	1.062,9	320,0	228,2	91,8	46,8	742,9
	TII	15.539,0	5.214,7	3.882,6	1.332,1	539,8	10.324,3	1.065,6	329,2	238,4	90,8	46,2	736,4
	TIII	15.588,2	5.265,6	3.937,4	1.328,1	529,8	10.322,6	1.068,2	332,9	241,6	91,4	46,0	735,3
	TIV	15.637,5	5.298,6	3.971,9	1.326,7	503,1	10.338,9	1.070,9	336,7	243,6	93,1	45,8	734,2
1990	TI	15.659,4	5.334,1	3.998,6	1.335,5	494,5	10.325,3	1.072,4	329,3	239,6	89,8	41,9	743,1
	TII	15.681,8	5.356,5	4.048,2	1.308,3	468,9	10.325,3	1.074,2	334,1	242,8	91,3	41,3	740,1
	TIII	15.703,8	5.384,8	4.079,9	1.304,9	474,0	10.319,0	1.075,8	337,2	246,2	91,1	44,2	738,6
	TIV	15.726,1	5.434,5	4.121,0	1.313,4	435,7	10.291,7	1.077,5	333,0	241,3	91,7	41,0	744,5
1991	TI	15.755,2	5.433,6	4.134,6	1.299,0	415,4	10.321,6	1.079,1	342,5	246,8	95,7	41,6	736,6
	TII	15.793,8	5.437,6	4.162,3	1.275,3	406,5	10.356,2	1.080,7	341,2	254,1	87,1	38,7	739,5
	TIII	15.831,8	5.537,3	4.197,8	1.339,5	431,3	10.294,5	1.082,3	350,1	256,9	93,2	40,7	732,2
	TIV	15.870,6	5.560,0	4.185,9	1.374,1	428,2	10.310,6	1.084,0	347,3	246,5	100,8	40,0	736,8
1992	TI	15.908,0	5.608,9	4.202,6	1.406,2	431,9	10.299,1	1.085,5	347,5	250,0	97,6	36,5	738,0
	TII	15.944,7	5.634,4	4.211,4	1.423,0	403,9	10.310,3	1.087,0	357,1	257,4	99,7	34,6	729,9
	TIII	15.981,2	5.662,1	4.219,3	1.442,8	410,7	10.319,1	1.088,5	356,7	258,0	98,7	34,0	731,8
	TIV	16.017,6	5.718,2	4.158,1	1.560,1	441,6	10.299,4	1.090,0	352,0	249,2	102,8	37,7	738,0

Continúa

Continuación

		Total nacional						Castilla y León					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas
1993	TI	16.053,1	5.717,6	4.079,2	1.638,3	423,4	10.335,5	1.091,3	353,9	246,1	107,9	40,0	737,4
	TII	16.087,8	5.767,2	4.109,1	1.658,1	431,0	10.320,6	1.092,7	359,4	245,1	114,3	42,0	733,2
	TIII	16.122,1	5.856,4	4.126,8	1.729,6	473,8	10.265,8	1.094,0	368,8	250,8	118,0	44,2	725,2
	TIV	16.156,8	5.923,5	4.105,7	1.817,8	476,3	10.233,3	1.095,1	360,9	245,8	115,0	39,2	734,2
1994	TI	16.193,9	5.940,2	4.074,9	1.865,3	480,0	10.253,7	1.092,0	350,7	238,6	112,2	39,8	741,3
	TII	16.231,2	6.014,9	4.113,2	1.901,7	493,6	10.216,3	1.088,9	359,6	241,3	118,4	42,0	729,3
	TIII	16.268,5	6.055,2	4.147,3	1.907,9	529,2	10.213,3	1.085,8	358,1	237,8	120,3	45,5	727,7
	TIV	16.305,7	6.095,9	4.147,6	1.948,3	540,5	10.209,9	1.082,6	353,2	230,7	122,5	45,0	729,4
1995	TI	16.343,2	6.123,9	4.187,2	1.936,6	533,1	10.219,3	1.079,5	353,7	232,8	121,0	41,7	725,7
	TII	16.380,8	6.142,2	4.264,9	1.877,3	511,9	10.238,6	1.076,3	351,6	241,4	110,2	38,8	724,8
	TIII	16.418,5	6.210,0	4.311,0	1.899,0	534,4	10.208,5	1.073,2	357,4	242,2	115,3	38,9	715,7
	TIV	16.456,1	6.229,8	4.335,2	1.894,6	516,6	10.226,3	1.070,0	362,9	244,2	118,7	37,5	707,1
1996	TI	16.506,3	6.246,4	4.363,9	1.882,6	506,8	10.259,8	1.069,1	360,7	245,0	115,7	37,1	708,4
	TII	16.556,4	6.287,1	4.427,6	1.859,5	489,0	10.269,3	1.068,1	354,9	244,2	110,7	33,5	713,2
	TIII	16.606,5	6.384,9	4.501,8	1.883,1	518,9	10.221,7	1.067,2	354,1	245,1	109,0	37,2	713,0
	TIV	16.656,7	6.419,6	4.556,4	1.863,2	512,4	10.237,0	1.066,2	358,7	249,5	109,2	36,7	707,5
1997	TI	16.706,8	6.436,8	4.600,5	1.836,3	494,4	10.270,0	1.065,3	360,4	250,5	110,0	35,4	704,8
	TII	16.741,8	6.479,6	4.663,7	1.816,0	495,8	10.262,1	1.065,6	360,3	249,8	110,5	37,3	705,3
	TIII	16.776,8	6.552,5	4.702,3	1.850,2	517,9	10.224,3	1.065,9	359,4	248,2	111,1	36,5	706,5
	TIV	16.811,7	6.589,1	4.753,9	1.835,1	519,5	10.222,7	1.066,2	364,3	251,6	112,7	38,4	701,9
1998	TI	16.848,2	6.558,4	4.795,5	1.762,8	476,1	10.289,9	1.066,5	366,7	255,7	111,1	36,4	699,8
	TII	16.886,3	6.591,0	4.834,6	1.756,4	467,0	10.295,3	1.066,7	366,4	257,0	109,5	34,5	700,2
	TIII	16.924,3	6.672,5	4.900,1	1.772,4	505,7	10.251,8	1.066,9	371,7	264,2	107,5	32,1	695,2
	TIV	16.962,3	6.699,7	4.955,1	1.744,7	491,5	10.262,6	1.067,1	377,5	265,8	111,7	32,5	689,6
1999	TI	17.002,5	6.700,1	5.091,6	1.608,5	425,5	10.302,4	1.067,2	379,9	277,9	101,9	29,4	687,4
	TII	17.044,9	6.757,6	5.223,7	1.533,9	415,2	10.287,3	1.067,2	378,7	282,8	95,9	26,7	688,5
	TIII	17.087,2	6.846,0	5.288,7	1.557,3	425,2	10.241,3	1.067,3	380,7	286,1	94,6	25,6	686,5
	TIV	17.129,6	6.976,3	5.420,2	1.556,1	407,4	10.153,3	1.067,3	383,4	290,9	92,5	26,3	683,9
2000	TI	17.178,8	7.042,7	5.524,3	1.518,4	366,6	10.136,1	1.067,5	387,1	290,7	96,5	28,2	680,3
	TII	17.234,9	7.105,7	5.665,7	1.440,0	341,6	10.129,2	1.067,8	386,4	297,3	89,1	29,1	681,4
	TIII	17.291,0	7.181,6	5.729,7	1.451,9	353,5	10.109,5	1.068,2	391,8	299,4	92,4	32,2	676,4
	TIV	17.347,2	7.244,9	5.819,4	1.425,5	323,7	10.102,3	1.068,6	393,5	306,0	87,5	29,5	675,0

Continúa

Continuación

		Total nacional						Castilla y León					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas
2001	TI	17.403,9	6.986,6	5.895,5	1.091,2	210,9	10.417,3	1.069,0	368,3	305,4	62,9	16,4	700,7
	TII	17.461,3	6.998,9	5.946,4	1.052,5	215,8	10.462,4	1.069,5	367,3	307,4	60,0	16,9	702,1
	TIII	17.518,7	7.103,9	6.040,3	1.063,7	234,3	10.414,8	1.069,9	379,5	313,1	66,4	19,0	690,4
	TIV	17.576,1	7.198,8	6.100,8	1.098,0	231,0	10.377,3	1.070,4	378,3	315,7	62,6	17,8	692,0
2002	TI	17.644,2	7.326,1	6.114,2	1.211,9	230,1	10.318,1	1.071,7	379,4	313,2	66,2	17,4	692,2
	TII	17.717,0	7.456,8	6.242,0	1.214,8	227,7	10.260,2	1.072,6	388,6	320,2	68,3	17,5	684,0
	TIII	17.789,9	7.550,9	6.311,5	1.239,4	224,9	10.239,0	1.073,5	398,6	333,6	65,0	17,3	674,9
	TIV	17.862,7	7.631,4	6.393,5	1.237,9	237,4	10.231,3	1.074,4	395,9	331,3	64,6	14,3	678,5
2003	TI	17.934,5	7.745,1	6.438,8	1.306,3	233,3	10.189,4	1.075,2	402,9	330,4	72,5	15,9	672,3
	TII	18.005,3	7.852,8	6.607,6	1.245,1	233,3	10.152,6	1.075,9	409,9	331,7	78,3	20,0	666,0
	TIII	18.076,2	7.967,6	6.714,5	1.253,1	236,4	10.108,5	1.076,6	409,7	337,2	72,5	17,8	666,9
	TIV	18.147,0	8.070,1	6.811,4	1.258,8	231,7	10.076,8	1.077,3	412,9	337,6	75,3	16,5	664,4
2004	TI	18.217,5	8.125,9	6.847,4	1.278,5	214,8	10.091,6	1.078,2	407,8	332,1	75,7	14,7	670,3
	TII	18.287,6	8.238,2	6.983,4	1.254,8	213,1	10.049,4	1.079,2	416,4	343,1	73,3	16,0	662,7
	TIII	18.357,8	8.315,1	7.104,8	1.210,3	210,8	10.042,6	1.080,2	427,0	360,7	66,2	15,2	653,3
	TIV	18.427,9	8.438,4	7.210,6	1.227,9	192,8	9.989,5	1.081,3	430,7	357,4	73,3	13,1	650,5
2005	TI	18.497,8	8.487,8	7.329,8	1.158,1	166,2	10.009,9	1.082,3	437,4	366,3	71,1	13,8	644,8
	TII	18.567,3	8.631,7	7.577,1	1.054,6	164,5	9.935,6	1.083,2	441,8	381,8	60,0	8,6	641,5
	TIII	18.638,4	8.632,0	7.666,2	965,8	155,7	10.006,4	1.084,2	451,7	398,7	52,9	8,7	632,5
	TIV	18.710,5	8.784,8	7.764,7	1.020,1	139,5	9.925,7	1.085,2	454,0	396,1	57,9	8,4	631,2
2006	TI	18.778,0	8.914,0	7.824,5	1.089,4	133,8	9.864,0	1.086,0	453,8	390,7	63,1	6,8	632,2
	TII	18.839,3	9.030,6	7.989,1	1.041,5	129,8	9.808,7	1.086,7	458,9	399,8	59,0	9,8	627,9
	TIII	18.901,6	9.041,0	8.036,2	1.004,8	134,1	9.860,6	1.087,5	468,3	414,9	53,4	8,6	619,2
	TIV	18.980,5	9.217,3	8.170,5	1.046,9	127,1	9.763,2	1.088,8	473,4	419,6	53,7	8,3	615,4
2007	TI	19.069,8	9.270,7	8.214,7	1.056,0	116,4	9.799,2	1.090,3	469,4	417,4	52,0	6,5	620,9
	TII	19.145,4	9.338,9	8.359,6	979,3	125,7	9.806,5	1.091,5	474,3	420,6	53,6	6,7	617,2
	TIII	19.215,1	9.411,9	8.421,0	991,0	129,3	9.803,2	1.092,6	478,6	431,6	47,0	6,0	614,0
	TIV	19.298,5	9.528,1	8.479,8	1.048,3	114,3	9.770,4	1.094,4	481,2	431,4	49,8	7,4	613,2
2008	TI	19.372,4	9.633,9	8.478,4	1.155,6	122,0	9.738,4	1.095,6	487,3	426,9	60,5	7,3	608,3
	TII	19.432,0	9.764,4	8.565,8	1.198,6	138,6	9.667,6	1.096,2	487,4	421,0	66,5	9,9	608,8
	TIII	19.487,2	9.832,6	8.587,4	1.245,2	148,1	9.654,6	1.096,7	500,6	437,4	63,1	11,9	596,2
	TIV	19.531,2	10.035,2	8.516,2	1.519,0	148,7	9.496,0	1.097,0	503,3	428,8	74,5	14,5	593,7

Continúa

Continuación

		Total nacional						Castilla y León					
		Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas	Total	Activas	Ocupadas	Paradas	Paradas que buscan 1º empleo	Inactivas
2009	TI	19.560,1	10.074,8	8.259,9	1.814,9	177,2	9.485,3	1.096,8	499,2	416,0	83,2	11,6	597,7
	TII	19.576,5	10.092,5	8.244,1	1.848,4	160,5	9.484,0	1.096,3	505,6	421,7	83,9	13,6	590,7
	TIII	19.587,2	10.089,4	8.256,9	1.832,5	182,2	9.497,8	1.095,3	502,5	420,9	81,6	12,8	592,8
	TIV	19.610,0	10.139,3	8.205,3	1.934,0	171,4	9.470,7	1.092,9	504,6	421,1	83,5	8,5	588,3
2010	TI	19.622,8	10.213,3	8.154,2	2.059,0	178,5	9.409,5	1.091,8	503,4	415,9	87,5	8,3	588,4
	TII	19.640,3	10.250,5	8.142,9	2.107,5	207,5	9.389,8	1.090,9	516,0	415,7	100,3	11,1	574,8
	TIII	19.657,6	10.265,2	8.170,6	2.094,6	218,1	9.392,4	1.090,1	520,2	428,3	91,9	12,1	569,9

Fuente: INE, EPA.

Tasas de actividad masculina por grupos de edad

	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
Total nacional				
2005	34,08	72,11	92,38	28,43
2006	33,52	72,45	92,55	28,86
2007	34,69	72,15	92,63	28,73
2008	32,77	72,67	92,6	29,59
2009	28,87	69,82	92,32	29,00
2010	24,47	67,39	92,49	28,78
Castilla y León				
2005	29,50	63,04	93,34	25,25
2006	27,72	65,91	92,51	25,07
2007	27,40	69,21	92,59	24,53
2008	25,54	69,36	92,24	25,61
2009	23,82	66,28	91,82	25,1
2010	22,03	62,42	92,67	25,37

Fuente: INE, EPA 2005-2010.

Tasas de actividad femenina por grupos de edad

	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
Total nacional				
2005	23,35	61,74	69,01	11,49
2006	24,82	63,12	71,16	12,10
2007	24,45	62,44	72,66	12,72
2008	25,21	63,33	74,73	13,59
2009	20,32	63,00	76,71	14,74
2010	18,36	61,72	78,32	15,27
Castilla y León				
2005	17,75	58,01	68,21	8,44
2006	15,80	55,86	70,74	9,39
2007	16,08	52,26	72,21	10,20
2008	19,69	53,55	74,32	10,71
2009	16,01	56,47	75,07	11,84
2010	15,84	55,77	76,83	13,33

Fuente: INE, EPA 2005-2010.

**Tasa de actividad por nivel formativo respecto al total de población de su grupo.
Mujeres Castilla y León, 2005-2011**

		Total	Analfabetos	Educación primaria	Educación secundaria		Educación superior	Doctorado
					Primera etapa	Segunda etapa	(excepto doctorado)	
2005	TI	40,41	5,30	14,71	48,29	55,94	75,40	73,91
	TII	40,79	1,61	14,08	49,97	56,50	75,68	77,78
	TIII	41,66	3,39	13,09	49,90	59,84	76,22	88,89
	TIV	41,84	6,92	13,59	50,20	57,80	76,93	85,29
2006	TI	41,79	11,36	14,08	49,49	56,59	76,61	93,94
	TII	42,23	7,95	14,55	49,73	58,10	76,46	97,30
	TIII	43,06	6,29	14,26	50,46	60,41	76,91	95,00
	TIV	43,48	8,47	14,95	50,03	59,28	78,74	92,11
2007	TI	43,05	3,48	13,90	51,61	58,01	77,13	91,67
	TII	43,45	5,13	13,07	50,32	59,24	78,40	96,55
	TIII	43,80	7,14	13,85	50,12	61,54	77,36	88,24
	TIV	43,97	3,82	14,61	50,07	59,77	77,82	96,97
2008	TI	44,48	9,45	15,19	49,01	59,78	79,26	100,00
	TII	44,46	9,09	15,25	48,47	59,85	78,16	90,91
	TIII	45,65	7,64	15,48	51,07	60,71	79,42	90,91
	TIV	45,88	7,14	15,61	51,68	60,61	79,43	86,84
2009	TI	45,51	3,08	15,70	50,76	63,12	77,91	86,49
	TII	46,12	7,44	15,66	50,57	63,64	79,14	88,37
	TIII	45,88	9,56	15,25	50,28	63,87	77,72	79,07
	TIV	46,17	7,10	14,90	52,52	63,22	78,11	91,67
2010	TI	46,11	3,50	14,99	52,66	61,85	79,23	90,00
	TII	47,30	4,05	14,49	55,64	64,69	79,45	95,00
	TIII	47,72	7,22	15,74	56,00	64,68	78,05	91,11
	TIV	47,53	5,95	14,71	56,48	62,89	79,19	89,74
2011	TI	47,85	3,11	14,87	57,54	63,54	79,08	94,44

Tasa de actividad por nivel formativo respecto al total de población de su grupo. Varones. Castilla y León, 2005-2011

		Total	Analfabetos	Educación primaria	Educación secundaria		Educación superior	Doctorado
					Primera etapa	Segunda etapa	(excepto doctorado)	
2005	TI	63,42	7,32	39,69	76,84	74,38	84,04	90,74
	TII	64,08	9,43	39,12	78,39	74,55	83,46	95,83
	TIII	64,98	16,33	39,63	79,53	76,32	84,74	97,78
	TIV	63,99	20,00	38,81	78,63	73,99	82,75	98,00
2006	TI	63,44	14,29	38,42	77,10	73,26	83,46	96,08
	TII	63,88	8,70	38,27	80,01	74,05	83,29	90,70
	TIII	64,50	10,53	37,93	80,82	75,76	83,20	87,18
	TIV	63,58	4,08	37,93	78,73	75,18	82,71	86,84
2007	TI	63,34	16,67	37,01	78,33	74,00	83,67	86,67
	TII	63,67	7,35	36,29	79,95	74,88	83,98	79,07
	TIII	65,14	12,00	37,10	81,90	77,17	84,15	86,96
	TIV	63,96	18,87	35,42	79,85	74,83	83,42	81,97
2008	TI	64,14	19,64	35,80	79,02	75,29	83,36	94,12
	TII	64,28	23,33	35,97	78,60	76,08	82,94	93,88
	TIII	64,49	25,76	36,72	76,47	77,04	83,76	84,91
	TIV	63,86	23,19	36,09	75,63	76,52	82,81	78,43
2009	TI	63,40	23,81	35,38	75,72	75,57	82,90	77,27
	TII	63,66	21,05	35,82	77,97	76,37	80,46	84,62
	TIII	63,37	10,81	34,29	77,94	74,91	81,85	82,35
	TIV	63,22	13,89	33,86	77,12	74,18	82,57	88,00
2010	TI	63,06	5,19	33,46	77,14	76,16	81,40	88,37
	TII	63,55	7,41	32,98	78,85	74,75	82,36	90,91
	TIII	63,80	12,50	32,10	77,66	76,61	83,10	87,93
	TIV	63,01	12,05	31,28	75,94	77,51	82,72	83,64
2011	TI	62,20	12,12	30,80	74,87	75,88	81,17	87,72

Fuente: INE, EPA.

Tasas de actividad por sector del nivel de formación alcanzado.
Castilla y León, 2005-2010
(%)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Varones						
Total	63,83	64,06	63,88	64,22	62,86	63,32
Programas de formación básica y desarrollo personal	56,37	56,76	55,54	56,33	53,97	55,83
Educación	73,17	68,67	76,84	72,25	75,56	70,40
Artes y humanidades	78,72	76,01	77,58	81,24	72,35	70,19
Ciencias sociales y derecho	89,21	83,72	83,03	80,76	86,77	83,97
Ciencias	76,32	75,71	85,03	87,19	88,86	82,53
Mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria manufacturera y construcción	87,43	86,32	86,76	89,1	84,93	84,95
Agricultura	89,96	87,67	95,75	90,58	85,73	80,99
Salud y servicios sociales	82,81	84,82	85,22	85,74	81,84	77,12
Servicios	84,56	84,78	92,83	62,98	80,44	64,80
Sectores desconocidos, no especificados o no aplicable	55,38	71,52	61,51	55,07	48,37	34,70
Mujeres						
Total	41,42	42,53	43,3	44,82	46,36	47,06
Programas de formación básica y desarrollo personal	30,1	30,01	30,05	32,1	33,23	33,33
Educación	67,39	64,64	60,98	71,87	67,45	68,13
Artes y humanidades	70,81	73,56	79,31	77,16	83,99	79,51
Ciencias sociales y derecho	76,03	79,53	78,76	76,53	79,41	76,33
Ciencias	76,1	77,81	75,44	80,9	88,16	84,69
Mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria manufacturera y construcción	73,11	76,04	82,85	80,54	75,12	77,29
Agricultura	77,9	76,32	91,63	86,02	85,03	87,23
Salud y servicios sociales	81,62	82,26	80,79	77,83	77,39	82,37
Servicios	71,71	72,42	73,89	70,83	73,97	86,76
Sectores desconocidos, no especificados o no aplicable	24,8	45,09	43,71	33,25	24	21,43

Fuente: INE. Variables de submuestra. Comunidades Autónomas. Enseñanza y formación.

Inactivos/as por situación de inactividad. España y Castilla y León, 1985-2010
(miles de personas)

	Total nacional						Castilla y León					
	Total	Estudiante	Jubilado o pensionista	Labores del hogar	Incapacidad permanente	Otra	Total	Estudiante	Jubilado o pensionista	Labores del hogar	Incapacidad permanente	Otra
1985	14.297,2	2.059,9	4.331,2	7.287,1	413,6	205,5	1.068,7	155,1	332,0	531,1	39,6	10,9
1986	14.483,7	2.163,2	4.552,0	7.202,2	375,9	190,4	1.085,0	162,6	339,9	536,4	34,4	11,7
1987	14.337,5	1.985,3	4.775,5	6.682,2	508,3	386,4	1.074,3	151,3	372,8	488,5	38,1	23,6
1988	14.408,9	2.025,2	4.957,7	6.467,9	584,1	374,0	1.077,6	150,2	402,2	464,8	39,3	21,1
1989	14.656,2	2.217,6	5.112,0	6.409,2	578,8	338,6	1.085,5	159,1	421,2	445,2	41,1	19,0
1990	14.741,3	2.321,0	5.260,0	6.232,6	579,9	347,8	1.090,2	169,8	431,2	435,5	35,8	17,9
1991	14.867,8	2.438,2	5.345,9	6.132,5	593,6	357,8	1.103,4	185,8	438,7	424,5	38,2	16,2
1992	15.095,7	2.559,8	5.530,2	5.942,6	566,3	496,9	1.111,6	194,2	453,5	411,7	30,2	22,0
1993	15.224,4	2.712,6	5.627,3	5.826,9	584,9	472,8	1.114,9	195,7	463,2	406,3	32,0	17,8
1994	15.311,5	2.756,7	5.792,0	5.675,0	605,0	482,8	1.120,5	188,0	462,4	402,2	39,8	28,2
1995	15.461,9	2.805,1	5.846,6	5.585,5	667,8	557,0	1.108,0	189,6	454,7	392,0	38,9	32,9
1996	15.547,1	5.955,5	657,2	1.099,4	465,6	33,1	2.868,6	5.532,7	533,2	186,9	382,6	31,3
1997	15.629,1	6.062,5	656,3	1.095,1	469,0	34,3	2.883,9	5.483,9	542,6	190,3	372,0	29,6
1998	15.677,2	6.182,4	651,2	1.091,0	479,1	30,4	2.841,1	5.498,2	504,4	189,6	363,9	27,9
1999	15.661,1	6.126,8	755,7	1.078,1	464,1	33,5	2.963,2	5.330,8	484,6	196,8	357,2	26,6
2000	15.509,1	6.162,3	817,9	1.070,3	469,8	35,0	2.878,0	5.219,2	431,8	190,6	353,4	21,6
2001	15.977,0	6.268,9	843,9	1.098,1	475,8	33,0	2.879,9	5.399,2	585,0	193,2	365,4	30,8
2002	15.829,0	6.315,0	889,0	1.082,3	470,6	38,9	2.793,7	5.264,9	566,3	186,1	359,3	27,4
2003	15.677,1	6.413,2	856,8	1.065,1	476,0	39,0	2.714,0	5.162,5	530,7	178,3	349,2	22,8
2004	15.626,3	6.525,9	870,6	1.052,4	477,6	34,4	2.614,0	5.111,0	504,8	174,2	343,4	22,9
2005	15.530,2	6.745,3	872,2	1.014,8	483,2	31,2	2.402,8	5.008,7	501,3	149,9	327,5	23,2
2006	15.423,2	6.761,1	1.007,1	1.005,5	489,2	35,7	2.330,3	4.903,2	421,4	142,5	319,2	19,0
2007	15.473,0	6.877,4	1.026,6	998,5	485,5	45,6	2.271,0	4.885,6	412,4	138,3	307,7	21,5
2008	15.359,6	6.931,9	1.081,9	984,2	480,8	55,8	2.224,2	4.743,2	378,3	130,3	299,8	17,5
2009	15.394,1	7.036,4	1.155,2	983,0	483,4	53,2	2.303,1	4.524,5	375,0	131,1	297,4	18,0
2010	15.384,4	7.105,9	1.164,8	964,6	476,5	57,0	2.374,2	4.391,5	348,1	128,9	284,0	18,1

Fuente: INE, EPA. Medias anuales 1985-2010. Elaboración propia.

Inactivos por sector del nivel de formación alcanzado. Castilla y León, 2005-2010
 (% respecto del total de cada CCAA)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Varones						
Total	100	100	100	100	100	100
Programas de formación básica y desarrollo personal	87,5	84,8	86,1	85,7	85,1	82,5
Educación	1,5	1,4	0,9	1,3	1,1	1,1
Artes y humanidades	1,2	1	1,2	0,9	1,2	1,7
Ciencias sociales, enseñanza comercial y derecho	1,8	2,7	2,6	2,8	2	2,3
Ciencias	1,4	1,7	1	1,1	0,9	1,5
Mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria manufacturera y construcción	3,4	4,2	4,5	3,9	5,5	6
Agricultura	0,4	0,5	0,2	0,3	0,6	0,7
Salud y servicios sociales	0,8	0,5	0,5	0,6	0,8	1,1
Servicios	0,2	0,3	0,1	0,6	0,6	0,8
Sectores desconocidos, no especificados o no aplicable	1,6	2,9	2,8	3	2,3	2,5
Mujeres						
Total	100	100	100	100	100	100
Programas de formación básica y desarrollo personal	86,4	85,5	85,3	84,5	84,3	83,9
Educación	2,5	2,6	3,4	2,3	2,9	2,8
Artes y humanidades	1,3	1,1	0,8	1,1	0,7	1,2
Ciencias sociales, enseñanza comercial y derecho	3,3	3,1	3,7	4,2	3,8	5
Ciencias	0,6	0,7	0,8	0,8	0,5	0,7
Mecánica, electrónica y otra formación técnica; industria manufacturera y construcción	1	0,5	0,3	0,3	0,8	0,5
Agricultura	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Salud y servicios sociales	1,5	1,7	2	2,4	2,4	2
Servicios	0,7	0,6	0,9	1,1	1,3	0,6
Sectores desconocidos, no especificados o no aplicable	2,5	4	2,8	3,2	3,1	3,2

Fuente: INE. Variables de submuestra. Comunidades Autónomas. Enseñanza y formación.

Inactivos/as por situación de inactividad y por provincias, 1985-2010
(miles de personas)

	Ávila						Burgos					
	Total	Estudiante	Jubilado o pensionista	Labores del hogar	Incapacidad permanente	Otra	Total	Estudiante	Jubilado o pensionista	Labores del hogar	Incapacidad permanente	Otra
1985	78,2	9,1	18,2	45,2	4,6	1,2	147,5	29,0	46,9	68,3	1,3	2,0
1986	79,5	8,9	21,0	44,6	3,5	1,6	151,7	31,0	47,3	70,8	0,5	2,2
1987	80,5	9,1	25,4	40,7	3,1	2,3	150,0	27,2	53,2	63,6	2,7	3,2
1988	80,6	9,0	28,6	38,9	2,7	1,4	150,2	22,9	60,1	61,3	3,4	2,5
1989	82,7	10,2	32,4	36,3	2,4	1,5	152,2	23,2	62,9	59,9	3,6	2,5
1990	82,6	11,5	32,8	34,8	1,8	1,8	146,0	26,1	60,4	54,2	3,0	2,4
1991	83,6	10,5	34,2	35,4	1,9	1,7	145,9	29,4	58,1	52,4	3,3	2,7
1992	86,0	9,1	35,9	36,3	2,4	2,3	150,5	27,7	65,5	51,8	3,3	2,3
1993	87,1	10,4	35,5	36,1	3,6	1,5	153,8	28,3	68,5	50,3	4,2	2,6
1994	86,6	12,1	35,2	35,0	2,9	1,5	147,9	30,2	60,4	50,5	4,2	2,8
1995	81,3	12,7	32,8	32,6	2,0	1,1	148,0	34,0	54,4	52,6	4,2	2,9
1996	80,8	12,2	34,4	31,3	1,6	1,3	146,3	27,0	62,8	46,2	2,8	7,6
1997	76,0	10,3	35,9	26,5	2,6	0,8	144,7	25,8	63,2	44,8	4,3	6,7
1998	75,4	13,0	34,2	25,7	1,8	0,7	148,2	25,7	67,5	45,6	3,7	5,7
1999	76,6	11,6	36,7	25,9	1,3	1,1	145,3	27,7	64,2	47,7	2,7	2,8
2000	73,8	11,7	35,9	23,5	1,9	0,7	145,9	26,0	68,8	47,1	1,5	2,6
2001	75,5	10,5	35,6	26,5	2,1	0,8	147,2	22,5	68,2	50,3	1,7	4,5
2002	75,9	11,1	33,0	28,2	2,1	1,5	140,7	23,8	62,3	46,4	3,2	5,1
2003	75,5	11,8	33,6	25,8	2,9	1,4	138,5	22,2	67,7	41,3	5,1	2,2
2004	72,2	12,4	32,7	23,3	3,0	0,9	139,6	23,9	67,7	40,4	5,1	2,6
2005	71,3	10,3	34,0	23,1	2,4	1,5	134,5	22,3	64,3	41,4	4,2	2,5
2006	70,9	8,5	33,8	25,1	2,6	0,9	133,1	19,3	66,8	40,9	4,3	1,9
2007	68,6	7,6	32,1	24,6	2,6	1,6	130,8	20,0	62,9	39,4	6,1	2,5
2008	71,4	7,8	35,0	23,5	3,7	1,5	118,3	15,6	58,3	36,4	6,1	1,8
2009	69,5	9,2	32,2	22,9	3,9	1,3	123,3	16,6	57,4	40,0	7,5	1,8
2010	68,4	9,2	30,4	23,1	4,2	1,4	124,0	16,0	60,0	36,6	8,3	3,1

	León						Palencia					
	Total	Estudiante	Jubilado o pensionista	Labores del hogar	Incapacidad permanente	Otra	Total	Estudiante	Jubilado o pensionista	Labores del hogar	Incapacidad permanente	Otra
1985	203,9	28,5	83,5	84,7	4,7	2,6	81,2	9,7	21,2	46,5	2,5	1,3
1986	212,3	32,1	88,4	85,1	3,9	2,8	79,4	9,2	18,3	48,6	2,2	1,2
1987	205,9	28,0	84,8	79,9	8,7	4,5	78,7	9,2	21,3	42,3	4,7	1,3
1988	217,3	30,1	91,5	80,8	10,4	4,7	75,1	8,6	24,3	35,1	6,2	1,0
1989	219,8	29,8	94,5	77,1	12,8	5,6	76,0	11,9	23,2	33,5	6,7	0,8
1990	219,0	32,5	96,9	73,4	11,3	5,0	79,8	13,0	25,5	33,4	7,2	0,8
1991	224,8	39,5	100,8	68,9	11,1	4,7	81,4	13,5	26,8	32,5	7,8	0,9
1992	227,1	40,7	105,4	68,3	6,4	6,4	80,6	15,2	28,0	31,7	4,8	0,9
1993	231,1	40,1	107,0	70,9	7,6	5,6	78,1	15,9	24,9	31,3	5,1	1,0
1994	237,1	35,8	108,9	71,1	13,5	8,0	78,6	15,2	25,8	30,4	6,3	1,0
1995	236,3	34,0	115,4	66,1	11,1	9,6	77,5	14,0	25,9	30,3	6,6	0,7
1996	231,3	33,7	117,2	65,1	8,9	6,6	78,9	16,0	28,0	28,5	5,8	0,7
1997	232,8	36,1	115,6	66,5	7,7	6,9	78,9	15,5	28,6	27,9	5,2	1,7
1998	234,8	34,5	121,7	64,8	7,8	6,1	76,7	14,4	28,5	27,9	4,7	1,2
1999	231,1	38,9	117,1	61,3	8,8	5,1	79,6	13,9	30,3	27,0	5,7	2,8
2000	238,1	44,2	115,3	63,3	11,2	4,0	76,1	13,4	28,1	26,7	6,5	1,5
2001	244,4	43,2	121,6	64,7	10,3	4,6	82,5	17,4	27,6	27,5	7,4	2,6
2002	245,8	40,1	124,5	63,7	13,7	3,9	79,6	15,4	29,6	27,9	4,8	2,0
2003	243,3	37,5	120,8	66,4	14,0	4,7	75,8	14,5	30,0	25,9	3,3	2,1
2004	242,1	37,6	123,4	66,1	10,0	5,0	76,4	12,9	32,6	25,1	3,6	2,2
2005	217,3	29,9	116,9	58,8	7,1	4,7	69,5	10,8	32,4	22,7	2,0	1,7
2006	219,3	30,7	118,9	56,9	8,9	3,9	71,6	9,1	35,3	23,0	2,6	1,7
2007	210,9	28,3	116,3	52,6	10,4	3,4	72,6	9,9	37,1	21,7	2,3	1,7
2008	210,3	28,1	115,0	50,4	13,3	3,5	75,1	8,8	39,4	22,6	3,3	1,0
2009	209,7	27,9	114,9	51,7	11,5	3,8	72,6	9,7	38,7	20,0	3,1	1,1
2010	209,3	25,0	113,9	53,4	13,5	3,5	68,3	9,0	35,8	18,6	3,8	1,2

	Salamanca						Segovia					
	Total	Estudiante	Jubilado o pensionista	Labores del hogar	Incapacidad permanente	Otra	Total	Estudiante	Jubilado o pensionista	Labores del hogar	Incapacidad permanente	Otra
1985	152,1	20,8	53,5	75,2	2,5	0,2	58,0	8,1	14,8	30,8	4,0	0,4
1986	152,8	24,0	50,7	74,8	2,8	0,5	58,5	8,8	14,5	31,3	3,7	0,3
1987	154,5	26,0	50,5	74,1	2,8	1,1	57,8	7,7	18,1	27,5	2,7	2,0
1988	156,9	26,3	57,2	68,1	4,4	1,0	57,8	7,9	20,0	26,5	1,6	1,9
1989	158,6	25,7	59,7	68,1	4,0	1,1	60,2	9,0	22,4	26,3	0,9	1,7
1990	155,8	22,0	61,4	68,7	2,5	1,3	63,5	8,8	24,8	27,3	1,3	1,4
1991	160,5	25,0	65,0	66,6	3,0	0,9	62,0	7,8	25,8	26,2	1,1	1,2
1992	157,8	26,8	62,5	62,7	3,2	2,5	64,8	10,2	25,4	26,4	1,4	1,4
1993	156,1	31,5	60,6	60,4	2,1	1,5	63,4	11,1	24,8	24,8	2,0	0,8
1994	151,9	25,8	60,1	56,4	3,3	6,3	62,7	10,9	24,3	24,4	2,1	1,1
1995	153,2	26,7	61,9	55,3	5,1	4,3	62,0	10,7	25,5	23,4	1,2	1,2
1996	149,0	25,7	60,5	55,1	4,2	3,5	63,3	8,9	27,1	24,9	1,6	0,9
1997	146,6	27,9	61,0	52,8	3,3	1,7	60,4	8,8	26,0	22,8	1,3	1,5
1998	146,9	26,7	64,4	50,8	2,0	3,0	60,9	9,9	26,8	21,4	1,4	1,4
1999	154,9	30,0	67,0	49,8	5,6	2,6	58,4	9,4	25,0	22,3	1,1	0,6
2000	147,6	29,5	62,2	49,1	4,9	2,0	60,2	8,8	27,3	22,3	1,4	0,6
2001	144,6	28,1	59,6	48,9	4,6	3,4	61,6	9,7	28,6	22,1	0,8	0,4
2002	147,0	24,1	62,5	50,4	7,3	2,6	61,0	10,8	26,0	22,8	0,7	0,9
2003	147,8	25,2	66,8	48,1	5,9	1,9	57,5	9,8	24,4	21,9	1,1	0,3
2004	138,9	25,1	63,7	43,7	4,4	2,1	54,7	9,1	23,6	20,1	1,4	0,5
2005	142,0	20,0	69,5	44,0	4,7	3,9	56,1	7,8	25,8	19,9	1,6	1,0
2006	145,5	23,0	70,2	44,4	4,9	3,0	56,2	7,1	27,3	19,7	1,3	0,9
2007	152,8	20,3	74,3	45,8	8,3	4,1	60,9	9,1	29,7	19,1	2,2	0,8
2008	148,0	19,7	67,9	48,2	9,0	3,2	56,0	7,5	27,4	17,8	2,6	0,8
2009	141,5	17,1	67,0	45,6	8,3	3,5	58,4	7,9	28,3	18,4	2,9	1,0
2010	139,3	18,1	69,3	40,8	8,3	2,7	58,0	8,5	28,6	17,4	2,9	0,6

	Soria						Valladolid					
	Total	Estudiante	Jubilado o pensionista	Labores del hogar	Incapacidad permanente	Otra	Total	Estudiante	Jubilado o pensionista	Labores del hogar	Incapacidad permanente	Otra
1985	44,3	6,7	10,8	23,0	3,4	0,4	204,8	29,8	43,0	114,8	15,3	2,0
1986	46,3	7,6	11,9	23,1	2,7	0,8	204,2	29,0	41,5	118,6	13,4	1,7
1987	45,0	6,7	16,9	18,8	1,9	0,9	200,3	26,4	56,9	103,6	8,0	5,4
1988	43,4	6,6	18,2	16,4	1,5	0,8	191,7	29,2	57,4	95,3	4,5	5,2
1989	42,7	7,3	18,4	15,1	1,7	0,4	189,7	30,6	64,4	87,1	4,3	3,3
1990	43,1	8,3	18,8	14,1	1,5	0,4	195,2	34,1	66,5	86,8	5,0	2,7
1991	43,6	7,8	19,2	14,5	1,7	0,3	198,5	38,7	64,2	87,4	5,9	2,3
1992	41,3	7,2	17,0	14,6	1,8	0,7	200,7	43,1	67,6	82,2	4,2	3,6
1993	41,8	7,8	17,5	14,6	1,3	0,6	198,1	36,5	74,7	80,7	3,8	2,4
1994	42,7	7,3	18,3	15,0	1,1	1,0	207,1	38,1	77,9	83,9	3,2	4,0
1995	41,9	6,3	18,8	14,2	1,8	1,0	202,8	37,4	68,1	83,4	3,9	10,0
1996	41,7	6,4	19,0	14,1	1,5	0,8	200,9	41,6	64,1	82,5	4,3	8,4
1997	39,6	6,1	18,5	12,8	1,7	0,5	207,7	44,8	70,0	80,9	5,5	6,6
1998	38,8	5,4	17,6	13,2	1,7	0,9	201,7	45,6	67,7	77,5	5,0	5,9
1999	37,6	6,7	16,0	12,5	1,4	1,0	187,7	43,7	62,2	73,7	4,9	3,3
2000	37,5	6,1	17,8	11,5	1,2	1,0	187,3	37,8	68,1	70,8	4,9	5,8
2001	37,6	6,2	18,0	11,4	1,2	0,9	199,9	42,0	69,3	77,2	3,5	8,0
2002	35,5	6,5	15,6	11,2	1,5	0,7	190,7	40,8	69,2	71,3	3,4	6,1
2003	36,5	5,8	16,8	11,7	1,1	1,0	186,9	36,8	70,2	70,6	3,9	5,3
2004	37,7	5,7	17,8	12,0	1,2	1,1	189,8	33,8	68,5	77,4	4,3	5,8
2005	38,6	4,8	20,4	11,8	1,0	0,7	190,0	34,0	72,8	73,9	4,9	4,5
2006	36,7	4,6	19,6	10,6	1,3	0,5	176,5	31,1	69,0	66,6	6,2	3,6
2007	33,8	4,7	16,7	10,2	1,6	0,7	174,1	29,2	68,5	65,2	7,4	3,8
2008	34,6	4,1	18,2	10,1	1,5	0,8	177,5	29,0	73,0	62,7	10,0	2,8
2009	36,3	4,6	19,6	9,9	1,6	0,8	179,7	28,0	80,4	59,6	9,1	2,6
2010	35,8	4,1	18,9	9,9	2,3	0,6	173,4	27,7	76,3	58,2	8,7	2,6

	Zamora					
	Total	Estudiante	Jubilado o pensionista	Labores del hogar	Incapacidad permanente	Otra
1985	98,8	13,4	40,4	42,8	1,4	0,9
1986	100,5	12,1	46,4	39,5	1,8	0,8
1987	101,7	11,0	45,9	38,2	3,6	3,1
1988	104,8	9,7	45,1	42,4	4,8	2,9
1989	103,7	11,5	43,4	41,7	5,0	2,2
1990	105,4	13,6	44,2	42,8	2,4	2,4
1991	103,3	13,7	44,8	40,6	2,5	1,7
1992	103,0	14,3	46,3	37,8	2,7	1,9
1993	105,5	14,2	49,8	37,3	2,5	1,8
1994	105,9	12,8	51,6	35,6	3,2	2,7
1995	105,1	13,9	52,0	34,1	3,1	2,1
1996	107,3	15,5	52,5	35,3	2,5	1,6
1997	108,4	15,0	50,3	37,0	2,8	3,4
1998	107,8	14,4	50,9	37,0	2,5	3,2
1999	107,1	14,9	45,6	37,1	2,1	7,4
2000	104,0	13,3	46,5	39,2	1,6	3,6
2001	105,0	13,5	47,4	36,9	1,6	5,6
2002	106,2	13,7	48,0	37,5	2,4	4,7
2003	103,6	14,8	45,7	37,5	1,7	3,9
2004	101,1	13,8	47,6	35,3	1,5	2,9
2005	95,5	10,1	47,3	32,1	3,3	2,8
2006	95,9	9,2	48,3	32,1	3,5	2,8
2007	94,1	9,2	48,1	29,1	4,7	3,0
2008	93,0	9,5	46,7	28,2	6,4	2,2
2009	92,2	10,3	45,0	29,4	5,3	2,2
2010	88,1	11,3	43,3	26,0	5,0	2,5

Fuente: INE, EPA. Medias anuales, 1985-2010.
Elaboración propia.



ANEXO II. TASAS DE PARO



ANEXO II. TASAS DE PARO

Tasa de paro femenino. España y Castilla y León, 1985-2010

		Total Nacional						
		Total	Menores de 25 años	De 25 y más años	De 16 a 9 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1985	TI	24,66	50,24	13,69	59,15	45,71	15,37	4,87
	TII	24,86	50,07	14,36	58,02	46,15	16,27	4,48
	TIII	25,35	50,98	14,68	56,61	48,18	16,60	4,66
	TIV	25,52	51,19	14,90	58,24	47,80	16,85	4,66
1986	TI	25,49	50,31	15,41	57,62	46,84	17,29	5,14
	TII	25,05	49,31	15,32	55,48	46,44	17,02	5,96
	TIII	25,11	49,12	15,37	56,18	45,91	17,08	5,67
	TIV	25,68	50,09	15,82	56,76	46,99	17,52	5,70
1987	TI	26,29	49,89	16,70	54,46	47,75	18,52	5,71
	TII	27,69	49,24	18,77	54,53	46,56	20,91	5,59
	TIII	27,60	47,98	19,21	52,23	45,86	21,27	6,24
	TIV	27,78	49,31	19,16	54,47	46,76	21,15	6,55
1988	TI	28,24	49,71	19,80	55,29	47,01	21,97	5,89
	TII	28,03	48,17	20,08	53,07	45,84	22,27	6,19
	TIII	27,56	46,40	19,92	51,27	44,11	22,06	6,47
	TIV	27,11	46,13	19,62	49,99	44,38	21,72	6,23
1989	TI	26,93	45,53	19,79	48,29	44,31	21,83	6,32
	TII	25,55	42,48	19,31	45,12	41,34	21,34	5,75
	TIII	25,22	41,24	19,34	44,76	39,73	21,43	5,24
	TIV	25,04	40,55	19,53	43,70	39,27	21,45	6,26
1990	TI	25,04	41,15	19,43	45,12	39,50	21,27	6,68
	TII	24,43	39,09	19,31	42,56	37,65	21,09	6,62
	TIII	24,23	39,57	18,91	42,53	38,31	20,61	6,55
	TIV	24,17	39,11	19,15	41,50	38,15	20,89	6,16
1991	TI	23,91	37,87	19,42	40,46	36,87	21,16	6,16
	TII	23,45	37,12	19,14	40,31	35,93	20,81	6,24
	TIII	24,19	37,76	19,83	40,50	36,72	21,52	6,53
	TIV	24,71	38,84	20,35	40,88	38,12	22,09	6,89

Continúa

Continuación

		Total Nacional						
		Total	Menores de 25 años	De 25 y más años	De 16 a 9 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1992	TI	25,07	38,98	20,91	43,80	37,18	22,63	7,78
	TII	25,26	39,65	21,05	42,96	38,46	22,71	8,19
	TIII	25,48	39,86	21,23	45,98	37,51	22,97	7,82
	TIV	27,28	43,49	22,64	48,52	41,65	24,57	7,55
1993	TI	28,65	45,93	23,87	51,97	43,77	25,86	8,13
	TII	28,75	46,48	23,94	54,14	43,73	25,96	7,68
	TIII	29,53	48,56	24,20	54,51	46,35	26,17	7,62
	TIV	30,69	48,34	25,89	55,88	45,65	27,87	8,88
1994	TI	31,40	49,92	26,44	58,80	46,89	28,45	8,46
	TII	31,62	49,60	26,87	58,14	46,75	28,86	8,93
	TIII	31,51	50,15	26,55	57,64	47,59	28,40	9,45
	TIV	31,96	50,66	27,12	58,15	48,27	28,85	10,43
1995	TI	31,62	50,08	26,95	57,42	47,73	28,62	11,14
	TII	30,56	48,29	26,16	55,42	46,10	27,85	10,09
	TIII	30,58	49,32	25,85	56,97	46,91	27,45	10,51
	TIV	30,41	49,25	25,88	55,85	47,36	27,45	10,60
1996	TI	30,14	49,93	25,49	59,10	47,32	27,01	10,27
	TII	29,58	48,26	25,35	57,89	45,52	26,73	11,51
	TIII	29,49	48,79	24,97	59,06	45,67	26,25	11,83
	TIV	29,02	47,83	24,78	60,59	44,17	26,05	11,53
1997	TI	28,53	46,71	24,54	59,94	43,08	25,77	11,50
	TII	28,03	45,74	24,25	59,16	42,01	25,37	12,44
	TIII	28,24	45,26	24,47	59,80	41,17	25,56	12,99
	TIV	27,85	45,28	24,11	57,87	42,01	25,24	12,10
1998	TI	26,88	44,19	23,32	55,51	41,38	24,37	11,99
	TII	26,65	43,06	23,30	53,78	40,30	24,44	11,32
	TIII	26,56	42,05	23,32	52,78	39,25	24,45	11,34
	TIV	26,04	42,17	22,75	53,52	39,35	23,83	10,96
1999	TI	24,01	38,82	21,04	48,30	36,38	22,14	9,01
	TII	22,70	36,64	19,97	46,93	34,00	20,86	10,29
	TIII	22,75	36,08	20,03	43,09	34,19	20,86	10,80
	TIV	22,31	35,61	19,66	45,42	33,01	20,45	10,82

Continúa

Continuación

		Total Nacional						
		Total	Menores de 25 años	De 25 y más años	De 16 a 9 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
2000	TI	21,56	34,88	19,01	44,95	32,32	19,76	10,53
	TII	20,27	31,98	18,06	41,98	29,34	18,73	10,72
	TIII	20,22	31,74	18,01	40,94	29,34	18,71	10,54
	TIV	19,68	32,54	17,33	45,57	29,45	17,89	11,29
2001	TI	15,62	27,43	13,56	39,01	24,75	14,18	7,11
	TII	15,04	26,34	13,07	39,97	23,12	13,57	7,77
	TIII	14,97	26,62	12,89	33,94	24,75	13,29	8,79
	TIV	15,25	27,24	13,21	38,10	24,65	13,68	8,33
2002	TI	16,54	27,05	14,82	35,21	25,14	15,33	9,42
	TII	16,29	27,95	14,41	38,50	25,66	14,88	9,51
	TIII	16,41	26,68	14,71	36,53	24,51	15,16	9,91
	TIV	16,22	27,39	14,46	40,29	24,79	14,95	9,26
2003	TI	16,87	27,80	15,20	41,93	24,90	15,83	8,50
	TII	15,86	26,41	14,25	41,72	23,16	14,79	8,66
	TIII	15,73	26,43	14,05	39,70	23,45	14,47	9,78
	TIV	15,60	27,37	13,87	39,22	24,88	14,35	9,00
2004	TI	15,73	27,06	14,11	40,04	24,34	14,64	8,78
	TII	15,23	26,41	13,62	39,33	23,74	14,02	9,60
	TIII	14,56	25,96	12,87	33,45	24,35	13,20	9,56
	TIV	14,55	26,19	12,95	37,00	23,90	13,45	7,96
2005	TI	16,26	31,68	14,16	44,00	29,47	14,66	9,26
	TII	13,58	26,73	11,92	29,75	26,15	12,33	8,14
	TIII	11,72	19,57	10,62	27,36	17,84	11,18	5,24
	TIV	12,75	24,85	11,30	42,18	21,54	11,74	6,78
2006	TI	13,91	18,97	13,37	34,09	16,61	13,93	8,11
	TII	12,86	25,39	11,44	41,93	22,10	12,04	5,75
	TIII	11,39	22,42	10,01	28,86	21,08	10,38	6,74
	TIV	11,35	23,26	10,04	48,96	19,06	10,47	6,45
2007	TI	11,09	20,98	10,07	39,95	17,06	10,37	7,46
	TII	11,30	22,44	10,22	41,51	19,04	10,60	7,04
	TIII	9,82	17,48	8,95	25,56	15,57	9,10	7,56
	TIV	10,34	26,33	8,84	40,74	23,87	9,34	4,75

Continúa

Continuación

		Total Nacional						
		Total	Menores de 25 años	De 25 y más años	De 16 a 9 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
2008	TI	12,41	25,45	11,20	36,26	23,47	11,83	6,11
	TII	13,64	31,33	11,93	64,87	23,32	12,66	5,73
	TIII	12,61	26,41	11,13	43,61	21,44	11,49	8,15
	TIV	14,81	32,85	12,89	63,34	25,50	13,41	8,23
2009	TI	16,66	35,50	14,82	49,62	32,48	15,40	10,12
	TII	16,60	36,22	14,66	63,55	30,24	15,27	9,96
	TIII	16,24	35,28	14,30	54,48	31,61	14,83	10,22
	TIV	16,54	38,00	14,75	57,21	35,66	15,31	10,59
2010	TI	17,38	34,33	16,08	46,51	32,75	16,81	10,96
	TII	19,44	41,74	17,51	65,48	37,65	18,63	9,92
	TIII	17,66	31,33	16,33	56,30	25,52	17,26	9,99

		Castilla y León						
		Total	Menores de 25 años	De 25 y más años	De 16 a 9 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1985	TI	25,50	51,63	15,84	52,54	51,24	18,83	3,33
	TII	26,83	54,02	15,97	56,44	52,95	18,91	4,07
	TIII	26,65	49,42	17,26	48,27	49,95	20,60	2,20
	TIV	28,51	54,10	17,96	54,07	54,11	21,24	2,95
1986	TI	27,86	53,02	18,70	54,50	52,40	22,11	2,51
	TII	25,81	51,97	16,41	50,08	52,74	19,40	2,97
	TIII	25,51	50,47	16,20	49,35	50,93	19,55	1,49
	TIV	25,75	50,53	16,35	50,59	50,51	19,64	1,42
1987	TI	26,33	51,43	17,17	50,25	51,90	20,54	2,36
	TII	27,11	50,86	18,41	50,61	50,95	21,96	2,88
	TIII	25,60	50,86	16,48	51,18	50,74	19,52	2,82
	TIV	24,75	49,02	16,44	42,81	51,40	19,43	3,37
1988	TI	27,27	52,42	18,76	49,63	53,51	21,95	4,20
	TII	26,66	51,33	18,74	51,20	51,38	21,78	3,75
	TIII	28,32	48,62	21,31	51,74	47,30	24,74	4,72
	TIV	29,56	53,27	21,41	55,05	52,59	24,70	5,14

Continúa

Continuación

		Castilla y León						
		Total	Menores de 25 años	De 25 y más años	De 16 a 9 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1989	TI	28,68	50,23	21,64	46,81	51,46	24,94	4,42
	TII	27,59	48,74	20,80	40,78	51,61	23,82	4,25
	TIII	27,44	48,50	20,45	45,88	49,41	23,45	4,51
	TIV	27,66	47,72	21,50	39,47	50,63	24,77	4,10
1990	TI	27,25	47,42	21,48	47,18	47,50	24,71	4,01
	TII	27,33	49,76	20,85	48,33	50,20	24,34	2,38
	TIII	27,01	50,91	20,33	54,87	49,53	23,59	2,83
	TIV	27,55	50,94	21,41	56,19	49,17	24,44	2,37
1991	TI	27,94	50,92	21,78	46,71	52,23	24,70	3,09
	TII	25,53	43,34	20,86	43,86	43,18	23,70	2,56
	TIII	26,63	44,57	22,10	42,35	45,15	25,14	2,82
	TIV	29,03	47,63	24,34	51,59	46,61	27,02	6,30
1992	TI	28,07	44,81	23,77	49,00	43,51	26,68	4,87
	TII	27,93	43,98	24,05	46,51	43,27	27,05	5,50
	TIII	27,67	42,55	24,00	45,48	41,71	26,77	6,75
	TIV	29,20	46,82	24,92	45,51	47,19	28,04	4,44
1993	TI	30,48	55,87	24,52	57,95	55,28	27,33	4,79
	TII	31,81	55,74	26,18	52,10	56,73	28,97	5,88
	TIII	32,00	54,45	26,86	52,46	55,13	29,98	3,47
	TIV	31,88	49,47	28,11	56,66	47,32	31,05	4,06
1994	TI	31,98	51,91	27,80	54,26	51,17	30,55	4,27
	TII	32,92	55,66	27,98	57,93	55,02	30,98	3,76
	TIII	33,61	56,52	28,76	60,29	55,50	31,43	7,69
	TIV	34,69	61,48	29,25	63,93	60,77	32,37	4,68
1995	TI	34,19	57,28	29,59	58,49	57,00	32,70	5,21
	TII	31,34	54,91	26,95	61,31	53,36	29,72	5,39
	TIII	32,25	57,05	27,34	60,17	56,35	29,83	7,70
	TIV	32,71	57,81	27,78	63,06	56,74	30,45	6,61
1996	TI	32,07	57,72	27,00	74,95	53,89	29,61	5,42
	TII	31,19	54,51	26,70	70,29	51,02	29,06	7,10
	TIII	30,79	53,33	26,39	67,73	49,94	28,42	9,19
	TIV	30,44	54,99	25,88	66,45	52,27	27,84	8,16

Continúa

Continuación

		Castilla y León						
		Total	Menores de 25 años	De 25 y más años	De 16 a 9 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1997	TI	30,51	53,54	26,42	57,06	52,78	28,44	8,33
	TII	30,67	53,88	27,09	56,65	53,19	29,37	7,71
	TIII	30,92	55,79	26,85	55,93	55,76	29,13	6,16
	TIV	30,95	57,13	26,82	51,02	58,06	29,09	5,41
1998	TI	30,29	56,17	26,33	64,98	54,66	28,69	5,36
	TII	29,88	54,98	26,06	56,56	54,68	28,44	4,54
	TIII	28,92	49,59	25,65	42,94	50,74	27,60	8,20
	TIV	29,58	50,99	26,19	57,88	49,92	28,07	8,66
1999	TI	26,84	47,68	23,69	48,07	47,61	25,30	9,26
	TII	25,33	48,26	21,98	54,58	46,81	23,52	7,96
	TIII	24,84	44,10	21,94	38,66	45,31	23,32	9,24
	TIV	24,11	43,42	21,32	41,80	43,78	22,52	10,20
2000	TI	24,92	46,60	21,89	55,15	45,03	23,08	10,56
	TII	23,05	40,27	20,79	46,85	39,05	21,96	9,04
	TIII	23,59	43,10	20,76	50,35	41,77	21,94	8,99
	TIV	22,25	43,42	19,35	57,42	40,93	20,30	10,03
2001	TI	17,08	36,85	14,52	48,92	34,93	15,43	5,80
	TII	16,33	33,61	14,17	44,69	31,57	15,08	4,80
	TIII	17,49	35,71	15,06	27,97	37,35	15,91	6,64
	TIV	16,56	34,32	14,13	36,96	33,95	15,04	5,17
2002	TI	17,45	36,21	14,94	43,36	35,13	15,73	7,10
	TII	17,58	36,22	15,11	50,06	34,16	16,15	4,38
	TIII	16,31	34,37	13,78	36,75	33,93	14,49	6,54
	TIV	16,32	34,36	13,94	32,58	34,60	14,70	6,29
2003	TI	17,99	38,02	15,44	51,35	36,33	16,16	8,10
	TII	19,09	38,86	16,70	43,93	38,06	17,55	8,07
	TIII	17,70	30,10	16,15	29,67	30,16	17,04	7,02
	TIV	18,23	32,95	16,47	35,18	32,63	17,37	7,74
2004	TI	18,56	36,03	16,48	47,53	34,43	17,23	9,16
	TII	17,60	31,59	15,93	43,89	29,38	16,75	8,46
	TIII	15,51	27,03	14,03	18,97	28,52	14,41	10,51
	TIV	17,02	29,65	15,49	34,39	28,80	16,00	10,74

Continúa

Continuación

		Castilla y León						
		Total	Menores de 25 años	De 25 y más años	De 16 a 9 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
2005	TI	13,64	25,96	11,90	39,09	23,25	12,25	8,64
	TII	12,22	24,12	10,47	38,18	20,55	10,79	7,61
	TIII	11,19	21,84	9,57	34,06	18,68	9,94	6,18
	TIV	11,61	22,02	10,15	34,20	19,07	10,55	6,58
2006	TI	12,22	21,34	10,96	35,11	18,10	11,39	7,15
	TII	11,53	21,85	10,08	38,81	17,29	10,46	6,64
	TIII	11,11	20,75	9,74	32,56	17,59	10,02	7,24
	TIV	11,36	22,51	9,88	39,81	18,26	10,17	7,28
2007	TI	11,39	22,71	9,97	36,34	19,51	10,16	8,30
	TII	10,49	22,04	9,00	36,70	18,26	9,24	6,89
	TIII	10,53	21,33	9,04	33,36	17,89	9,25	7,24
	TIV	11,00	21,73	9,67	37,93	17,73	9,95	7,14
2008	TI	11,99	23,58	10,60	39,04	19,68	10,88	8,19
	TII	12,28	25,91	10,58	48,83	19,66	10,93	7,54
	TIII	12,66	24,96	11,07	42,46	19,93	11,42	8,09
	TIV	15,14	28,59	13,54	47,39	23,96	13,90	10,59
2009	TI	18,01	35,00	16,10	56,73	29,89	16,60	12,01
	TII	18,31	35,95	16,37	55,57	31,55	16,80	12,97
	TIII	18,16	37,69	15,91	53,61	33,90	16,31	12,72
	TIV	19,07	36,76	17,26	58,43	32,92	17,80	12,96
2010	TI	20,16	38,04	18,36	60,42	33,63	18,98	13,53
	TII	20,56	40,37	18,57	64,27	35,06	19,30	12,75
	TIII	20,40	39,82	18,36	61,47	35,24	19,06	12,88

Fuente: INE, EPA.

Parados/as por grupos de edad. España y Castilla y León, 1985-2010
(miles de personas)

	Total				Castilla y León			
	Total	De 16 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años	Total	De 16 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1985	3.005,1	1.381,1	1.441,5	182,6	171,0	78,6	82,9	9,6
1986	2.975,1	1.343,8	1.433,2	198,1	170,7	76,1	85,4	9,2
1987	2.976,7	1.336,2	1.468,4	172,1	166,3	75,6	82,2	8,5
1988	2.906,5	1.264,7	1.487,9	154,0	171,8	74,5	89,3	8,0
1989	2.632,5	1.061,0	1.417,4	154,1	166,2	67,5	89,8	8,8
1990	2.510,5	978,9	1.391,0	140,6	156,1	60,7	87,2	8,3
1991	2.545,2	913,7	1.485,3	146,2	153,1	52,3	93,9	6,9
1992	2.883,4	986,7	1.734,3	162,6	180,3	55,8	115,4	9,2
1993	3.598,8	1.211,8	2.197,8	189,2	209,6	69,7	130,9	9,0
1994	3.880,1	1.248,9	2.436,3	194,9	216,0	65,7	140,7	9,7
1995	3.715,6	1.136,0	2.392,4	187,2	207,9	60,7	138,9	8,4
1996	3.646,3	1.087,7	2.380,1	178,5	197,7	57,4	131,8	8,5
1997	3.464,1	989,9	2.296,3	178,0	194,4	52,1	134,2	8,1
1998	3.176,8	887,9	2.125,8	163,1	180,3	45,8	126,9	7,7
1999	2.722,2	740,6	1.828,3	153,4	154,6	38,6	108,5	7,4
2000	2.496,4	657,3	1.683,3	155,9	140,9	35,5	98,0	7,5
2001	1.904,4	514,2	1.279,7	110,6	100,9	27,2	69,2	4,6
2002	2.155,3	542,3	1.483,4	129,7	107,9	27,8	75,2	4,8
2003	2.242,2	551,2	1.558,8	132,2	116,6	26,8	84,1	5,9
2004	2.213,7	530,3	1.543,7	139,7	114,8	24,4	82,8	7,6
2005	1.912,5	490,4	1.291,4	130,7	97,7	22,4	69,9	5,5
2006	1.837,1	443,4	1.267,1	126,7	92,4	18,9	66,6	6,8
2007	1.833,9	442,7	1.256,4	134,8	83,0	18,8	58,5	5,7
2008	2.590,6	593,0	1.818,4	179,3	112,2	23,8	81,4	7,0
2009	4.149,5	841,5	3.003,8	304,3	162,7	31,9	117,0	13,8
2010	4.611,0	855,8	3.396,2	358,9	187,1	31,6	139,0	16,5

Fuente: INE, EPA. Medias anuales 1985-2010. Elaboración propia.

Mujeres paradas por nivel de formación alcanzado. Castilla y León, 2005-2010 (miles de personas)

	Total	Analfa- betos	Educación primaria	Educación secundaria		Formación e inserción laboral con título de secundaria 2ª etapa	Educación superior (excepto doctorado)	Doctorado
				1ª etapa	2ª etapa			
2005	60,5	0,0	8,2	16,7	14,0	0,1	21,4	0,1
2006	57,3	0,2	7,8	16,7	14,0	0,3	18,3	0,1
2007	50,6	0,1	8,2	14,3	12,9	0,2	14,9	-
2008	66,1	-	12,6	18,9	16,4	0,1	18,0	0,1
2009	83,0	0,4	15,5	24,7	21,4	0,1	20,9	0,1
2010	92,9	0,6	14,0	30,1	23,9	0,1	24,1	0,2

Fuente: INE, EPA.

Hombres parados por nivel de formación alcanzado. Castilla y León, 2005-2010 (miles de personas)

	Total	Analfa- betos	Educación primaria	Educación secundaria		Formación e inserción laboral con título de secundaria 2ª etapa	Educación superior (excepto doctorado)	Doctorado
				1ª etapa	2ª etapa			
2005	37,3	-	7,7	10,2	8,8	0,3	10,2	-
2006	35,0	-	8,2	12,1	6,3	0,2	8,2	0,1
2007	32,4	0,1	7,3	10,1	7,1	-	7,8	-
2008	46,1	0,2	10,2	16,4	9,8	0,2	9,3	0,0
2009	79,6	0,4	19,0	29,4	16,4	0,1	14,3	-
2010	94,1	0,4	22,3	33,4	21,4	0,0	16,5	0,1

Fuente: INE, EPA.

Situación laboral según nivel de estudios. Mujeres residentes en espacios rurales. Castilla y León, 2011
(% horizontal)

	No sabe leer ni escribir	Estudios primarios incompletos	Estudios primarios completos	Estudios secundarios	FP ciclos formativos	Estudios universitarios medios	Estudios universitarios superiores	Estudios de postgrado	Ns/Nc	Total general
No nunca he trabajado	0,14	12,33	41,78	15,75	13,01	6,85	3,42	0,68	4,79	100
Ahora no	0,10	14,98	42,51	16,43	13,53	7,25	4,35	0,00	0,00	100
Si trabajo fuera de casa	0,00	3,96	27,31	19,38	19,82	20,26	7,05	1,76	0,44	100
Ns/Nc	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100
Total general	0,07	9,98	36,32	17,38	16,01	12,22	5,16	0,86	1,38	100

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Situación laboral según nivel de estudios. Mujeres residentes en espacios rurales. Castilla y León, 2011
(% vertical)

	No sabe leer ni escribir	Estudios primarios incompletos	Estudios primarios completos	Estudios secundarios	FP ciclos formativos	Estudios universitarios medios	Estudios universitarios superiores	Estudios de postgrado	Ns/Nc	Total general
No nunca he trabajado	50,00	31,03	28,91	22,77	20,43	14,08	16,67	20,00	87,50	25,13
Ahora no	50,00	53,45	41,71	33,66	30,11	21,13	30,00	0,00	0,00	35,63
Si trabajo fuera de casa	0,00	15,52	29,38	43,56	48,39	64,79	53,33	80,00	12,50	39,07
Ns/Nc	0,00	0,00	0,00	0,00	1,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,17
Total general	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Nivel de Estudios por Edad. Mujeres rurales. Castilla y León, 2011

	No sabe leer ni escribir	Estudios primarios incompletos	Estudios primarios completos	Estudios secundarios	FP ciclos formativos	Estudios universitarios medios	Estudios universitarios superiores	Estudios de postgrado	Ns/Nc	Total general
De 16 a 24 años	0	3	7	13	5	7	5	1	1	42
De 25 a 44 años	0	14	62	42	55	48	17	2	1	241
De 45 a 65 años	1	18	117	42	33	15	8	2	2	238
Mayor de 65	2	23	22	4		1			4	56
No contesta	1		3							4
Total general	4	58	211	101	93	71	30	5	8	581

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Tasas de escolarización de las mujeres de 16 y más años por grupos de edad (años). España, 1987-2011 (%)

		Total	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29	De 30 a 34	De 35 a 39	De 40 a 44	De 45 a 49	De 50 a 54	De 55 y más
1987	TII	9,90	58,84	31,85	9,32	3,34	1,79	1,33	0,93	0,43	0,23
	TIII	3,48	19,58	10,49	4,02	1,73	0,88	0,77	0,24	0,14	0,12
	TIV	8,94	55,48	27,94	8,81	2,60	1,50	0,82	0,62	0,21	0,16
1988	TI	9,24	56,83	28,92	9,06	3,37	1,63	1,03	0,52	0,22	0,11
	TII	9,57	58,19	30,10	9,96	3,54	1,50	0,94	0,56	0,44	0,13
	TIII	2,45	12,63	7,22	4,01	1,57	0,63	0,33	0,26	0,13	0,06
	TIV	9,33	58,64	29,02	9,42	2,90	1,47	0,93	0,30	0,22	0,13
1989	TI	9,77	60,64	30,47	9,55	3,77	1,60	1,16	0,66	0,21	0,12
	TII	10,11	62,78	31,88	10,14	3,66	1,69	1,01	0,37	0,44	0,09
	TIII	5,07	28,94	16,12	6,21	2,46	1,25	0,49	0,29	0,24	0,05
	TIV	10,03	63,24	31,26	9,34	4,03	2,12	1,06	0,40	0,20	0,08

Continúa

Continuación

		Total	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29	De 30 a 34	De 35 a 39	De 40 a 44	De 45 a 49	De 50 a 54	De 55 y más
1990	TI	10,45	64,63	33,24	10,14	3,68	2,12	1,56	0,58	0,28	0,12
	TII	10,62	66,29	33,82	10,52	3,79	1,96	1,32	0,44	0,24	0,07
	TIII	5,45	31,16	17,62	6,77	2,56	1,29	0,56	0,34	0,13	0,04
	TIV	10,43	65,47	33,17	10,08	3,80	2,25	0,90	0,58	0,24	0,11
1991	TI	10,91	67,75	34,36	10,97	4,26	2,28	1,12	0,78	0,38	0,11
	TII	11,16	69,46	34,97	11,68	4,00	2,47	1,31	0,81	0,34	0,08
	TIII	5,82	31,88	19,03	7,58	3,06	1,67	0,75	0,51	0,19	0,06
	TIV	10,95	67,89	34,53	10,43	4,85	2,61	1,29	1,14	0,31	0,11
1992	TI	11,87	70,84	38,20	11,61	5,44	3,33	1,92	1,47	0,40	0,18
	TII	12,10	72,41	39,36	12,06	5,11	3,22	2,03	1,24	0,52	0,19
	TIII	7,14	40,60	23,74	8,52	3,02	2,02	1,12	0,65	0,39	0,10
	TIV	11,32	69,39	36,66	11,36	4,55	2,96	1,48	0,88	0,65	0,15
1993	TI	12,28	73,15	41,03	12,80	5,02	3,04	1,90	1,06	0,69	0,18
	TII	12,50	73,91	42,80	13,07	5,24	2,77	1,86	1,04	0,57	0,18
	TIII	7,17	41,37	24,42	8,30	3,29	1,58	1,23	0,65	0,35	0,09
	TIV	11,98	72,13	39,99	12,57	4,93	3,37	1,94	0,90	0,57	0,20
1994	TI	12,78	74,72	43,29	14,12	5,41	3,61	2,68	1,12	0,77	0,21
	TII	12,92	75,30	43,35	15,30	5,78	3,68	2,24	1,33	0,64	0,20
	TIII	7,42	40,05	25,05	10,42	4,04	2,17	1,51	0,76	0,48	0,13
	TIV	12,57	73,93	42,71	14,26	5,75	3,58	2,43	1,11	0,82	0,22
1995	TI	13,27	76,49	44,64	16,07	5,93	4,24	3,25	1,16	1,09	0,30
	TII	13,31	76,67	45,39	15,86	6,08	4,27	3,41	1,07	0,85	0,36
	TIII	7,43	41,22	25,34	10,43	3,82	2,60	1,59	0,57	0,36	0,14
	TIV	12,63	75,30	44,29	14,32	5,45	3,52	2,48	1,24	0,79	0,30
1996	TI	13,40	77,80	47,80	15,80	6,40	4,00	3,00	1,80	1,00	0,30
	TII	13,60	78,60	49,30	16,50	6,40	3,80	3,00	1,50	0,90	0,30
	TIII	7,90	43,10	28,40	11,30	4,30	2,60	1,50	0,80	0,50	0,10
	TIV	12,80	77,40	45,70	15,00	5,60	3,80	2,70	1,40	0,80	0,30
1997	TI	13,30	79,60	47,80	15,80	5,70	4,40	2,80	1,50	1,10	0,40
	TII	13,40	79,30	48,60	16,70	6,40	3,70	2,90	1,60	1,10	0,40
	TIII	8,30	46,50	32,70	11,20	3,90	2,30	1,80	0,90	0,50	0,20
	TIV	12,60	77,30	47,40	15,40	5,40	3,40	2,50	1,40	1,00	0,30

Continúa

Continuación

		Total	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29	De 30 a 34	De 35 a 39	De 40 a 44	De 45 a 49	De 50 a 54	De 55 y más
1998	TI	13,20	80,60	49,60	16,50	6,00	4,10	2,50	1,70	0,80	0,30
	TII	13,20	80,30	51,00	16,40	5,70	3,90	2,50	1,70	0,80	0,30
	TIII	8,30	48,40	33,80	10,90	3,80	2,20	1,40	0,90	0,30	0,10
	TIV	12,30	77,70	47,70	14,60	5,30	3,70	2,30	1,50	0,60	0,30
1999	TI	12,80	78,80	49,20	15,90	6,50	4,50	2,90	1,50	0,80	0,40
	TII	13,40	79,90	51,50	18,00	6,80	5,10	3,30	2,00	1,00	0,60
	TIII	12,00	75,70	47,10	15,60	5,40	3,60	2,70	1,50	0,90	0,50
	TIV	12,50	79,30	49,00	16,10	5,50	3,90	2,80	2,00	1,00	0,50
2000	TI	12,70	79,90	49,30	16,40	5,40	4,40	3,20	2,20	1,10	0,60
	TII	13,00	79,10	50,80	18,20	6,40	4,30	3,70	2,10	1,40	0,60
	TIII	11,50	76,60	46,90	14,40	4,40	3,10	2,60	1,60	0,90	0,40
	TIV	12,40	80,70	48,40	16,30	5,60	4,30	3,70	2,10	1,60	0,60
2001	TI	12,80	81,70	48,60	17,90	5,90	4,60	3,90	2,60	1,80	0,80
	TII	12,60	82,00	49,40	18,10	5,80	4,20	3,60	2,30	1,50	0,70
	TIII	10,70	76,60	45,00	14,00	3,60	2,50	2,10	1,20	0,90	0,40
	TIV	11,80	80,50	46,30	16,10	5,50	3,90	3,00	2,30	1,70	0,60
2002	TI	12,00	80,50	47,20	17,40	5,50	4,20	3,40	2,20	1,60	0,80
	TII	12,00	80,80	47,40	17,50	5,70	4,80	3,40	2,20	1,40	0,70
	TIII	10,50	77,30	43,70	13,80	4,70	2,80	2,10	1,60	0,60	0,40
	TIV	11,40	80,30	45,40	15,00	5,80	4,20	2,90	2,30	1,60	0,70
2003	TI	11,80	81,10	47,10	15,50	6,70	4,60	3,70	2,50	1,60	0,90
	TII	12,50	82,00	47,00	17,70	7,40	5,40	5,00	3,20	2,60	1,40
	TIII	10,20	78,50	42,20	13,30	4,90	2,70	2,10	1,30	0,90	0,60
	TIV	11,50	81,20	45,80	15,40	6,10	4,10	4,10	2,50	1,70	1,10
2004	TI	11,70	80,90	46,50	16,10	6,80	4,50	4,10	2,70	2,20	1,30
	TII	11,70	81,90	45,60	16,80	7,10	4,50	3,90	3,00	2,00	1,20
	TIII	10,10	79,00	42,20	14,00	5,30	3,30	2,00	1,70	1,20	0,60
	TIV	11,10	81,20	44,30	15,70	6,50	4,70	3,70	2,40	1,90	1,10
2005	TI	16,50	80,90	49,20	24,00	15,00	12,80	11,60	9,30	8,30	3,90
	TII	17,00	80,00	50,20	25,30	16,50	13,20	12,20	9,80	8,60	4,20
	TIII	11,40	65,60	39,60	17,50	9,70	7,40	5,70	4,20	4,20	2,00
	TIV	16,80	80,60	50,30	25,20	15,20	12,40	11,60	9,70	8,70	4,50

Continúa

Continuación

		Total	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29	De 30 a 34	De 35 a 39	De 40 a 44	De 45 a 49	De 50 a 54	De 55 y más
2006	TI	17,00	81,10	48,40	25,70	15,10	12,80	11,80	10,80	8,90	5,00
	TII	16,60	79,80	48,80	24,00	15,80	12,60	11,50	10,60	8,40	4,80
	TIII	12,00	70,70	41,00	18,10	10,70	7,50	6,70	5,70	4,30	2,40
	TIV	16,40	78,80	49,20	23,10	14,60	12,90	12,30	11,10	8,60	4,70
2007	TI	16,70	80,30	49,30	23,80	15,10	12,90	13,20	11,20	8,60	4,70
	TII	16,80	80,10	48,70	23,50	15,20	14,10	13,10	11,10	9,60	4,90
	TIII	12,00	71,00	41,40	17,80	10,80	7,80	7,00	5,50	4,80	2,40
	TIV	16,20	79,80	47,80	23,30	14,70	12,20	12,20	11,50	8,80	4,80
2008	TI	16,30	80,30	48,10	23,50	15,20	12,50	12,00	11,10	8,30	4,90
	TII	16,60	80,30	48,40	24,20	15,90	12,20	12,90	12,30	8,50	5,00
	TIII	11,60	72,80	39,20	16,90	11,10	7,90	6,00	5,90	4,00	2,40
	TIV	16,30	82,30	47,70	24,50	15,30	12,50	11,60	11,30	8,70	4,80
2009	TI	16,40	83,60	48,50	23,80	15,30	12,80	11,80	10,70	9,10	5,10
	TII	16,60	84,20	48,10	24,60	15,80	12,70	11,90	11,10	10,00	5,10
	TIII	11,70	76,50	41,20	17,20	10,50	7,30	6,50	5,90	4,40	2,30
	TIV	16,70	85,00	51,30	23,60	15,30	13,50	11,40	11,30	9,60	5,40
2010	TI	16,80	86,10	53,00	24,50	15,30	12,70	11,50	10,60	8,80	5,80
	TII	16,80	84,90	52,10	24,50	16,20	13,60	12,10	11,50	9,00	5,30
	TIII	11,90	77,00	43,00	18,40	10,90	8,30	7,10	6,20	4,50	2,30
	TIV	17,00	85,00	51,60	26,10	17,20	14,10	12,70	11,20	9,20	5,40
2011	TI	16,90	86,10	52,00	27,50	16,50	13,70	12,00	11,00	8,50	5,50

Fuente: Encuesta de Población Activa. Resultados Detallados.

Tasas de escolarización de los hombres de 16 y más años por grupos de edad (años). España 1987-2011
(%)

		Total	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29	De 30 a 34	De 35 a 39	De 40 a 44	De 45 a 49	De 50 a 54	De 55 y más
1987	TII	9,54	53,40	23,67	10,08	3,76	1,85	1,10	0,76	0,54	0,19
	TIII	3,52	17,79	8,52	4,82	1,73	0,92	0,69	0,46	0,21	0,09
	TIV	8,42	49,56	21,24	7,98	2,71	1,37	0,63	0,26	0,34	0,15
1988	TI	9,07	51,38	23,45	9,35	3,37	1,54	1,01	0,42	0,25	0,09
	TII	9,42	53,29	24,93	9,42	3,06	1,79	1,02	0,53	0,23	0,11
	TIII	2,15	11,06	5,19	3,05	1,01	0,51	0,26	0,14	0,13	0,10
1989	TIV	8,71	50,79	23,07	8,48	2,43	1,24	0,67	0,35	0,26	0,10
	TI	9,08	52,90	23,72	8,85	2,72	1,51	0,91	0,42	0,33	0,09
	TII	9,64	55,92	25,12	9,66	3,15	1,55	0,97	0,51	0,31	0,08
1990	TIII	4,65	24,75	12,46	5,57	1,89	1,05	0,54	0,40	0,17	0,03
	TIV	9,16	54,31	24,60	8,44	2,48	1,51	0,75	0,39	0,16	0,04
	TI	9,54	55,76	25,63	8,79	3,01	1,95	0,90	0,38	0,15	0,06
1991	TII	9,86	57,94	26,34	9,48	3,06	1,70	0,78	0,43	0,23	0,07
	TIII	5,04	27,86	13,27	5,62	1,92	1,22	0,59	0,38	0,28	0,05
	TIV	9,35	56,31	24,73	8,31	2,87	1,65	0,68	0,48	0,14	0,06
1992	TI	9,72	56,40	26,50	9,25	3,30	1,59	0,68	0,49	0,34	0,06
	TII	9,97	57,94	27,28	9,56	3,34	1,54	0,71	0,58	0,21	0,08
	TIII	5,00	26,47	13,83	5,99	2,29	1,04	0,49	0,37	0,11	0,05
1993	TIV	9,74	55,93	27,38	9,61	3,06	1,56	0,82	0,46	0,30	0,07
	TI	10,45	58,31	29,37	10,83	3,98	1,88	1,22	0,62	0,29	0,07
	TII	10,89	60,27	30,43	11,80	4,29	2,22	1,11	0,63	0,38	0,07
1994	TIII	6,48	34,69	17,43	8,06	2,89	1,49	0,76	0,58	0,32	0,06
	TIV	10,06	57,86	28,15	9,80	3,82	1,70	1,00	0,69	0,24	0,08
	TI	11,03	61,96	31,02	12,13	4,07	1,94	1,00	0,67	0,36	0,10
1995	TII	11,27	62,85	32,58	12,21	4,15	2,14	0,96	0,70	0,28	0,09
	TIII	6,59	35,93	18,63	7,90	2,58	1,39	0,75	0,38	0,22	0,08
	TIV	10,87	61,20	31,66	11,56	4,07	1,85	1,13	0,51	0,35	0,12
1996	TI	11,48	63,51	33,69	12,30	4,49	2,54	1,40	0,73	0,33	0,12
	TII	11,58	64,52	34,19	12,50	4,25	2,50	1,42	0,73	0,36	0,12
	TIII	6,72	35,67	19,80	7,92	3,25	1,67	0,84	0,43	0,22	0,08
1997	TIV	11,43	64,03	33,97	12,32	4,16	2,50	1,41	1,00	0,44	0,10

Continúa

Continuación

		Total	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29	De 30 a 34	De 35 a 39	De 40 a 44	De 45 a 49	De 50 a 54	De 55 y más
1995	TI	11,99	66,95	35,56	13,18	4,72	2,75	1,51	1,00	0,47	0,10
	TII	12,18	67,31	36,67	13,23	5,22	2,94	1,74	1,06	0,43	0,10
	TIII	6,92	36,17	20,61	8,75	3,22	2,31	1,20	0,66	0,23	0,05
	TIV	11,52	64,78	35,20	12,83	4,14	2,85	1,48	1,03	0,38	0,13
1996	TI	12,00	67,50	36,90	13,50	4,60	3,10	1,70	1,20	0,50	0,10
	TII	12,30	68,50	37,80	14,50	4,80	3,10	1,80	0,90	0,60	0,10
	TIII	7,20	37,00	23,00	10,00	3,00	1,90	1,40	0,70	0,30	0,10
	TIV	11,60	65,70	36,50	13,60	4,40	3,00	1,90	1,00	0,50	0,10
1997	TI	12,10	67,90	38,70	13,80	4,80	3,00	2,10	1,10	0,70	0,10
	TII	12,20	68,90	39,40	14,20	4,70	2,70	2,50	1,20	0,60	0,10
	TIII	7,90	42,10	26,40	9,80	3,80	1,90	1,60	0,50	0,20	0,10
	TIV	11,50	67,40	37,60	12,30	4,90	2,80	1,60	1,10	0,50	0,10
1998	TI	11,90	69,40	39,20	13,50	5,30	3,10	1,70	1,10	0,30	0,20
	TII	12,00	69,80	40,30	13,60	5,10	3,10	1,60	0,90	0,60	0,10
	TIII	7,60	42,20	26,90	9,10	3,30	1,80	1,10	0,60	0,30	0,10
	TIV	11,20	66,50	38,90	12,70	4,70	2,50	1,60	0,80	0,60	0,10
1999	TI	11,60	68,30	38,20	13,90	5,60	3,00	2,30	1,00	0,80	0,20
	TII	12,20	70,10	39,80	15,80	6,20	3,40	2,50	1,60	0,90	0,20
	TIII	11,10	65,70	36,80	14,70	5,00	2,90	2,10	1,20	0,60	0,20
	TIV	11,40	68,50	39,40	14,70	4,40	2,70	1,90	1,40	0,70	0,20
2000	TI	11,70	69,90	40,00	15,30	4,80	3,20	1,80	1,60	0,80	0,30
	TII	12,00	70,70	40,50	16,50	5,40	3,20	2,50	1,70	0,80	0,30
	TIII	10,60	66,40	37,70	13,80	3,80	2,40	1,60	1,00	0,60	0,20
	TIV	11,20	69,30	38,80	14,50	4,80	2,90	2,10	1,70	0,90	0,30
2001	TI	11,60	69,90	40,60	15,40	4,80	3,50	2,50	2,00	1,00	0,30
	TII	11,30	70,80	39,50	14,60	4,90	3,30	2,50	1,40	1,00	0,30
	TIII	9,80	66,20	35,50	12,30	3,30	2,20	1,70	1,00	0,60	0,10
	TIV	10,50	69,20	37,00	13,40	4,80	2,70	2,10	1,50	0,90	0,20
2002	TI	10,90	71,50	37,80	14,30	5,00	3,10	2,30	1,40	0,80	0,30
	TII	11,10	71,80	38,50	14,40	5,80	3,60	2,50	2,00	0,90	0,20
	TIII	9,70	67,90	36,10	12,20	3,80	2,50	1,40	0,90	0,40	0,20
	TIV	10,30	69,60	37,30	13,60	4,40	3,50	2,00	1,50	0,70	0,30

Continúa

Continuación

		Total	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 29	De 30 a 34	De 35 a 39	De 40 a 44	De 45 a 49	De 50 a 54	De 55 y más
2003	TI	10,80	71,70	37,60	14,50	5,50	3,50	2,40	1,70	0,90	0,50
	TII	11,40	71,90	38,30	16,50	6,30	4,50	3,60	2,30	1,20	0,60
	TIII	9,50	69,30	35,10	12,40	4,00	2,10	1,90	1,10	0,60	0,30
	TIV	10,20	71,70	35,60	13,60	5,30	3,20	2,50	1,90	1,00	0,50
2004	TI	10,40	72,40	36,30	14,50	5,40	3,10	2,50	2,20	1,20	0,50
	TII	10,60	72,90	36,60	15,10	5,70	3,50	2,90	2,10	1,20	0,50
	TIII	9,30	68,70	34,10	12,80	4,20	2,40	1,70	1,30	0,80	0,40
	TIV	9,90	71,50	35,90	13,40	5,10	3,20	2,50	1,70	1,10	0,50
2005	TI	14,60	71,10	39,70	21,60	12,00	10,50	9,00	8,10	6,00	2,50
	TII	15,40	73,40	40,40	23,90	12,60	11,70	10,20	8,10	6,80	2,50
	TIII	10,90	60,60	32,40	17,60	8,50	6,40	5,20	4,90	3,10	1,30
	TIV	14,60	73,70	39,50	21,30	13,00	10,00	8,90	8,10	6,40	2,40
2006	TI	14,70	74,10	39,90	21,30	13,00	10,20	9,70	8,40	5,60	2,70
	TII	14,60	73,80	39,60	21,40	13,00	10,80	9,00	7,90	6,00	2,70
	TIII	10,90	62,90	33,70	16,30	9,60	6,70	5,10	4,60	3,40	1,30
	TIV	13,90	70,30	38,00	19,80	13,00	10,80	9,20	7,60	5,70	2,30
2007	TI	14,20	71,60	39,10	20,30	13,10	10,10	9,30	7,80	6,60	2,50
	TII	14,70	71,90	40,70	20,90	13,80	10,70	9,90	8,90	7,50	2,70
	TIII	10,90	62,10	33,30	16,90	8,70	6,80	5,60	5,30	3,50	1,50
	TIV	14,20	72,50	40,60	20,40	12,80	10,20	8,90	7,90	5,90	2,80
2008	TI	14,10	73,40	39,20	20,10	12,60	9,90	9,00	8,20	6,40	2,70
	TII	14,70	73,50	39,80	21,50	13,50	11,20	9,90	8,40	6,90	3,10
	TIII	11,00	64,30	33,60	16,80	9,60	7,40	5,80	5,60	3,80	1,50
	TIV	14,20	72,20	39,70	20,50	13,00	10,70	9,90	8,10	6,50	2,90
2009	TI	14,10	75,20	40,90	20,40	12,50	9,90	8,90	8,40	6,10	2,90
	TII	14,80	75,60	41,60	21,60	13,20	11,60	10,90	8,00	6,60	3,00
	TIII	11,30	65,70	36,20	17,90	9,30	8,00	6,20	5,10	4,20	1,40
	TIV	14,80	76,60	43,10	22,30	13,80	11,50	8,90	7,90	7,10	3,20
2010	TI	15,00	78,50	45,50	23,10	13,50	10,80	9,80	8,50	6,30	3,20
	TII	15,10	80,00	44,60	23,00	13,90	11,30	10,20	8,10	6,80	3,20
	TIII	12,00	73,20	38,90	19,70	10,40	7,80	6,90	5,40	4,10	1,60
	TIV	15,50	81,60	46,70	23,50	14,10	12,30	10,10	9,40	6,90	3,10
2011	TI	15,30	81,80	47,70	23,50	14,40	11,80	9,80	9,00	6,60	3,00

Fuente: Encuesta de Población Activa. Resultados Detallados.



ANEXO III. ESTRUCTURA DE LA OCUPACIÓN



ANEXO III. ESTRUCTURA DE LA OCUPACIÓN

Estructura de la ocupación femenina. España y Castilla y León, 1985-2010

		Total España					Castilla y León				
		Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
1985	TI	3.184,3	543,9	532,1	14,2	2.087,3	199,3	49,1	18,8	0,9	130,4
	TII	3.159,8	496,1	528,1	12,9	2.119,4	196,1	46,6	18,9	1,0	129,4
	TIII	3.157,6	489,1	524,0	14,0	2.121,2	198,0	47,2	19,6	0,7	130,1
	TIV	3.199,7	484,0	527,3	19,7	2.160,1	193,9	45,6	17,2	0,7	130,3
1986	TI	3.197,7	465,0	533,3	16,4	2.178,3	189,4	41,8	16,1	1,1	130,3
	TII	3.219,6	432,4	533,9	19,3	2.226,6	198,4	44,0	17,6	1,3	135,1
	TIII	3.260,0	422,9	532,5	19,1	2.277,5	203,4	42,2	18,7	0,9	141,4
	TIV	3.296,7	420,3	554,8	20,8	2.294,4	201,7	42,2	18,7	0,8	139,6
1987	TI	3.329,8	422,2	557,2	21,0	2.323,4	197,7	38,3	17,0	1,2	140,8
	TII	3.476,4	434,2	584,4	19,4	2.438,3	217,5	48,7	20,4	1,3	147,2
	TIII	3.604,7	436,9	620,8	19,3	2.527,7	231,4	50,5	22,8	1,2	157,0
	TIV	3.645,9	437,7	632,6	21,0	2.554,5	233,4	50,1	25,6	1,1	156,7
1988	TI	3.668,2	468,5	617,8	18,6	2.563,4	224,3	45,7	24,8	0,8	153,1
	TII	3.686,5	437,2	629,2	19,1	2.601,1	227,0	42,5	25,3	1,0	158,2
	TIII	3.767,4	434,7	614,7	21,8	2.696,1	230,8	42,3	21,7	2,1	164,7
	TIV	3.751,8	440,5	612,4	22,3	2.676,6	223,4	43,5	23,1	0,8	156,0
1989	TI	3.793,6	432,4	614,6	26,4	2.720,1	228,2	39,1	24,4	1,1	163,6
	TII	3.882,6	420,5	634,4	26,7	2.800,9	238,4	42,3	22,6	1,0	172,5
	TIII	3.937,4	419,6	638,3	31,5	2.848,0	241,6	43,8	23,2	1,3	173,4
	TIV	3.971,9	411,9	647,3	31,5	2.881,2	243,6	42,2	26,9	1,4	173,0
1990	TI	3.998,6	429,0	651,3	37,0	2.881,2	239,6	41,6	26,7	1,4	169,8
	TII	4.048,2	396,1	678,7	41,3	2.932,0	242,8	43,3	25,6	1,3	172,6
	TIII	4.079,9	387,9	672,6	39,6	2.979,8	246,2	42,6	25,3	1,6	176,5
	TIV	4.121,0	385,0	657,1	44,0	3.034,9	241,3	37,4	26,8	2,2	175,0
1991	TI	4.134,6	386,4	646,1	50,1	3.052,1	246,8	36,7	28,3	2,7	179,1
	TII	4.162,3	367,4	648,8	49,4	3.096,7	254,1	35,6	28,7	2,5	187,3
	TIII	4.197,8	342,2	661,6	45,2	3.148,8	256,9	39,1	28,0	2,1	187,6
	TIV	4.185,9	327,1	657,1	42,9	3.158,8	246,5	32,0	28,7	3,0	182,8

Continúa

		Total España					Castilla y León				
		Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
1992	TI	4.202,6	353,3	645,4	44,9	3.159,1	250,0	31,9	27,3	2,8	187,9
	TII	4.211,4	341,9	649,5	45,3	3.174,7	257,4	34,4	24,9	1,9	196,2
	TIII	4.219,3	326,3	625,4	44,5	3.223,1	258,0	35,0	25,1	1,3	196,6
	TIV	4.158,1	340,0	609,4	45,3	3.163,4	249,2	32,9	23,5	1,9	191,0
1993	TI	4.079,2	326,9	579,0	46,4	3.127,0	246,1	28,4	22,6	2,1	193,0
	TII	4.109,1	331,7	573,8	47,8	3.155,9	245,1	29,3	20,3	1,9	193,5
	TIII	4.126,8	315,2	575,8	42,7	3.193,0	250,8	30,4	22,4	2,3	195,7
	TIV	4.105,7	309,9	555,9	39,5	3.200,3	245,8	25,2	23,0	2,6	195,0
1994	TI	4.074,9	319,1	550,4	40,0	3.165,3	238,6	23,8	21,0	3,8	190,0
	TII	4.113,2	305,8	549,9	42,9	3.214,6	241,3	26,4	23,1	3,5	188,2
	TIII	4.147,3	297,0	561,5	43,1	3.245,8	237,8	26,2	24,3	3,6	183,6
	TIV	4.147,6	290,6	562,5	39,5	3.254,9	230,7	21,1	26,0	2,3	181,2
1995	TI	4.187,2	306,5	557,2	40,7	3.282,9	232,8	21,0	22,8	2,3	186,7
	TII	4.264,9	304,3	554,0	42,6	3.364,0	241,4	24,4	19,9	2,5	194,6
	TIII	4.311,0	302,9	550,6	41,6	3.415,8	242,2	20,9	20,3	2,0	198,9
	TIV	4.335,2	285,5	559,3	47,3	3.443,1	244,2	22,3	21,5	3,0	197,3
1996	TI	4.363,9	304,2	548,8	51,2	3.459,6	245,0	21,2	22,7	3,5	197,6
	TII	4.427,6	271,6	552,9	50,8	3.552,2	244,2	19,6	22,1	3,4	199,2
	TIII	4.501,8	261,3	576,9	56,9	3.606,7	245,1	18,2	22,2	3,5	201,2
	TIV	4.556,4	268,4	585,7	57,8	3.644,5	249,5	17,9	23,9	2,0	205,7
1997	TI	4.600,5	307,6	569,5	55,1	3.668,3	250,5	18,5	21,6	2,9	207,5
	TII	4.663,7	272,9	588,3	50,0	3.752,5	249,8	19,2	21,2	2,3	207,1
	TIII	4.702,3	258,7	596,2	44,2	3.803,2	248,2	19,8	21,6	1,4	205,4
	TIV	4.753,9	270,3	605,1	43,8	3.834,7	251,6	18,5	22,6	1,6	208,8
1998	TI	4.795,5	305,5	585,7	47,6	3.856,7	255,7	17,4	25,1	2,0	211,1
	TII	4.834,6	258,0	616,0	50,1	3.910,5	257,0	17,9	24,2	1,5	213,4
	TIII	4.900,1	247,5	630,2	50,2	3.972,3	264,2	15,2	24,2	1,9	222,9
	TIV	4.955,1	262,5	634,6	50,1	4.007,9	265,8	12,6	25,9	2,0	225,4
1999	TI	5.091,6	276,0	639,8	55,0	4.120,7	277,9	13,4	28,3	2,2	234,0
	TII	5.223,7	264,5	646,1	60,7	4.252,4	282,8	14,7	26,2	2,9	239,0
	TIII	5.288,7	245,6	664,6	65,1	4.313,4	286,1	16,3	26,8	3,7	239,4
	TIV	5.420,2	271,3	698,9	77,9	4.372,1	290,9	16,6	29,2	4,5	240,6

Continuación

		Total España					Castilla y León				
		Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
2000	TI	5.524,3	282,9	713,1	74,5	4.453,7	290,7	16,8	28,4	4,8	240,6
	TII	5.665,7	270,8	736,8	83,7	4.574,4	297,3	17,8	31,0	5,0	243,6
	TIII	5.729,7	244,3	750,0	85,3	4.650,0	299,4	18,8	29,2	4,7	246,7
	TIV	5.819,4	272,3	776,9	86,2	4.684,0	306,0	16,8	32,4	4,3	252,5
2001	TI	5.895,5	312,1	778,0	85,1	4.720,4	305,4	16,5	30,3	5,0	253,6
	TII	5.946,4	267,9	768,0	88,4	4.822,1	307,4	16,8	28,9	6,2	255,5
	TIII	6.040,3	238,7	777,3	84,5	4.939,7	313,1	17,9	29,0	4,8	261,3
	TIV	6.100,8	259,9	772,5	90,7	4.977,7	315,7	16,9	27,4	6,4	265,0
2002	TI	6.114,2	287,6	751,4	95,9	4.979,3	313,2	14,9	27,6	6,2	264,6
	TII	6.242,0	254,1	792,9	102,0	5.092,9	320,2	15,0	31,1	4,4	269,8
	TIII	6.311,5	226,0	810,5	96,9	5.178,1	333,6	14,3	33,3	4,1	281,9
	TIV	6.393,5	259,9	809,8	107,6	5.216,1	331,3	16,3	34,7	4,5	275,9
2003	TI	6.438,8	290,9	781,2	109,7	5.257,1	330,4	16,1	34,4	5,3	274,6
	TII	6.607,6	263,1	771,7	109,7	5.463,2	331,7	17,1	34,3	4,8	275,6
	TIII	6.714,5	238,1	789,5	109,5	5.577,3	337,2	15,5	35,5	4,8	281,4
	TIV	6.811,4	273,3	756,0	115,8	5.666,4	337,6	17,1	36,8	3,6	280,1
2004	TI	6.847,4	281,1	777,2	116,5	5.672,6	332,1	15,4	35,5	4,5	276,7
	TII	6.983,4	256,9	785,8	115,2	5.825,6	343,1	15,4	34,0	4,7	289,1
	TIII	7.104,8	237,8	795,0	120,3	5.951,8	360,7	15,6	36,9	5,1	303,1
	TIV	7.210,6	265,6	804,0	123,5	6.017,5	357,4	16,4	34,6	5,3	301,2
2005	TI	7.329,8	276,6	804,1	129,4	6.119,6	366,3	16,2	35,6	6,5	308,1
	TII	7.577,1	267,7	811,0	128,5	6.369,8	381,8	17,4	34,3	5,9	324,1
	TIII	7.666,2	255,2	814,0	131,3	6.465,7	398,7	16,7	40,6	5,8	335,7
	TIV	7.764,7	278,4	822,8	119,3	6.544,1	396,1	19,8	35,4	6,8	334,0
2006	TI	7.824,5	283,1	787,6	122,8	6.631,0	390,7	17,5	34,2	6,1	332,9
	TII	7.989,1	266,2	784,9	134,6	6.803,4	399,8	19,5	36,8	6,5	337,1
	TIII	8.036,2	251,9	772,6	138,6	6.873,0	414,9	18,2	37,0	7,1	352,7
	TIV	8.170,5	250,6	819,2	141,4	6.959,3	419,6	17,7	40,7	9,3	351,9
2007	TI	8.214,7	284,5	817,7	151,3	6.961,2	417,4	18,8	40,9	9,3	348,3
	TII	8.359,6	244,5	809,9	153,5	7.151,7	420,6	16,5	40,6	8,6	354,9
	TIII	8.421,0	225,4	814,8	151,5	7.229,3	431,6	14,2	42,0	8,3	367,2
	TIV	8.479,8	247,0	838,9	154,1	7.239,8	431,4	16,2	39,3	9,1	366,7

Continuación

		Total España					Castilla y León				
		Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
2008	TI	8.478,4	250,2	859,4	160,0	7.208,8	426,9	14,9	37,4	9,9	364,6
	TII	8.565,8	238,7	820,2	155,2	7.351,7	421,0	15,5	40,2	8,1	357,2
	TIII	8.587,4	205,8	812,1	147,8	7.421,7	437,4	15,7	40,8	7,8	373,1
	TIV	8.516,2	218,8	759,2	139,4	7.398,7	428,8	16,8	39,7	7,8	364,6
2009	TI	8.259,9	228,0	694,6	156,7	7.180,5	416,0	14,3	36,7	7,4	357,6
	TII	8.244,1	202,7	680,1	142,0	7.219,4	421,7	11,3	35,7	6,6	368,1
	TIII	8.256,9	182,2	673,4	137,3	7.263,9	420,9	11,0	35,4	7,2	367,3
	TIV	8.205,3	205,8	675,9	142,8	7.180,8	421,1	11,2	33,5	8,6	367,8
2010	TI	8.154,2	234,9	638,8	150,1	7.130,5	415,9	10,3	31,9	8,3	365,4
	TII	8.142,9	199,0	641,4	142,8	7.159,7	415,7	11,4	31,6	7,1	365,6
	TIII	8.170,6	178,4	630,3	130,9	7.231,0	428,3	11,2	31,7	7,5	377,9
	TIV	8.198,5	205,5	646,4	125,4	7.221,3	425,7	11,7	33,5	6,7	373,7

Fuente: INE, EPA. 1985-2010.

Ocupadas por sector económico. España y Castilla y León, 1985-2010 (miles de personas)

		Total nacional					Castilla y León				
		Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
1985		3.175,4	503,3	527,9	15,2	2.122,0	196,8	47,1	18,6	0,8	130,1
1986		3.243,5	435,2	538,6	18,9	2.244,2	198,2	42,6	17,8	1,0	136,6
1987		3.514,2	432,8	598,8	20,2	2.461,0	220,0	46,9	21,5	1,2	150,4
1988		3.718,5	445,2	618,5	20,5	2.634,3	226,4	43,5	23,7	1,2	158,0
1989		3.896,4	421,1	633,7	29,0	2.812,6	238,0	41,9	24,3	1,2	170,6
1990		4.061,9	399,5	664,9	40,5	2.957,0	242,5	41,2	26,1	1,6	173,5
1991		4.170,2	355,8	653,4	46,9	3.114,1	251,1	35,9	28,4	2,6	184,2
1992		4.197,9	340,4	632,4	45,0	3.180,1	253,7	33,6	25,2	2,0	192,9
1993		4.105,2	320,9	571,1	44,1	3.169,1	247,0	28,3	22,1	2,2	194,3
1994		4.120,8	303,1	556,1	41,4	3.220,2	237,1	24,4	23,6	3,3	185,8
1995		4.274,6	299,8	555,3	43,1	3.376,5	240,2	22,2	21,1	2,5	194,4
1996		4.462,4	276,4	566,1	54,2	3.565,8	246,0	19,2	22,7	3,1	200,9
1997		4.680,1	277,4	589,8	48,3	3.764,7	250,0	19,0	21,8	2,1	207,2
1998		4.871,3	268,4	616,6	49,5	3.936,9	260,7	15,8	24,9	1,9	218,2

Continúa

Continuación

	Total España					Castilla y León				
	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
1999	5.256,1	264,4	662,4	64,7	4.264,7	284,4	15,3	27,6	3,3	238,3
2000	5.684,8	267,6	744,2	82,4	4.590,5	298,4	17,6	30,3	4,7	245,9
2001	5.995,8	269,7	774,0	87,2	4.865,0	310,4	17,0	28,9	5,6	258,9
2002	6.265,3	256,9	791,2	100,6	5.116,6	324,6	15,1	31,7	4,8	273,1
2003	6.643,1	266,4	774,6	111,2	5.491,0	334,2	16,5	35,3	4,6	277,9
2004	7.036,6	260,4	790,5	118,9	5.866,9	348,3	15,7	35,3	4,9	292,5
2005	7.584,5	269,5	813,0	127,1	6.374,8	385,7	17,5	36,5	6,3	325,5
2006	8.005,1	263,0	791,1	134,4	6.816,7	406,3	18,2	37,2	7,3	343,7
2007	8.368,8	250,4	820,3	152,6	7.145,5	425,3	16,4	40,7	8,8	359,3
2008	8.537,0	228,4	812,7	150,6	7.345,2	428,5	15,7	39,5	8,4	364,9
2009	8.241,6	204,7	681,0	144,7	7.211,2	419,9	12,0	35,3	7,5	365,2
2010	8.166,6	204,5	639,2	137,3	7.185,6	421,4	11,2	32,2	7,4	370,7

Fuente: INE, EPA. Medias anuales. 1985-2010. Elaboración propia.

Ocupados por sector económico. España y Castilla y León, 1985-2010 (miles de personas)

	Total					Castilla y León				
	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
1985	7.828,7	1.438,3	2.178,3	804,5	3.394,4	573,4	163,6	137,1	58,8	213,2
1986	7.965,3	1.324,3	2.191,9	851,3	3.586,3	577,1	154,4	139,2	62,3	220,7
1987	8.234,9	1.284,4	2.254,5	950,5	3.743,8	587,0	152,7	136,2	67,8	230,3
1988	8.485,2	1.251,6	2.301,2	1.053,1	3.879,4	592,0	147,7	133,2	78,2	232,9
1989	8.741,9	1.173,4	2.355,9	1.154,1	4.058,4	598,6	139,1	142,6	80,3	236,8
1990	8.893,0	1.084,8	2.406,0	1.236,3	4.166,0	615,5	129,8	149,5	85,2	251,0
1991	8.886,9	985,8	2.343,6	1.291,7	4.265,9	610,8	115,1	144,7	89,4	261,7
1992	8.624,5	909,1	2.281,5	1.209,9	4.224,0	585,0	105,3	141,4	85,2	253,1
1993	8.188,6	871,7	2.075,9	1.099,8	4.141,2	570,0	93,4	132,5	85,7	258,4
1994	8.086,9	843,2	2.021,0	1.075,8	4.146,9	554,8	89,2	129,0	86,7	250,0
1995	8.237,5	806,7	2.020,0	1.150,8	4.260,1	547,9	89,8	123,7	81,9	252,5
1996	8.409,1	802,8	2.026,7	1.173,9	4.405,8	549,7	88,9	127,1	79,8	254,0
1997	8.665,5	802,2	2.107,6	1.257,5	4.498,2	551,3	88,0	122,9	82,6	257,8
1998	9.032,9	816,1	2.241,7	1.335,8	4.639,3	561,1	84,0	131,5	83,4	262,2

Continúa

Continuación

	Total					Castilla y León				
	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
1999	9.433,8	784,4	2.295,6	1.507,6	4.846,3	576,1	78,4	133,2	93,9	270,6
2000	9.821,1	761,2	2.338,2	1.640,3	5.081,5	586,4	71,2	142,9	101,5	270,9
2001	10.150,5	775,6	2.402,8	1.789,1	5.183,1	592,5	73,8	148,7	104,5	265,6
2002	10.365,0	738,5	2.399,6	1.879,5	5.347,4	597,1	71,4	139,1	109,3	277,3
2003	10.652,9	724,7	2.426,2	1.990,5	5.511,6	602,9	69,4	143,9	112,6	277,1
2004	10.934,3	728,6	2.420,5	2.134,3	5.650,9	611,1	63,4	150,8	116,8	280,1
2005	11.388,8	731,2	2.467,0	2.230,1	5.960,6	637,0	68,9	152,8	124,6	290,7
2006	11.742,6	681,4	2.501,1	2.408,5	6.151,7	639,3	66,5	148,8	129,2	294,8
2007	11.987,3	675,2	2.441,5	2.544,8	6.325,9	647,8	63,3	148,7	127,5	308,2
2008	11.720,7	650,6	2.412,8	2.253,6	6.403,7	639,6	64,7	147,3	115,2	312,3
2009	10.646,4	581,4	2.094,0	1.743,6	6.227,5	597,4	54,9	143,7	98,5	300,4
2010	10.289,9	588,5	1.971,3	1.513,5	6.216,6	576,6	52,6	127,9	89,9	306,2

Fuente: INE, EPA. Medias anuales. 1985-2010. Elaboración propia.

Ocupadas por grupos de edad. España y Castilla y León, 1985-2010 (miles de personas)

	Total nacional				Castilla y León			
	Total	De 16 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años	Total	De 16 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1985	3.175,4	618,0	2.099,6	457,8	196,8	36,6	125,2	35,0
1986	3.243,5	628,8	2.175,1	439,6	198,2	35,1	128,4	34,8
1987	3.514,2	713,7	2.353,6	446,9	220,0	38,8	142,0	39,2
1988	3.718,5	766,0	2.482,6	469,9	226,4	38,6	149,2	38,6
1989	3.896,4	812,3	2.617,5	466,6	238,0	41,1	159,2	37,7
1990	4.061,9	831,0	2.775,2	455,7	242,5	36,6	167,4	38,5
1991	4.170,2	820,9	2.902,4	446,9	251,1	37,9	177,8	35,4
1992	4.197,9	763,4	2.972,9	461,6	253,7	38,8	178,5	36,4
1993	4.105,2	660,7	2.990,2	454,3	247,0	30,9	183,0	33,1
1994	4.120,8	628,6	3.068,8	423,3	237,1	27,0	179,4	30,7
1995	4.274,6	624,5	3.231,5	418,7	240,2	25,2	183,5	31,5
1996	4.462,4	608,3	3.445,5	408,7	246,0	25,9	190,9	29,2
1997	4.680,1	630,4	3.644,1	405,6	250,0	22,8	198,3	29,0

Continúa

Continuación

	Total nacional				Castilla y León			
	Total	De 16 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años	Total	De 16 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1998	4.871,3	647,2	3.806,3	417,8	260,7	23,5	207,4	29,8
1999	5.256,1	718,2	4.113,2	424,7	284,4	26,6	228,3	29,6
2000	5.684,8	761,1	4.474,5	449,2	298,4	26,8	242,9	28,6
2001	5.995,8	767,3	4.743,3	485,2	310,4	28,1	253,6	28,7
2002	6.265,3	761,4	4.999,9	504,1	324,6	30,0	265,6	29,1
2003	6.643,1	761,5	5.333,3	548,3	334,2	29,2	274,6	30,5
2004	7.036,6	762,7	5.678,4	595,5	348,3	31,6	284,1	32,6
2005	7.584,5	836,5	6.064,8	683,1	385,7	38,3	313,3	34,2
2006	8.005,1	862,6	6.409,1	733,4	406,3	36,8	331,1	38,5
2007	8.368,8	837,2	6.749,4	782,2	425,3	34,4	348,9	42,0
2008	8.537,0	799,8	6.899,4	837,8	428,5	32,1	352,3	44,1
2009	8.241,6	637,9	6.721,8	881,8	419,9	28,0	344,6	47,4
2010	8.155,9	575,5	6.667,4	913,1	420,0	26,3	339,9	53,7

Fuente: INE, EPA. Medias anuales. 1985-2010. Elaboración propia.

Ocupados por grupos de edad. España y Castilla y León. 1985-2010 (miles de personas)

	Total nacional				Castilla y León			
	Total	De 16 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años	Total	De 16 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1985	7.828,7	890,6	5.680,7	1.257,5	573,4	71,7	399,7	102,1
1986	7.965,3	936,4	5.789,6	1.239,4	577,1	66,3	405,2	105,7
1987	8.234,9	1.045,0	5.953,7	1.236,2	587,0	67,6	413,5	105,9
1988	8.485,2	1.127,1	6.121,8	1.236,3	592,0	71,0	418,0	103,0
1989	8.741,9	1.196,0	6.276,9	1.269,0	598,6	72,0	425,3	101,4
1990	8.893,0	1.215,0	6.403,5	1.274,4	615,5	74,1	438,5	102,9
1991	8.886,9	1.206,0	6.430,4	1.250,6	610,8	70,5	438,9	101,4
1992	8.624,5	1.121,6	6.297,7	1.205,2	585,0	63,1	426,1	95,9
1993	8.188,6	938,4	6.125,0	1.125,3	570,0	53,7	425,9	90,5
1994	8.086,9	891,9	6.144,2	1.050,9	554,8	55,4	418,4	81,1
1995	8.237,5	905,9	6.309,5	1.022,1	547,9	50,9	420,0	77,1

Continúa

Continuación

	Total nacional				Castilla y León			
	Total	De 16 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años	Total	De 16 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
1996	8.409,1	897,8	6.473,3	1.038,0	549,7	49,2	425,0	75,5
1997	8.665,5	921,7	6.694,0	1.049,9	551,3	46,7	426,9	77,6
1998	9.032,9	987,0	6.972,1	1.073,9	561,1	48,8	434,5	77,8
1999	9.433,8	1.070,3	7.288,0	1.075,5	576,1	51,6	447,7	76,9
2000	9.821,1	1.120,7	7.565,5	1.135,0	586,4	53,8	458,2	74,4
2001	10.150,5	1.158,5	7.785,7	1.206,3	592,5	54,7	458,9	78,9
2002	10.365,0	1.131,4	7.989,1	1.244,6	597,1	54,6	463,6	78,9
2003	10.652,9	1.112,1	8.244,8	1.296,0	602,9	53,1	468,0	81,9
2004	10.934,3	1.113,4	8.495,1	1.325,9	611,1	50,3	477,7	83,2
2005	11.388,8	1.167,7	8.812,6	1.408,5	637,0	55,1	491,5	90,5
2006	11.742,6	1.168,1	9.107,1	1.467,4	639,3	55,4	494,7	89,2
2007	11.987,3	1.154,1	9.343,8	1.489,3	647,8	54,9	503,6	89,2
2008	11.720,7	1.015,2	9.168,2	1.537,3	639,6	51,2	495,2	93,2
2009	10.646,4	743,8	8.447,8	1.454,9	597,4	40,7	469,5	87,3
2010	10.316,7	644,1	8.250,7	1.421,9	578,4	34,8	456,2	87,4

Fuente: INE, EPA. Medias anuales. 1985-2010. Elaboración propia.

Ocupados/as por sector económico por provincias, 1985-2010 (miles de personas)

	Ávila					Burgos				
	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
1985	54,53	20,38	5,80	4,45	23,80	111,35	22,45	29,30	8,58	50,50
1986	54,40	18,60	5,98	6,20	23,58	113,40	23,45	26,38	8,25	55,18
1987	54,78	18,63	5,18	7,00	23,93	117,43	22,68	29,18	8,33	57,18
1988	57,00	17,65	6,10	7,63	25,65	116,10	21,90	30,55	9,58	54,03
1989	56,90	13,35	5,88	8,75	28,93	119,13	20,55	32,00	11,00	55,60
1990	58,00	12,90	6,68	8,73	29,65	127,63	20,23	37,15	10,95	59,33
1991	58,13	11,45	6,38	8,33	32,00	130,65	21,00	37,98	10,95	60,75
1992	54,48	9,75	6,43	7,68	30,63	124,30	19,63	36,40	8,43	59,83
1993	53,25	8,40	6,08	8,30	30,50	118,03	14,43	32,10	8,98	62,53
1994	48,65	7,85	6,00	8,65	26,20	120,03	14,40	31,98	11,70	61,98

Continúa

Continuación

	Ávila					Burgos				
	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
1995	49,40	7,80	6,10	7,48	28,05	118,95	14,93	30,95	11,58	61,53
1996	49,10	9,13	5,85	6,80	27,33	121,30	12,38	33,50	10,60	64,83
1997	51,30	9,50	5,98	6,65	29,20	126,10	13,20	32,35	10,00	70,58
1998	54,70	8,93	6,68	7,05	32,05	122,40	10,00	33,53	11,03	67,88
1999	54,50	8,30	6,68	8,03	31,48	129,68	10,53	35,78	15,03	68,30
2000	57,58	9,38	8,88	7,68	31,63	134,83	8,28	40,65	13,33	72,58
2001	57,88	9,03	9,60	7,05	32,20	139,65	11,23	39,28	14,13	75,00
2002	57,68	9,85	9,30	7,28	31,25	146,55	10,60	39,78	15,88	80,30
2003	58,63	9,68	8,25	11,03	29,70	148,73	9,13	38,90	17,75	82,95
2004	61,75	8,70	9,00	11,70	32,43	150,00	9,50	40,75	15,05	84,73
2005	63,90	7,20	10,70	10,75	35,25	159,38	8,98	47,88	15,35	87,20
2006	66,83	6,55	9,50	13,13	37,70	162,68	10,13	45,75	17,85	88,98
2007	70,40	7,00	9,30	15,78	38,35	167,88	10,48	45,78	19,10	92,58
2008	65,88	7,40	8,65	10,83	38,98	176,90	10,23	42,98	20,15	103,53
2009	62,00	7,23	7,03	10,28	37,53	165,68	9,58	40,28	15,85	100,00
2010	57,50	6,13	5,70	9,43	36,27	158,97	6,80	37,20	15,00	100,03

	León					Palencia				
	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
1985	175,80	59,00	36,03	11,38	69,33	50,50	10,35	13,23	3,98	22,85
1986	171,38	52,25	35,73	11,50	71,75	54,05	10,70	14,30	3,95	25,08
1987	178,15	53,93	33,60	12,88	77,80	56,58	10,83	13,15	4,43	28,15
1988	170,95	48,13	34,50	15,45	72,90	60,80	12,13	11,68	5,10	31,93
1989	177,18	51,98	34,80	15,20	75,18	63,43	10,98	12,78	5,00	34,70
1990	186,50	52,13	34,13	16,30	83,93	62,55	9,05	13,85	6,68	32,95
1991	184,00	41,70	35,38	17,58	89,38	62,30	8,88	13,68	6,70	33,05
1992	177,35	39,00	31,08	16,18	91,10	64,40	11,20	15,10	6,85	31,25
1993	173,13	36,85	31,60	17,58	87,05	62,65	10,00	14,20	5,83	32,63
1994	165,73	30,38	33,53	16,55	85,23	58,45	7,88	13,05	4,38	33,15
1995	162,20	25,90	27,73	15,60	92,98	56,73	6,90	13,35	5,00	31,53
1996	159,45	23,23	28,48	18,55	89,23	54,43	7,88	10,93	5,18	30,45
1997	155,70	20,70	26,85	18,43	89,70	56,48	8,95	11,68	4,93	30,90

Continúa

Continuación

	León					Palencia				
	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
1998	155,50	18,35	27,03	15,20	94,85	58,28	9,60	12,75	5,40	30,50
1999	163,10	17,70	27,98	17,53	99,90	57,25	7,33	11,15	5,28	33,55
2000	158,50	17,98	29,33	21,78	89,43	61,05	8,23	11,88	5,75	35,20
2001	161,33	15,08	32,98	21,48	91,78	59,40	7,53	13,08	5,95	32,75
2002	160,18	14,35	29,33	19,33	97,20	62,33	7,70	13,43	8,13	33,08
2003	164,10	16,25	30,23	20,50	97,20	65,20	7,03	15,03	7,50	35,65
2004	167,13	13,23	31,25	21,88	100,75	65,50	5,75	14,83	7,35	37,63
2005	184,65	14,78	28,25	26,40	115,23	71,75	7,83	13,60	7,85	42,45
2006	185,78	14,75	24,88	23,70	122,45	70,33	8,53	13,43	8,45	39,95
2007	197,05	14,45	30,33	23,05	129,23	70,03	6,53	13,55	8,28	41,65
2008	193,88	12,08	26,55	22,78	132,40	65,13	5,60	13,00	6,65	39,88
2009	182,45	9,00	27,93	20,98	124,60	63,33	4,85	11,78	5,68	41,00
2010	177,93	8,60	28,50	16,77	124,13	65,60	4,40	11,77	5,57	43,90

	Salamanca					Segovia				
	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
1985	104,70	27,65	13,30	11,60	52,00	49,45	15,83	8,88	3,55	21,18
1986	107,25	28,18	13,23	11,80	54,08	50,43	13,88	8,20	4,23	24,05
1987	107,00	25,85	12,53	11,70	56,95	53,00	15,58	9,25	4,08	24,10
1988	107,18	24,95	11,05	11,10	60,13	54,80	13,85	10,15	5,28	25,53
1989	108,78	21,90	14,70	12,20	60,00	55,28	12,10	9,35	4,78	29,10
1990	112,48	21,10	16,55	13,03	61,85	55,65	11,48	10,28	5,43	28,53
1991	108,80	16,30	15,10	14,60	62,73	57,25	11,85	9,88	5,90	29,65
1992	105,00	15,88	16,10	11,98	61,10	52,85	9,35	8,68	5,18	29,65
1993	103,65	13,78	14,38	11,85	63,63	54,10	9,08	9,08	5,18	30,78
1994	103,70	13,73	14,53	14,10	61,35	53,08	8,35	8,10	5,45	31,18
1995	103,43	17,18	10,93	13,55	61,75	51,53	8,25	7,70	4,28	31,33
1996	110,00	18,78	12,85	9,93	68,43	51,00	7,58	7,38	5,45	30,63
1997	109,45	16,93	11,70	11,23	69,63	53,80	8,98	6,95	6,78	31,15
1998	113,73	14,65	13,00	12,93	73,18	53,68	9,05	7,60	5,78	31,25
1999	112,83	10,65	12,15	12,70	77,38	59,40	7,98	8,80	7,35	35,30
2000	120,53	9,18	11,38	14,75	85,23	57,50	6,83	9,45	7,93	33,23

Continúa

Continuación

	Salamanca					Segovia				
	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
2001	130,55	10,40	13,18	16,80	90,15	56,88	8,83	8,93	7,90	31,30
2002	129,40	9,80	12,20	18,05	89,38	58,53	8,28	10,45	7,38	32,43
2003	126,03	11,95	10,68	17,10	86,30	62,88	8,43	10,88	7,95	35,65
2004	133,63	12,43	12,93	19,15	89,15	68,05	8,53	12,35	8,73	38,50
2005	142,08	11,18	16,48	16,75	97,68	69,40	7,80	11,93	10,25	39,40
2006	137,73	9,65	18,25	17,33	92,53	70,63	7,58	10,20	10,63	42,25
2007	133,38	11,45	17,30	14,68	89,93	69,65	6,28	8,83	11,00	43,58
2008	134,13	9,40	17,75	14,38	92,65	72,78	7,93	11,88	10,78	42,25
2009	133,15	7,40	21,40	14,78	89,55	68,93	7,23	12,65	6,83	42,23
2010	133,37	7,67	18,50	10,30	96,87	67,27	5,10	10,43	7,13	44,57

	Soria					Valladolid				
	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
1985	30,13	9,60	5,58	2,48	12,48	126,15	16,43	37,30	8,90	63,45
1986	29,55	8,65	5,43	2,30	13,08	129,48	15,18	40,38	10,58	63,33
1987	31,48	8,58	6,08	2,03	14,75	142,85	18,13	42,63	13,03	69,05
1988	33,50	9,53	6,15	2,78	15,05	153,65	18,38	40,63	16,85	77,85
1989	35,53	8,48	6,45	3,45	17,15	154,55	16,50	43,50	15,45	79,15
1990	32,93	7,05	6,58	2,95	16,38	159,20	14,63	44,55	16,98	83,00
1991	32,23	6,25	7,00	2,80	16,23	164,03	15,98	39,43	19,00	89,68
1992	34,43	6,75	7,23	3,18	17,30	161,73	12,75	38,25	19,53	91,20
1993	34,20	5,63	7,28	3,58	17,68	159,08	11,05	33,38	18,95	95,75
1994	32,40	5,28	7,98	3,00	16,18	153,23	12,80	31,35	19,40	89,70
1995	32,33	5,53	7,33	2,88	16,63	154,85	10,70	35,23	16,70	92,20
1996	32,83	6,00	7,18	2,63	17,05	164,48	10,48	38,88	16,28	98,85
1997	33,88	6,60	7,55	2,78	17,00	160,88	8,85	36,68	15,15	100,18
1998	35,10	6,15	7,98	2,93	18,03	174,05	8,60	42,23	17,05	106,18
1999	37,18	6,95	8,35	3,15	18,75	192,45	10,58	46,33	19,65	115,90
2000	36,90	5,73	8,98	3,43	18,78	198,80	8,38	47,73	23,88	118,83
2001	37,78	5,73	8,55	3,43	20,10	197,23	8,53	44,75	23,88	120,13
2002	39,93	5,85	8,83	4,13	21,18	206,80	7,73	41,43	23,60	133,98
2003	39,48	4,83	9,73	4,65	20,28	212,33	7,73	48,50	21,28	134,85

Continúa

Continuación

	Soria					Valladolid				
	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
2004	38,85	5,20	9,53	4,35	19,75	211,80	6,23	47,60	24,85	133,13
2005	37,98	4,95	9,58	3,93	19,55	224,73	8,83	43,88	29,55	142,48
2006	39,73	4,75	10,30	3,98	20,65	242,85	9,75	45,70	31,50	155,90
2007	43,03	4,55	10,80	5,23	22,48	250,50	9,15	43,70	29,15	168,48
2008	42,38	3,98	8,93	5,18	24,30	246,13	10,43	46,78	25,60	163,35
2009	38,50	3,45	8,73	4,70	21,65	236,25	8,80	38,60	19,70	169,15
2010	38,13	3,43	8,10	4,00	22,60	232,77	12,43	32,97	22,57	164,77

	Zamora				
	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
1985	67,65	28,93	6,33	4,68	27,65
1986	65,43	26,05	7,43	4,58	27,25
1987	65,73	25,33	6,03	5,55	28,80
1988	64,28	24,70	6,18	5,53	27,85
1989	65,83	25,13	7,43	5,65	27,68
1990	63,10	22,58	5,93	5,83	28,85
1991	64,45	17,50	8,35	6,20	32,43
1992	64,23	14,60	7,45	8,23	34,03
1993	58,88	12,60	6,50	7,70	32,10
1994	56,63	12,90	6,15	6,78	30,80
1995	58,50	14,75	5,58	7,20	30,95
1996	53,10	12,68	4,85	7,50	28,13
1997	53,78	13,33	5,03	8,80	26,63

	Zamora				
	Total	Agric.	Indust.	Const.	Servicios
1998	54,43	14,50	5,58	7,80	26,63
1999	54,15	13,70	3,60	8,53	28,33
2000	59,05	14,70	4,78	7,68	31,88
2001	62,13	14,40	7,23	9,45	31,08
2002	60,30	12,30	6,03	10,38	31,58
2003	59,83	10,85	7,03	9,53	32,43
2004	62,75	9,63	7,83	8,68	36,65
2005	68,88	14,98	6,98	10,00	36,90
2006	69,08	13,05	7,90	10,03	38,10
2007	71,13	9,78	9,93	10,10	41,30
2008	70,85	11,38	11,03	8,35	40,08
2009	67,08	9,35	10,68	7,15	39,90
2010	66,80	8,90	8,47	8,23	41,20

Fuente: INE, EPA. Medias anuales, 1985-2010. Elaboración propia.

Ocupados/as por tipo de jornada. Valores absolutos, 2001-2010 (miles de personas)

	Total Nacional						Castilla y León					
	Varones			Mujeres			Varones			Mujeres		
	Total	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial	Total	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial	Total	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial	Total	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial
2001	10.150,5	9.870,6	280,0	5.995,7	4.987,7	1.008,0	592,5	579,1	13,4	310,4	246,1	64,3
2002	10.365,0	10.095,5	269,5	6.265,3	5.209,6	1.055,7	597,0	580,9	16,1	324,6	258,9	65,7
2003	10.652,9	10.374,3	278,6	6.643,1	5.508,6	1.134,4	602,9	588,8	14,2	334,2	268,0	66,2
2004	10.934,3	10.625,0	309,3	7.036,5	5.774,3	1.262,3	611,1	596,8	14,3	348,4	276,1	72,2
2005	11.388,8	10.874,5	514,3	7.584,4	5.751,9	1.832,5	637,0	611,2	25,8	385,7	281,2	104,5
2006	11.742,6	11.234,8	507,7	8.005,1	6.151,6	1.853,5	639,3	617,7	21,6	406,3	308,9	97,4
2007	11.987,2	11.495,0	492,3	8.368,8	6.462,3	1.906,4	647,8	623,5	24,3	425,3	323,6	101,6
2008	11.720,7	11.229,6	491,1	8.536,9	6.602,6	1.934,4	639,5	616,2	23,3	428,5	327,4	101,1
2009	10.646,4	10.129,9	516,5	8.241,6	6.343,0	1.898,6	597,4	573,6	23,8	419,9	315,4	104,6
2010	10.289,9	9.737,4	552,5	8.166,6	6.269,9	1.896,7	576,6	551,3	25,2	421,4	312,3	109,1

Fuente: INE, EPA (Media de los años 2001-2004 y Media de los cuatro trimestres del año Serie 2005-2010).

Ocupados/as por sexo y rama de actividad de servicios. Castilla y León, 2008-2010 (miles de personas)

	2010	2009	2008
	Varones		
Total ocupados	576,6	597,4	639,5
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	138,2	141,9	147,4
Información y comunicaciones	12,5	9,8	11,7
Actividades financieras y de seguros	10,3	10,8	14
Actividades inmobiliarias	0,8	1	1,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	33,5	32,9	36,9

Continúa

Continuación

	2010	2009	2008
	Varones		
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	94,9	88,8	86,4
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	16	15,3	13,7
Total servicios	306,2	300,5	311,7
	Mujeres		
Total ocupadas	421,4	419,9	428,5
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	121,8	120,7	126,6
Información y comunicaciones	7,9	8	9,2
Actividades financieras y de seguros	11,6	9,7	8,2
Actividades inmobiliarias	0,7	1,7	1,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	36,4	39,3	39,9
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	151,2	143,3	137,5
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	41,1	42,5	42,9
Total servicios	370,7	365,2	365,8

Fuente: INE, EPA medias anuales.

Ocupados/as por sexo y rama de actividad de servicios. Castilla y León, 2008-2010 (% vertical)

	2010	2009	2008
	Varones		
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	45,13	47,22	47,29
Información y comunicaciones	4,08	3,26	3,75

Continúa

Continuación

	2010	2009	2008
	Varones		
Actividades financieras y de seguros	3,36	3,59	4,49
Actividades inmobiliarias	0,26	0,33	0,51
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	10,94	10,95	11,84
Administración Pública y defensa, Seguridad social o bligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	30,99	29,55	27,72
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	5,23	5,09	4,40
	Mujeres		
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	32,86	33,05	34,61
Información y comunicaciones	2,13	2,19	2,52
Actividades financieras y de seguros	3,13	2,66	2,24
Actividades inmobiliarias	0,19	0,47	0,41
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	9,82	10,76	10,91
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	40,79	39,24	37,59
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	11,09	11,64	11,73

Fuente: INE, EPA medias anuales.

Ocupados/as por sexo y rama de actividad de servicios. Castilla y León, 2008-2010 (%)

	2010	2009	2008
	Varones		
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	53,15	54,04	53,80
Información y comunicaciones	61,27	55,06	55,98
Actividades financieras y de seguros	47,03	52,68	63,06
Actividades inmobiliarias	53,33	37,04	51,61

Continúa

Continuación

	2010	2009	2008
	Varones		
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	47,93	45,57	48,05
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	38,56	38,26	38,59
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	28,02	26,47	24,20
	Mujeres		
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	46,85	45,96	46,20
Información y comunicaciones	38,73	44,94	44,02
Actividades financieras y de seguros	52,97	47,32	36,94
Actividades inmobiliarias	46,67	62,96	48,39
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	52,07	54,43	51,95
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	61,44	61,74	61,41
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	71,98	73,53	75,80

Fuente: INE, EPA medias anuales.

Distribución del personal de las administraciones públicas. Castilla y León, 2010

	Administración Pública Estatal		Administración Comunidad Autónoma		Administración Local	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ávila	1.286	636	2.246	4.120	2.298	1.558
Burgos	4.871	2.088	3.601	8.091	2.949	2.294
León	6.369	2.374	4.591	9.799	4.725	3.458
Palencia	1.684	707	2.218	4.028	1.389	1.074
Salamanca	4.056	1.393	4.051	7.629	3.343	2.722
Segovia	2.281	810	2.105	4.114	1.935	1.568
Soria	965	502	1.657	3.168	930	914
Valladolid	6.963	2.755	6.439	12.830	4.065	3.054
Zamora	1.285	563	2.406	4.628	1.974	1.433
Castilla y León	29.760	11.828	29.314	58.407	23.608	18.075

Fuente: Ministerio de la Presidencia. Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2010.

Distribución del personal de la administración pública estatal. Castilla y León, 2010

	Fuerzas y cuerpos de seguridad		Fuerzas armadas		Administración justicia		Entes públicos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ávila	723	57	43	4	77	138	84	2
Burgos	1.050	86	1.921	435	156	463	888	82
León	1.767	111	2.466	456	236	495	896	121
Palencia	733	64	11	0	94	177	196	12
Salamanca	1.007	66	1.475	275	173	276	275	24
Segovia	679	52	749	120	67	146	34	2
Soria	513	35	8	0	68	117	62	1
Valladolid	1.361	108	2.434	443	257	524	1.003	125
Zamora	795	56	11	0	104	169	62	3
CyL	8.628	635	9.118	1.733	1.232	2.505	3.500	372

Fuente: Ministerio de la Presidencia. Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2010.

Distribución del personal de la administración pública de la Comunidad Autónoma. Castilla y León, 2010

	Consejerías		Docencia no Universitaria		Sanidad	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ávila	733	771	885	1.811	628	1.538
Burgos	956	1.569	1.270	2.782	1.375	3.740
León	1.134	1.396	1.777	3.969	1.680	4.434
Palencia	741	928	768	1.494	709	1.606
Salamanca	1.014	1.112	1.535	2.802	1.502	3.715
Segovia	686	909	857	1.849	562	1.356
Soria	686	941	536	1.102	435	1.125
Valladolid	2.753	4.007	1.724	3.612	1.962	5.211
Zamora	775	961	890	1.789	741	1.888
Castilla y León	9.478	12.594	10.242	21.210	9.594	24.613

Fuente: Ministerio de la Presidencia. Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2010.

Trabajadoras por sector de actividad

	Nº trabajadoras
Agricultura y ganadería	45
Industria	7
Construcción	6
Servicios	169
• Servicios (sin especificar)	48
• Educación	15
• Sanidad	17
• Transporte	2
• Administración	35
• Comercio	15
• Turismo	4
• Cuidado personas dependientes	14
• Otros servicios	15
Ns/Nc	4
Total general	227

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Trabajadoras por sector de actividad

	% trabajadoras por sectores
Agricultura y ganadería	19,82
Industria	3,08
Construcción	2,64
Servicios	74,45
Total general	100,00

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.



ANEXO IV. SITUACIÓN SOCIOPROFESIONAL



ANEXO IV. SITUACIÓN SOCIOPROFESIONAL

Asalariados/as en Castilla y León, 2001-2010 (miles de personas)

	Varones asalariados	Mujeres salaridas	Hombres ocupados	Mujeres ocupadas	Tasa asalarización	
					Hombres	Mujeres
2001	414,8	244,4	592,5	310,4	70,01	78,74
2002	426,3	261,5	597,1	324,6	71,40	80,57
2003	435,6	273,5	602,9	334,2	72,25	81,83
2004	443,1	278,6	611,1	348,3	72,51	79,98
2005	473,5	319,0	637,0	385,7	74,33	82,70
2006	476,6	341,0	639,3	406,3	74,55	83,94
2007	479,5	356,2	647,8	425,3	74,02	83,76
2009	445,9	356,4	639,6	428,5	69,72	83,17
2008	471,2	356,4	597,4	419,9	78,87	84,87
2010	432,9	363,4	578,4	420,0	74,85	86,53

Fuente: INE, EPA. Tablas anuales.

Asalariadas por tipo de contrato o relación laboral. Valores absolutos, 2001-2010 (miles de personas)

	Total nacional			Castilla y León		
	Total	De duración indefinida	Temporal	Total	De duración indefinida	Temporal
2001	5.017,7	3.278,5	1.739,1	244,4	167,2	77,2
2002	5.311,9	3.461,4	1.850,5	261,5	177,1	84,4
2003	5.673,4	3.711,9	1.961,5	273,5	186,4	87,1
2004	6.025,4	3.905,5	2.119,9	278,6	185,5	93,2
2005	6.476,5	4.164,7	2.311,8	319,0	203,9	115,2
2006	6.894,3	4.361,3	2.533,0	341,0	225,7	115,3
2007	7.238,3	4.841,8	2.396,5	356,2	247,6	108,5
2008	7.401,8	5.080,7	2.321,1	356,4	252,8	103,7
2009	7.187,0	5.225,8	1.961,2	356,4	265,4	91,0
2010	7.151,4	5.284,1	1.867,3	363,4	277,5	85,9

Fuente: INE, EPA (Media de los años 2001-2004 y Media de los cuatro trimestres del año Serie 2005-2010).

Asalariados por tipo de contrato o relación laboral. Valores absolutos, 2001-2010
(miles de personas)

	Total nacional			Castilla y León		
	Total	De duración indefinida	Temporal	Total	De duración indefinida	Temporal
2001	7.931,7	5.504,3	2.427,4	414,8	304,6	110,2
2002	8.160,0	5.721,6	2.438,3	426,3	314,1	112,3
2003	8.454,0	5.925,8	2.528,2	435,6	321,5	114,0
2004	8.695,4	6.038,0	2.657,4	443,1	322,5	120,7
2005	9.025,5	6.168,4	2.857,1	473,5	341,0	132,5
2006	9.313,9	6.330,1	2.983,7	476,6	349,5	127,1
2007	9.521,8	6.611,3	2.910,5	479,5	360,0	119,6
2008	9.279,4	6.720,0	2.559,4	471,2	360,7	110,5
2009	8.493,7	6.472,5	2.021,2	445,9	361,4	84,4
2010	8.195,4	6.239,5	1.955,9	432,9	346,0	86,9

Fuente: INE, EPA (Media de los años 2001-2004 y Media de los cuatro trimestres del año Serie 2005-2010).

Asalariados/as por tipo de sector (público o privado), sexo
(miles de personas)

Castilla y León	Asalariados del sector público			
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
2001	82,5	87,0	332,2	157,4
2002	82,2	84,2	344,1	177,3
2003	86,8	88,7	348,7	184,8
2004	88,3	86,4	354,8	192,2
2005	90,1	92,9	383,4	226,2
2006	83,3	96,5	393,4	244,6
2007	83,4	96,3	396,1	259,8
2008	80,9	99,7	390,3	256,7
2009	84,1	103,3	361,8	253,1
2010	91,1	106,3	341,8	257,1

Fuente: INE, EPA. Tablas anuales.

Asalariadas del sector público y privado por tipo de contrato o relación laboral.
Valores absolutos, 2001-2010
(miles de personas)

	Total nacional			Castilla y León		
	Total	De duración indefinida	Temporal	Total	De duración indefinida	Temporal
Sector privado						
2001	3.811,10	2.388,50	1.422,60	157,40	103,00	54,40
2002	4.063,60	2.555,60	1.508,00	177,30	116,00	61,30
2003	4.325,30	2.752,60	1.572,70	184,80	122,80	62,00
2004	4.594,50	2.881,80	1.712,60	192,20	122,80	69,40
2005	5.013,50	3.148,30	1.865,20	226,20	140,80	85,40
2006	5.402,60	3.354,40	2.048,20	244,60	159,40	85,10
2007	5.717,00	3.807,60	1.909,40	259,80	179,20	80,70
2008	5.820,10	4.010,40	1.809,60	256,70	182,40	74,30
2009	5.567,30	4.097,10	1.470,20	253,10	193,20	59,90
2010	5.457,90	4.071,90	1.386,00	257,10	197,80	59,30
Sector público						
2001	1.206,60	890,00	316,60	87,00	64,10	22,90
2002	1.248,40	905,90	342,50	84,20	61,20	23,10
2003	1.348,10	959,30	388,80	88,70	63,70	25,00
2004	1.430,90	1.023,60	407,30	86,40	62,60	23,70
2005	1.463,00	1.016,40	446,60	92,90	63,10	29,80
2006	1.491,70	1.006,90	484,80	96,50	66,30	30,20
2007	1.521,30	1.034,20	487,10	96,30	68,50	27,90
2008	1.581,70	1.070,30	511,40	99,70	70,40	29,30
2009	1.619,70	1.128,70	491,00	103,30	72,30	31,10
2010	1.693,50	1.212,20	481,30	106,30	79,70	26,60

Fuente: INE, EPA (Media de los años 2001-2004 y Media de los cuatro trimestres del año Serie 2005-2010).

Asalariados del sector público y privado por tipo de contrato o relación laboral.
Valores absolutos, 2001-2010
(miles de personas)

	Total nacional			Castilla y León		
	Total	De duración indefinida	Total	Total	Total	Temporal
Sector privado						
2001	6.632,60	4.425,90	2.206,80	332,20	234,60	97,60
2002	6.816,70	4.600,40	2.216,40	344,10	244,40	99,70
2003	7.094,50	4.791,70	2.302,70	348,70	249,40	99,30
2004	7.326,00	4.901,70	2.424,30	354,80	249,40	105,40
2005	7.624,40	5.038,70	2.585,80	383,40	265,80	117,70
2006	7.923,40	5.210,60	2.712,70	393,40	279,70	113,70
2007	8.130,10	5.481,40	2.648,70	396,10	287,90	108,30
2008	7.902,50	5.597,60	2.304,90	390,30	292,30	97,90
2009	7.051,40	5.309,30	1.742,10	361,80	292,90	68,90
2010	6.759,30	5.068,80	1.690,50	341,80	270,90	70,90
Sector público						
2001	1.299,10	1.078,50	220,60	82,50	70,00	12,60
2002	1.343,20	1.121,30	222,00	82,20	69,70	12,50
2003	1.359,60	1.134,10	225,50	86,80	72,10	14,70
2004	1.369,50	1.136,40	233,10	88,30	73,10	15,30
2005	1.401,10	1.129,70	271,40	90,10	75,20	14,90
2006	1.390,50	1.119,50	271,00	83,30	69,90	13,40
2007	1.391,70	1.130,00	261,80	83,40	72,10	11,30
2008	1.376,90	1.122,50	254,50	80,90	68,40	12,50
2009	1.442,30	1.163,20	279,10	84,10	68,60	15,50
2010	1.436,10	1.170,70	265,40	91,10	75,10	15,90

Fuente: INE, EPA (Media de los años 2001-2004 y Media de los cuatro trimestres del año Serie 2005-2010).

Asalariados/as por tipo de puesto laboral (Valores absolutos). Castilla y León (miles de personas)

	Total	Empleado (con jefes y sin subordinados)	Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	Mando intermedio	Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	Director de empresa grande o media	Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	No sabe
Varones								
2005	473,8	372,5	43,0	37,6	13,5	2,9	-	4,3
2006	473,9	370,8	47,2	37,7	7,6	4,2	1,6	4,8
2007	486,6	368,5	49,4	48,5	10,3	2,1	3,3	4,5
2008	476,4	364,1	50,3	40,8	11,6	0,2	4,4	5,1
2009	443,1	339,5	39,5	43,2	7,9	2,1	5,4	5,5
2010	433,4	330,6	50,9	37,4	8,4	0,9	4,3	0,9
Mujeres								
2005	323,4	274,2	15,5	19,9	10,9	0,6	-	2,2
2006	347,2	301,1	16,1	21,2	2,7	0,3	3,7	2,1
2007	350,6	294,7	20,3	24,1	4,9	0,2	2,5	3,9
2008	346,6	297,1	17,1	21,6	4,4	0,1	3,8	2,6
2009	352,8	301,3	21,3	20,6	2,8	0,3	3,0	3,4
2010	359,4	312,1	18,8	20,0	5,2	0,6	1,4	1,4

Fuente: INE. Variables de submuestra. Comunidades Autónomas. Condiciones de trabajo.

Asalariados/as por forma de su jornada laboral (Valores absolutos). Castilla y León (miles de personas)

	Total	Continuada	Partida	No sabe
Varones				
2010	433,4	229,7	203,4	0,3
2009	443,1	226,3	215,6	1,3
2008	476,4	240,6	233,7	2,0
2007	486,6	247,2	234,7	4,6
2006	473,9	232,6	237,9	3,3
2005	473,8	245,5	225,2	3,1

Continúa

Continuación

	Total	Continuada	Partida	No sabe
	Mujeres			
2010	359,4	271,6	86,7	1,1
2009	352,8	250,3	100,2	2,3
2008	346,6	232,9	111,7	1,9
2007	350,6	239,7	107,8	3,2
2006	347,2	230,7	111,9	4,6
2005	323,4	202,1	119,8	1,5

Fuente: INE. Variables de submuestra sobre condiciones de trabajo.
Comunidades Autónomas.

Ocupados por situación profesional en Castilla y León (miles personas)

	Total	Trabajador por cuenta propia: total	Empleador	Empresario sin asalariados o trabajador independiente	Miembro de cooperativa	Ayuda familiar	Asalariados: total	Asalariados del sector público	Asalariados del sector privado	Otra situación profesional
2001	592,5	177,0	43,4	122,2	2,1	9,3	414,8	82,5	332,2	0,8
2002	597,0	170,1	41,5	118,9	2,1	7,6	426,3	82,2	344,1	0,6
2003	602,9	166,8	43,0	114,2	1,9	7,8	435,6	86,8	348,7	0,5
2004	611,1	167,8	43,7	113,0	3,2	7,9	443,1	88,3	354,8	0,1
2005	637,0	162,0	38,8	110,5	3,2	9,6	473,5	90,1	383,4	1,5
2006	639,3	161,7	42,9	108,1	3,3	7,3	476,6	83,3	393,4	1,0
2007	647,8	168,0	45,7	111,6	3,3	7,4	479,5	83,4	396,1	0,2
2008	639,5	167,5	46,4	112,1	1,9	7,1	471,2	80,9	390,3	0,8
2009	597,4	150,8	45,6	99,5	0,5	5,2	445,9	84,1	361,8	0,7
2010	576,6	143,4	45,9	90,8	1,0	5,6	432,9	91,1	341,8	0,2

Fuente: INE, EPA. Variables de submuestra sobre condiciones de trabajo, 2001-2010.

Ocupadas por situación profesional en Castilla y León (miles personas)

	Total	Trabajador por cuenta propia: total	Empleador	Empresario sin asalariados o trabajador independiente	Miembro de cooperativa	Ayuda familiar	Asalariados: total	Asalariados del sector público	Asalariados del sector privado	Otra situación profesional
2001	310,4	65,1	8,9	38,5	2,5	15,2	244,4	87,0	157,4	0,9
2002	324,6	62,5	10,4	37,2	1,9	13,0	261,5	84,2	177,3	0,6
2003	334,2	60,5	10,1	38,4	1,2	10,8	273,5	88,7	184,8	0,2
2004	348,4	69,4	12,8	40,4	1,4	14,7	278,6	86,4	192,2	0,3
2005	385,7	66,4	11,4	38,2	1,6	15,1	319,0	92,9	226,2	0,3
2006	406,3	64,8	10,0	40,8	1,1	12,9	341,0	96,5	244,6	0,5
2007	425,3	68,7	13,0	44,6	1,3	9,8	356,2	96,3	259,8	0,4
2008	428,5	71,9	16,3	45,2	0,9	9,5	356,4	99,7	256,7	0,2
2009	419,9	63,3	15,2	38,8	0,3	8,9	356,4	103,3	253,1	0,2
2010	421,4	57,9	13,1	38,4	0,2	6,2	363,4	106,3	257,1	0,1

Fuente: INE, EPA. Variables de submuestra sobre condiciones de trabajo, 2001-2010.

Ocupados/as por tipo de puesto laboral. Castilla y León, 2005-2010 (miles personas)

	Total	Empleado (con jefes y sin subordinados)	Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	Mando intermedio	Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	Director de empresa grande o media	Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	No sabe
Varones								
2005	635,5	378,5	51,7	41,4	51,1	7,2	99,1	6,5
2006	635,9	379,3	56,3	39,2	45,3	8,9	99,2	7,7
2007	657,4	387,9	72,7	49,2	50,0	3,5	87,9	6,2
2008	651,8	374,6	62,6	42,4	52,4	4,1	108,1	7,5
2009	595,3	345,7	51,4	44,9	47,0	4,0	96,0	6,3
2010	580,7	335,5	57,5	38,6	49,7	5,1	91,9	2,4

Continúa

Continuación

	Total	Empleado (con jefes y sin subordinados)	Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	Mando intermedio	Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	Director de empresa grande o media	Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	No sabe
Mujeres								
2005	387,2	283,8	18,5	21,9	25,7	1,5	32,7	3,2
2006	409,7	311,3	19,8	21,4	13,3	1,1	38,7	4,1
2007	415,6	304,7	28,3	25,4	16,2	0,4	32,7	7,8
2008	416,3	306,7	22,3	22,2	13,2	0,9	46,6	4,3
2009	422,0	309,4	27,9	21,0	16,3	1,0	42,2	4,1
2010	417,3	319,2	20,1	20,3	18,8	1,7	35,8	1,4

Fuente: INE, EPA 2010. Variables de submuestra sobre condiciones de trabajo.

Ocupados/as por tipo de puesto laboral. Castilla y León, 2005-2010 (miles personas)

	Total	Empleado (con jefes y sin subordinados)	Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	Mando intermedio	Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	Director de empresa grande o media	Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	No sabe
Varones								
2005	100	59,56	8,14	6,51	8,04	1,13	15,59	1,02
2006	100	59,65	8,85	6,16	7,12	1,40	15,60	1,21
2007	100	59,01	11,06	7,48	7,61	0,53	13,37	0,94
2008	100	57,47	9,60	6,51	8,04	0,63	16,58	1,15
2009	100	58,07	8,63	7,54	7,90	0,67	16,13	1,06
2010	100	57,78	9,90	6,65	8,56	0,88	15,83	0,41
Mujeres								
2005	100	73,30	4,78	5,66	6,64	0,39	8,45	0,83
2006	100	75,98	4,83	5,22	3,25	0,27	9,45	1,00
2007	100	73,32	6,81	6,11	3,90	0,10	7,87	1,88
2008	100	73,67	5,36	5,33	3,17	0,22	11,19	1,03
2009	100	73,32	6,61	4,98	3,86	0,24	10,00	0,97
2010	100	76,49	4,82	4,86	4,51	0,41	8,58	0,34

Fuente: INE, EPA 2010. Variables de submuestra sobre condiciones de trabajo.

Asalariados/as por tipo de contrato o relación laboral, sexo.
España y Castilla y León, 2001-2010
(miles personas)

	Varones			Mujeres		
	Total	De duración indefinida.	Temporal.	Total	De duración indefinida.	Temporal.
	Total		Total			Total
	Total nacional					
2001	7.931,7	5.504,3	2.427,4	5.017,7	3.278,5	1.739,1
2002	8.160,0	5.721,6	2.438,3	5.311,9	3.461,4	1.850,5
2003	8.454,0	5.925,8	2.528,2	5.673,4	3.711,9	1.961,5
2004	8.695,4	6.038,0	2.657,4	6.025,4	3.905,5	2.119,9
2005	9.025,5	6.168,4	2.857,1	6.476,5	4.164,7	2.311,8
2006	9.313,9	6.330,1	2.983,7	6.894,3	4.361,3	2.533,0
2007	9.521,8	6.611,3	2.910,5	7.238,3	4.841,8	2.396,5
2008	9.279,4	6.720,0	2.559,4	7.401,8	5.080,7	2.321,1
2009	8.493,7	6.472,5	2.021,2	7.187,0	5.225,8	1.961,2
2010	8.195,4	6.239,5	1.955,9	7.151,4	5.284,1	1.867,3
	Castilla y León					
2001	414,8	304,6	110,2	244,4	167,2	77,2
2002	426,3	314,1	112,3	261,5	177,1	84,4
2003	435,6	321,5	114,0	273,5	186,4	87,1
2004	443,1	322,5	120,7	278,6	185,5	93,2
2005	473,5	341,0	132,5	319,0	203,9	115,2
2006	476,6	349,5	127,1	341,0	225,7	115,3
2007	479,5	360,0	119,6	356,2	247,6	108,5
2008	471,2	360,7	110,5	356,4	252,8	103,7
2009	445,9	361,4	84,4	356,4	265,4	91,0
2010	432,9	346,0	86,9	363,4	277,5	85,9

Fuente: INE, EPA 2010. Variables de submuestra sobre condiciones de trabajo.

**Asalariados/as por tipo de contrato o relación laboral, sexo.
España y Castilla y León, 2001-2010
(%)**

	Varones			Mujeres		
	Total	De duración indefinida.	Temporal. Total	Total	De duración indefinida.	Temporal. Total
	Total			Total		
	Total nacional					
2001	100,0	69,4	30,6	100,0	65,3	34,7
2002	100,0	70,1	29,9	100,0	65,2	34,8
2003	100,0	70,1	29,9	100,0	65,4	34,6
2004	100,0	69,4	30,6	100,0	64,8	35,2
2005	100,0	68,3	31,7	100,0	64,3	35,7
2006	100,0	68,0	32,0	100,0	63,3	36,7
2007	100,0	69,4	30,6	100,0	66,9	33,1
2008	100,0	72,4	27,6	100,0	68,6	31,4
2009	100,0	76,2	23,8	100,0	72,7	27,3
2010	100,0	76,1	23,9	100,0	73,9	26,1
	Castilla y León					
2001	100,0	73,4	26,6	100,0	68,4	31,6
2002	100,0	73,7	26,3	100,0	67,7	32,3
2003	100,0	73,8	26,2	100,0	68,2	31,8
2004	100,0	72,8	27,2	100,0	66,6	33,5
2005	100,0	72,0	28,0	100,0	63,9	36,1
2006	100,0	73,3	26,7	100,0	66,2	33,8
2007	100,0	75,1	24,9	100,0	69,5	30,5
2008	100,0	76,5	23,5	100,0	70,9	29,1
2009	100,0	81,0	18,9	100,0	74,5	25,5
2010	100,0	79,9	20,1	100,0	76,4	23,6

Fuente: INE, EPA submuestra de condiciones laborales, 2001-2010.

**Asalariados del sector público y privado por tipo de contrato
o relación laboral y sexo. España y Castilla y León
(miles de personas)**

Sector privado

	Varones			Mujeres		
	Total	De duración indefinida. Total	Temporal. Total	Total	De duración indefinida. Total	Temporal. Total
Total nacional						
2001	6.632,60	4.425,90	2.206,80	3.811,10	2.388,50	1.422,60
2002	6.816,70	4.600,40	2.216,40	4.063,60	2.555,60	1.508,00
2003	7.094,50	4.791,70	2.302,70	4.325,30	2.752,60	1.572,70
2004	7.326,00	4.901,70	2.424,30	4.594,50	2.881,80	1.712,60
2005	7.624,40	5.038,70	2.585,80	5.013,50	3.148,30	1.865,20
2006	7.923,40	5.210,60	2.712,70	5.402,60	3.354,40	2.048,20
2007	8.130,10	5.481,40	2.648,70	5.717,00	3.807,60	1.909,40
2008	7.902,50	5.597,60	2.304,90	5.820,10	4.010,40	1.809,60
2009	7.051,40	5.309,30	1.742,10	5.567,30	4.097,10	1.470,20
2010	6.759,30	5.068,80	1.690,50	5.457,90	4.071,90	1.386,00

Castilla y León						
2001	332,20	234,60	97,60	157,40	103,00	54,40
2002	344,10	244,40	99,70	177,30	116,00	61,30
2003	348,70	249,40	99,30	184,80	122,80	62,00
2004	354,80	249,40	105,40	192,20	122,80	69,40
2005	383,40	265,80	117,70	226,20	140,80	85,40
2006	393,40	279,70	113,70	244,60	159,40	85,10
2007	396,10	287,90	108,30	259,80	179,20	80,70
2008	390,30	292,30	97,90	256,70	182,40	74,30
2009	361,80	292,90	68,90	253,10	193,20	59,90
2010	341,80	270,90	70,90	257,10	197,80	59,30

Continúa

Sector público

	Varones			Mujeres		
	Total	De duración indefinida.	Temporal.	Total	De duración indefinida.	Temporal.
	Total		Total		Total	Total
	Total nacional					
2001	1.299,10	1.078,50	220,60	1.206,60	890,00	316,60
2002	1.343,20	1.121,30	222,00	1.248,40	905,90	342,50
2003	1.359,60	1.134,10	225,50	1.348,10	959,30	388,80
2004	1.369,50	1.136,40	233,10	1.430,90	1.023,60	407,30
2005	1.401,10	1.129,70	271,40	1.463,00	1.016,40	446,60
2006	1.390,50	1.119,50	271,00	1.491,70	1.006,90	484,80
2007	1.391,70	1.130,00	261,80	1.521,30	1.034,20	487,10
2008	1.376,90	1.122,50	254,50	1.581,70	1.070,30	511,40
2009	1.442,30	1.163,20	279,10	1.619,70	1.128,70	491,00
2010	1.436,10	1.170,70	265,40	1.693,50	1.212,20	481,30
	Castilla y León					
2001	82,50	70,00	12,60	87,00	64,10	22,90
2002	82,20	69,70	12,50	84,20	61,20	23,10
2003	86,80	72,10	14,70	88,70	63,70	25,00
2004	88,30	73,10	15,30	86,40	62,60	23,70
2005	90,10	75,20	14,90	92,90	63,10	29,80
2006	83,30	69,90	13,40	96,50	66,30	30,20
2007	83,40	72,10	11,30	96,30	68,50	27,90
2008	80,90	68,40	12,50	99,70	70,40	29,30
2009	84,10	68,60	15,50	103,30	72,30	31,10
2010	91,10	75,10	15,90	106,30	79,70	26,60

Fuente: INE, EPA submuestra condiciones laborales, 2001-2010.

Asalariados del sector público y privado por tipo de contrato o relación laboral y sexo. España y Castilla y León (%)

Sector privado						
	Varones			Mujeres		
	Total	De duración indefinida.	Temporal.	Total	De duración indefinida.	Temporal.
	Total	Total	Total	Total	Total	Total
Total nacional						
2001	100,00	66,73	33,27	100,00	62,67	37,33
2002	100,00	67,49	32,51	100,00	62,89	37,11
2003	100,00	67,54	32,46	100,00	63,64	36,36
2004	100,00	66,91	33,09	100,00	62,72	37,28
2005	100,00	66,09	33,91	100,00	62,80	37,20
2006	100,00	65,76	34,24	100,00	62,09	37,91
2007	100,00	67,42	32,58	100,00	66,60	33,40
2008	100,00	70,83	29,17	100,00	68,91	31,09
2009	100,00	75,29	24,71	100,00	73,59	26,41
2010	100,00	74,99	25,01	100,00	74,61	25,39
Castilla y León						
2001	100,00	70,62	29,38	100,00	65,44	34,56
2002	100,00	71,03	28,97	100,00	65,43	34,57
2003	100,00	71,52	28,48	100,00	66,45	33,55
2004	100,00	70,29	29,71	100,00	63,89	36,11
2005	100,00	69,33	30,70	100,00	62,25	37,75
2006	100,00	71,10	28,90	100,00	65,17	34,79
2007	100,00	72,68	27,34	100,00	68,98	31,06
2008	100,00	74,89	25,08	100,00	71,06	28,94
2009	100,00	80,96	19,04	100,00	76,33	23,67
2010	100,00	79,26	20,74	100,00	76,94	23,06

Continúa

Sector público

	Varones			Mujeres		
	Total	De duración indefinida.	Temporal.	Total	De duración indefinida.	Temporal.
	Total	Total	Total	Total	Total	Total
	Total nacional					
2001	100,00	83,02	16,98	100,00	73,76	26,24
2002	100,00	83,48	16,53	100,00	72,56	27,44
2003	100,00	83,41	16,59	100,00	71,16	28,84
2004	100,00	82,98	17,02	100,00	71,54	28,46
2005	100,00	80,63	19,37	100,00	69,47	30,53
2006	100,00	80,51	19,49	100,00	67,50	32,50
2007	100,00	81,20	18,81	100,00	67,98	32,02
2008	100,00	81,52	18,48	100,00	67,67	32,33
2009	100,00	80,65	19,35	100,00	69,69	30,31
2010	100,00	81,52	18,48	100,00	71,58	28,42
	Castilla y León					
2001	100,00	84,85	15,27	100,00	73,68	26,32
2002	100,00	84,79	15,21	100,00	72,68	27,43
2003	100,00	83,06	16,94	100,00	71,82	28,18
2004	100,00	82,79	17,33	100,00	72,45	27,43
2005	100,00	83,46	16,54	100,00	67,92	32,08
2006	100,00	83,91	16,09	100,00	68,70	31,30
2007	100,00	86,45	13,55	100,00	71,13	28,97
2008	100,00	84,55	15,45	100,00	70,61	29,39
2009	100,00	81,57	18,43	100,00	69,99	30,11
2010	100,00	82,44	17,45	100,00	74,98	25,02

Fuente: INE, EPA submuestra condiciones laborales, 2001-2010.



ANEXO V. MUJERES EMPRESARIAS



ANEXO V. MUJERES EMPRESARIAS

Programa de apoyo empresarial a las mujeres. Resultados 2003-2010

	Resumen total por CCAA					
	Usuarías	Demandas de asesoramiento	Demandas de cooperación	Proyectos del periodo	Empresas creadas	Empleo generado
Andalucía	12.499	17.029	1.798	10.479	2.269	711
Aragón	3.083	3.254	165	3.150	415	87
Asturias	3.799	3.986	687	3.699	1.101	69
Baleares	4.851	5.070	0	4.484	805	21
Canarias	5.752	5.933	113	5.225	1.144	87
Cantabria	5.855	7.244	58	4.967	1.200	381
Castilla-La Mancha	5.144	7.233	151	2.106	751	58
Castilla y León	9.345	11.919	264	8.553	2.525	385
Cataluña	2.466	3.430	57	2.487	345	280
C. Valenciana	9.713	10.278	95	8.877	2.590	93
Extremadura	1.738	1.859	133	1.647	419	275
Galicia	4.953	5.478	877	3.874	700	349
La Rioja	68	70	0	68	20	0
Madrid	4.018	4.886	94	3.544	830	119
Murcia	26	27	0	25	0	0
Navarra	3.589	3.769	0	3.519	559	73
País Vasco	3.445	4.483	49	3.025	768	315
Melilla	1	1	0	0	0	0
Total	80.345	95.948	4.541	69.729	16.441	3.303

Fuente: <http://camaras.org/publicado/formacion/paem.html> consultado el 23 de agosto de 2011.

Distribución de empresarios/as por CCAA e intensidad del empresario, 2007

	Empresarios/as		% distribución		% ocupados/as	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	122.937	2.418.811	100,0	100,0	13,7	20,4
Andalucía	170.970	402.178	15,2	16,6	14,0	20,4
Aragón	32.688	73.705	2,9	3,0	13,5	21,1
Asturias	34.194	56.912	3,0	2,4	19,0	23,2
Baleares	26.725	62.177	2,4	2,6	13,7	22,3
Canarias	35.924	88.696	3,2	3,7	9,6	16,4
Cantabria	16.886	32.167	1,5	1,3	15,9	21,9
Castilla y León	66.721	166.654	5,9	6,9	16,0	26,1
Castilla-La Mancha	48.266	122.641	4,3	5,1	16,2	23,2
Cataluña	174.944	387.235	15,6	16,0	11,8	19,5
C. Valenciana	120.260	260.678	10,7	10,8	13,7	19,9
Extremadura	25.979	66.035	2,3	2,7	17,3	25,5
Galicia	114.366	153.192	10,2	6,3	23,1	22,8
Madrid	133.314	273.476	11,9	11,3	10,0	16,1
Murcia	31.269	75.451	2,8	3,1	13,4	19,3
Navarra	19.000	36.921	1,7	1,5	16,0	21,7
País Vasco	61.726	134.599	5,5	5,6	14,8	23,9
La Rioja	7.978	23.214	0,7	1,0	14,2	26,5
Ceuta y Melilla	1.677	2.880	0,1	0,1	11,3	9,9

Fuente: Cámaras de Comercio "El perfil de las empresarias españolas y sus empresas" 2008.

Ocupados por cuenta propia en Castilla y León (miles personas)

	Total	Trabajador por cuenta propia. Total	Empleador	Empresario sin asalariados o trabajador independiente	Miembro de cooperativa	Ayuda familiar
2001	592,5	177,0	43,4	122,2	2,1	9,3
2002	597,0	170,1	41,5	118,9	2,1	7,6
2003	602,9	166,8	43,0	114,2	1,9	7,8
2004	611,1	167,8	43,7	113,0	3,2	7,9
2005	637,0	162,0	38,8	110,5	3,2	9,6
2006	639,3	161,7	42,9	108,1	3,3	7,3
2007	647,8	168,0	45,7	111,6	3,3	7,4
2008	639,5	167,5	46,4	112,1	1,9	7,1
2009	597,4	150,8	45,6	99,5	0,5	5,2
2010	576,6	143,4	45,9	90,8	1,0	5,6

Fuente: INE, EPA. Variables de submuestra sobre condiciones de trabajo, 2001-2010.

Ocupadas por cuenta propia en Castilla y León (miles personas)

	Total	Trabajadora por cuenta propia. Total	Empleadora	Empresaria sin asalariados o trabajador a independiente	Miembro de cooperativa	Ayuda familiar
2001	310,4	65,1	8,9	38,5	2,5	15,2
2002	324,6	62,5	10,4	37,2	1,9	13
2003	334,2	60,5	10,1	38,4	1,2	10,8
2004	348,4	69,4	12,8	40,4	1,4	14,7
2005	385,7	66,4	11,4	38,2	1,6	15,1
2006	406,3	64,8	10	40,8	1,1	12,9
2007	425,3	68,7	13	44,6	1,3	9,8
2008	428,5	71,9	16,3	45,2	0,9	9,5
2009	419,9	63,3	15,2	38,8	0,3	8,9
2010	421,4	57,9	13,1	38,4	0,2	6,2

Fuente: INE, EPA. Variables de submuestra sobre condiciones de trabajo, 2001-2010.

Ocupados por cuenta propia en Castilla y León (%)

	Total	Trabajador por cuenta propia. Total	Empleador	Empresario sin asalariados o trabajador independiente	Miembro de cooperativa	Ayuda familiar
2001	100	29,87	24,52	69,04	1,19	5,25
2002	100	28,49	24,40	69,90	1,23	4,47
2003	100	27,67	25,78	68,47	1,14	4,68
2004	100	27,46	26,04	67,34	1,91	4,71
2005	100	25,43	23,95	68,21	1,98	5,93
2006	100	25,29	26,53	66,85	2,04	4,51
2007	100	25,93	27,20	66,43	1,96	4,40
2008	100	26,19	27,70	66,93	1,13	4,24
2009	100	25,24	30,24	65,98	0,33	3,45
2010	100	24,87	32,01	63,32	0,70	3,91

Fuente: INE, EPA. Variables de submuestra sobre condiciones de trabajo, 2001-2010.

Ocupadas por cuenta propia en Castilla y León (%)

	Total	Trabajadora por cuenta propia. Total	Empleadora	Empresaria sin asalariados o trabajador a independiente	Miembro de cooperativa	Ayuda familiar
2001	100	20,97	13,67	59,14	3,84	23,35
2002	100	19,25	16,64	59,52	3,04	20,80
2003	100	18,10	16,69	63,47	1,98	17,85
2004	100	19,92	18,44	58,21	2,02	21,18
2005	100	17,22	17,17	57,53	2,41	22,74
2006	100	15,95	15,43	62,96	1,70	19,91
2007	100	16,15	18,92	64,92	1,89	14,26
2008	100	16,78	22,67	62,87	1,25	13,21
2009	100	15,08	24,01	61,30	0,47	14,06
2010	100	13,74	22,63	66,32	0,35	10,71

Fuente: INE, EPA. Variables de submuestra sobre condiciones de trabajo, 2001-2010.



ANEXO VI. DATOS EPA
(Elaboración a medida según estratos
de municipio)



ANEXO VI. DATOS EPA (Elaboración a medida según estratos de municipio)

Inactividad femenina por estrato de población. Castilla y León
(3^{er} trimestre 2010)

<i>Tamaño municipio</i>	Nº personas (miles)	% vertical
Capital de provincia	227,0	39,83
Municipios autorrepr. y mayores de 100.000 hab.	15,8	2,77
Municipios de 10.000 a 50.000 hab.	61,3	10,76
Municipios entre 5.000 y 10.000 hab.	74,1	13,00
Municipios entre 2.000 y 5.000 hab.	17,1	3,00
Municipios menores de 2.000 hab.	174,6	30,64
Total	569,9	100,00

Fuente: INE, EPA 2010 (3^{er} trimestre). Elaboración a medida.

Inactividad femenina por edad, municipios < 2.000 habitantes. Castilla y León
(3^{er} trimestre 2010)

<i>Grupo de edad</i>	Nº personas (miles)	% vertical
16 a 19 años	6,2	3,55
20 a 24 años	3,6	2,06
25 a 54 años	27,1	15,52
55 y más años	137,7	78,87
Total	174,6	100,00

Fuente: INE, EPA 2010 (3^{er} trimestre). Elaboración a medida.

Tasa de actividad femenina por estrato de población. Castilla y León (3^{er} trimestre 2010)

<i>Tamaño municipio</i>	Tasa de actividad
Capital de provincia	52,10
Municipios autorrepr. y mayores de 100.000 hab.	47,04
Municipios de 10.000 a 50.000 hab.	48,17
Municipios entre 5.000 y 10.000 hab.	51,42
Municipios entre 2.000 y 5.000 hab.	44,80
Municipios menores de 2.000 hab.	38,64
Total	47,72

Fuente: INE, EPA 2010 (3^{er} trimestre). Elaboración a medida.

Tasa de empleo femenino por estrato de población. Castilla y León (3^{er} trimestre 2010)

<i>Tamaño municipio</i>	Tasa de empleo
Capital de provincia	43,43
Municipios autorrepr. y mayores de 100.000 hab.	36,04
Municipios de 10.000 a 50.000 hab.	40,30
Municipios entre 5.000 y 10.000 hab.	41,67
Municipios entre 2.000 y 5.000 hab.	33,94
Municipios menores de 2.000 hab.	31,63
Total	39,29

Fuente: INE, EPA 2010 (3^{er} trimestre). Elaboración a medida.

Tasa de paro femenino por estrato de población. Castilla y León (3^{er} trimestre 2010)

<i>Tamaño municipio</i>	Tasa de paro
Capital de provincia	16,63
Municipios autorrepr. y mayores de 100.000 hab.	23,38
Municipios de 10.000 a 50.000 hab.	16,34
Municipios entre 5.000 y 10.000 hab.	18,97
Municipios entre 2.000 y 5.000 hab.	24,24
Municipios menores de 2.000 hab.	18,16
Total	17,66

Fuente: INE, EPA 2010 (3^{er} trimestre). Elaboración a medida.

Ocupación femenina por sector de actividad y estrato de población y Castilla y León, 2010 (miles de personas)

<i>Tamaño municipio</i>	Resto	Asalariadas	Total	% ocupación en servicios
Capital de provincia	15,30	190,50	205,80	92,57
Municipios autorrepr. y mayores de 100.000 hab.	1,60	9,10	10,70	85,05
Municipios de 10.000 a 50.000 hab.	5,90	41,80	47,70	87,63
Municipios entre 5.000 y 10.000 hab.	8,60	55,00	63,60	86,48
Municipios entre 2.000 y 5.000 hab.	1,30	9,20	10,50	87,62
Municipios menores de 2.000 hab.	17,70	72,30	90,00	80,33
Total	50,40	377,90	428,30	88,23

Fuente: INE, EPA 2010 (3^{er} trimestre). Elaboración a medida. Los datos inferiores a 5 deben ser tomados con precaución pues están afectados por fuertes errores de muestreo.

Ocupación femenina por situación profesional y estrato de población y Castilla y León, 2010 (miles)

<i>Tamaño municipio</i>	Resto	Asalariadas	Total	Tasa asalarización
Capital de provincia	18,00	187,80	205,80	91,25
Municipios autorrepr. y mayores de 100.000 hab.	1,90	8,80	10,70	82,24
Municipios de 10.000 a 50.000 hab.	4,00	43,70	47,70	91,61
Municipios entre 5.000 y 10.000 hab.	13,00	50,60	63,60	79,56
Municipios entre 2.000 y 5.000 hab.	2,20	8,30	10,50	79,05
Municipios menores de 2.000 hab.	19,00	71,00	90,00	78,89
Total	58,10	370,20	428,30	86,43

Fuente: INE, EPA 2010 (3^{er} trimestre). Elaboración a medida.

Ocupación femenina por Condición Socioeconómica y estrato de población y Castilla y León 2010
(miles de personas)

	Capital de provincia	Municipios autorrept. y mayores de 100.000 hab.	Municipios de 10.000 a 50.000 hab.	Municipios entre 5.000 y 10.000 hab.	Municipios entre 2.000 y 5.000 hab.	Municipios menores de 2.000 hab.	Total
Resto	15,3	1,3	3,5	8,7	1,2	17,4	47,4
Empresarias no agrarias sin asalariados	9,3	0,9	2,1	7,3	1,1	6,2	26,9
Profesionales, técnicas por cuenta ajena	56,4	2,6	8,7	9,6	1,7	10,8	89,8
Resto del personal administrativo y comercial	56,2	2,8	14,4	16,8	1,9	23,3	115,4
Resto del personal de servicios	62,9	2,8	15,1	17,2	4,1	27,1	129,2
Operarias cualificadas no agrarios	5,7	0,3	4,0	3,9	0,6	5,3	19,8
Total	205,8	10,7	47,7	63,6	10,5	90,0	428,3

Fuente: INE, EPA 2010 (3^{er} trimestre). Elaboración a medida. Los datos inferiores a 5 deben ser tomados con precaución pues están afectados por fuertes errores de muestreo.

Ocupación femenina por Condición Socioeconómica y estrato de población y Castilla y León 2010
(% horizontal)

	Capital de provincia	Municipios autorrepr. y mayores de 100.000 hab.	Municipios de 10.000 a 50.000 hab.	Municipios entre 5.000 y 10.000 hab.	Municipios entre 2.000 y 5.000 hab.	Municipios menores de 2.000 hab.	Total
Resto	32,28	2,74	7,38	18,35	2,53	36,71	100
Empresarias no agrarias sin asalariados	34,57	3,35	7,81	27,14	4,09	23,05	100
Profesionales, técnicas por cuenta ajena	62,81	2,90	9,69	10,69	1,89	12,03	100
Resto del personal administrativo y comercial	48,70	2,43	12,48	14,56	1,65	20,19	100
Resto del personal de servicios	48,68	2,17	11,69	13,31	3,17	20,98	100
Operarias cualificadas no agrarios	28,79	1,52	20,20	19,70	3,03	26,77	100
Total	48,05	2,50	11,14	14,85	2,45	21,01	100

Fuente: INE, EPA 2010 (3^{er} trimestre). Elaboración a medida.



ANEXO VII. DATOS DE LA ENCUESTA



ANEXO VII. DATOS DE LA ENCUESTA

Encuestadas según lugar de residencia

<i>Tamaño lugar de residencia</i>	Nº mujeres encuestadas	% vertical
Menos de 500 habitantes	110	18,93
De 500 a < 1.000 hab.	57	9,81
De 1.000 a < 2.000 hab.	116	19,97
De 2.000 a 5.000 hab.	291	50,09
Ns/Nc	7	1,20
Total general	581¹	100,00

¹ El número total de encuestas es 583 pero no todas las preguntas están contestadas, por lo que hay disfunciones en algunas tablas.

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Hijos según edad de las mujeres

<i>Grupo de edad</i>	Nº Mujeres	Nº hijos totales	Nº hijos menores de 6	Nº hijos de 6 a 12	Nº medio hijos totales	Nº medio de hijos menores de 6 años
De 16 a 24 años	42	15	10	2	0,36	0,24
De 25 a 44 años	241	300	99	99	1,24	0,41
De 45 a 65 años	238	451	3	24	1,89	0,01
Mayor de 65	56	138	0	0	2,46	0,00
No contesta	4	5	0	0	1,25	0,00
Total general	581¹	909	112	125	1,56	0,19

¹ El número total de encuestas es 583 pero no todas las preguntas están contestadas, por lo que hay disfunciones en algunas tablas.

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Situación laboral según nivel de estudios

<i>Situación laboral actual</i>	No sabe leer ni escribir	Estudios primarios incompletos	Estudios primarios completos	Estudios secundarios	FP ciclos formativos	Estudios universitarios medios	Estudios universitarios superiores	Estudios de postgrado	Ns/Nc	Total general
No nunca he trabajado	2	18	61	23	19	10	5	1	7	146
Ahora no	2	31	88	34	28	15	9	0	0	207
Si trabajo fuera de casa	0	9	62	44	45	46	16	4	1	227
Ns/Nc	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Total general	4	58	211	101	93	71	30	5	8	581¹

¹ El número total de encuestas es 583 pero no todas las preguntas están contestadas, por lo que hay disfunciones en algunas tablas.

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Situación laboral según nivel de estudios (% horizontal)

<i>Situación laboral actual</i>	No sabe leer ni escribir	Estudios primarios incompletos	Estudios primarios completos	Estudios secundarios	FP ciclos formativos	Estudios universitarios medios	Estudios universitarios superiores	Estudios de postgrado	Ns/Nc	Total general
No nunca he trabajado	0,14	12,33	41,78	15,75	13,01	6,85	3,42	0,68	4,79	100
Ahora no	0,10	14,98	42,51	16,43	13,53	7,25	4,35	0,00	0,00	100
Si trabajo fuera de casa	0,00	3,96	27,31	19,38	19,82	20,26	7,05	1,76	0,44	100
Ns/Nc	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100
Total general	0,07	9,98	36,32	17,38	16,01	12,22	5,16	0,86	1,38	100

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Situación laboral según nivel de estudios (% vertical)

<i>Situación laboral actual</i>	No sabe leer ni escribir	Estudios primarios incompletos	Estudios primarios completos	Estudios secundarios	FP ciclos formativos	Estudios universitarios medios	Estudios universitarios superiores	Estudios de postgrado	Ns/Nc	Total general
No nunca he trabajado	50,00	31,03	28,91	22,77	20,43	14,08	16,67	20,00	87,50	25,13
Ahora no	50,00	53,45	41,71	33,66	30,11	21,13	30,00	0,00	0,00	35,63
Si trabajo fuera de casa	0,00	15,52	29,38	43,56	48,39	64,79	53,33	80,00	12,50	39,07
Ns/Nc	0,00	0,00	0,00	0,00	1,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,17
Total general	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Formación de las mujeres rurales trabajadoras. Castilla y León, 2011

<i>Grupo de edad</i>	Estudios primarios incompletos	Estudios primarios completos	Estudios secundarios	FP ciclos formativos	Estudios universitarios medios	Estudios universitarios superiores	Estudios de postgrado	Ns/Nc	Total trabajadoras
De 16 a 24 años	1	4	1	2	2	2	1		13
De 25 a 44 años	2	32	23	32	35	13	2	1	140
De 45 a 65 años	7	39	22	20	9	4	2		103
Mayor de 65		1							1
No contesta		2							2
Total general	10	78	46	54	46	19	5	1	259

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Situación en relación con trabajo según tamaño lugar de residencia (%)

	Tamaño lugar de residencia	Trabajadora jubilada/ pensionista	Parada	Estudiante	Trabajo domestico sin remunerar	Negocio familiar sin remunerar	Ns/Nc	Total general
Menos de 500 habitantes	48,18	7,27	10,00	2,73	4,55	2,73	24,55	100
De 500 a < 1.000 hab.	45,61	14,04	14,04	1,75	8,77	5,26	10,53	100
De 1.000 a < 2.000 hab.	52,59	4,31	11,21	2,59	15,52	5,17	8,62	100
De 2.000 a 5.000 hab.	40,55	12,37	10,65	1,37	15,12	7,90	12,03	100
Ns/Nc	14,29	28,57	14,29	0,00	0,00	0,00	42,86	100
Total general	44,58	10,15	11,02	1,89	12,39	6,02	13,94	100

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Situación en relación con trabajo según edad

Grupo de edad	Trabajadora	Jubilada/ pensionista	Parada	Estudiante	Trabajo domestico sin remunerar	Negocio familiar sin remunerar	Ns/Nc	Total general
De 16 a 24 años	13	2	2	10	3	0	12	42
De 25 a 44 años	140	2	38	1	20	17	23	241
De 45 a 65 años	103	21	24	0	44	17	29	238
Mayor de 65	1	34	0	0	5	1	15	56
No contesta	0	0	0	0	0	0	4	4
Total general	257	59	64	11	72	35	83	581¹

¹ El número total de encuestas es 583 pero no todas las preguntas están contestadas, por lo que hay disfunciones en algunas tablas.

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Situación en relación con trabajo según edad (%)

Grupo de edad	Trabajadora	Jubilada/ pensionista	Parada	Estudiante	Trabajo doméstico sin remunerar	Negocio familiar sin remunerar	Ns/Nc	Total general
De 16 a 24 años	30,95	4,76	4,76	23,81	7,14	0,00	28,57	100
De 25 a 44 años	58,09	0,83	15,77	0,41	8,30	7,05	9,54	100
De 45 a 65 años	43,28	8,82	10,08	0,00	18,49	7,14	12,18	100
Mayor de 65	1,79	60,71	0,00	0,00	8,93	1,79	26,79	100
No contesta	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	100
Total general	44,23	10,15	11,02	1,89	12,39	6,02	14,29	100

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Razones más importantes para trabajar. Mujeres rurales CyL 2011

Razones	Nº respuestas	% respuestas
Necesidad económica	97	42,73
Independencia económica individual	49	21,59
Ejercer su profesión	17	7,49
Gusto por el trabajo en si mismo	14	6,17
Relación personal	15	6,61
No estar encerrada en casa	4	1,76
Relacionarse con otras personas	7	3,08
Mayor valoración de las mujeres	2	0,88
El trabajo estructura de vida	1	0,44
Ns/Nc	21	9,25
Total general	227	100,00

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Trabajadoras por sector de actividad

	Nº trabajadoras
Agricultura y ganadería	45
Industria	7
Construcción	6
Servicios	169
Servicios (sin especificar)	48
• Educación	15
• Sanidad	17
• Transporte	2
• Administración	35
• Comercio	15
• Turismo	4
• Cuidado personas dependientes	14
• Otros servicios	15
Ns/Nc	4
Total general	227

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Trabajadoras por sector de actividad

	% trabajadoras por sectores
Agricultura y ganadería	19,82
Industria	3,08
Construcción	2,64
Servicios	74,45
Total general	100,00

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Satisfacción con el trabajo

<i>Satisfacción</i>	Nº respuestas	% respuestas
Mucho	57	25,11
Bastante	136	59,91
Poco	28	12,33
Nada	2	0,88
Ns/Nc	4	1,76
Total general	227	100,00

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Tipo de contrato

	Total trabajo por cuenta ajena	Trabajo por cuenta propia	Ns/Nc	Total general
Nº respuestas	169	55	3	227
% respuestas	74,5	24,2	1,3	100

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Contratos de trabajadoras por cuenta ajena

	Trabajo por cuenta ajena	Contrato fijo continuo	Contrato fijo discontinuo	Contrato eventual /temporal	Por obra o servicio	Sin contrato	Ns/Nc	Total general
Nº respuestas	8	85	10	33	19	9	5	169
% respuestas	4,73	50,30	5,92	19,53	11,24	5,33	2,96	100

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Tipo de jornada de las trabajadoras

	Completa	Parcial	Por horas o reducida	Ns/Nc	Total general
Nº respuestas	147	39	29	12	227
% respuestas	64,76	17,18	12,78	5,29	100

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Lugar de trabajo según tamaño del municipio de residencia.
Trabajadoras rurales. Castilla y León, 2011
 (% horizontal)

<i>Tamaño lugar de residencia</i>	En su su domicilio	En su núcleo de residencia	Fuera del pueblo	En varios pueblos	Sin lugar fijo	Ns/ Nc	Total general
Menos de 500 habitantes	11,32	52,83	30,19	3,77	0,00	1,89	100,00
De 500 a < 1.000 hab.	8,00	48,00	28,00	12,00	0,00	4,00	100,00
De 1.000 a < 2.000 hab.	1,64	50,82	37,70	8,20	0,00	1,64	100,00
De 2.000 a 5.000 hab.	4,24	42,37	37,29	11,02	3,39	1,69	100,00
Ns/Nc	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00
Total general	5,43	46,90	35,27	8,91	1,55	1,94	100,00

Lugar de trabajo según tamaño del municipio de residencia.
Trabajadoras rurales. Castilla y León, 2011

<i>Tamaño lugar de residencia</i>	En su su domicilio	En su núcleo de residencia	Fuera del pueblo	En varios pueblos	Sin lugar fijo	Ns/ Nc	Total general
Menos de 500 habitantes	42,86	23,14	17,58	8,70	0,00	20,00	20,54
De 500 a < 1.000 hab.	14,29	9,92	7,69	13,04	0,00	20,00	9,69
De 1.000 a < 2.000 hab.	7,14	25,62	25,27	21,74	0,00	20,00	23,64
De 2.000 a 5.000 hab.	35,71	41,32	48,35	56,52	100,00	40,00	45,74
Ns/Nc	0,00	0,00	1,10	0,00	0,00	0,00	0,39
Total general	100	100	100	100	100	100	100

Mayores dificultades para encontrar trabajo en espacios rurales (% vertical)

<i>Tamaño lugar de residencia</i>	Sí	No	Ns/Nc	Total
Menos de 500 habitantes	84	10	16	110
De 500 a < 1.000 hab.	47	3	6	56
De 1.000 a < 2.000 hab.	103	13	0	116
De 2.000 a 5.000 hab.	238	24	31	293
Ns/Nc	3		2	5
Total general	475	50	54	580¹

¹ El número total de encuestas es 583 pero no todas las preguntas están contestadas, por lo que hay disfunciones en algunas tablas.

Fuente: Encuesta 2011 Elaboración propia.

Mayores dificultades para encontrar trabajo en espacios rurales (% horizontal)

<i>Tamaño lugar de residencia</i>	Sí	No	Ns/Nc	Total
Menos de 500 habitantes	76,36	9,09	14,55	100
De 500 a < 1.000 hab.	83,93	5,36	10,71	100
De 1.000 a < 2.000 hab.	88,79	11,21	0,00	100
De 2.000 a 5.000 hab.	81,23	8,19	10,58	100
Total general	81,90	8,62	9,31	100

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Mayores dificultades para encontrar trabajo en espacios rurales (% vertical)

<i>Tamaño lugar de residencia</i>	Sí	No	Ns/Nc	Total
Menos de 500 habitantes	17,68	20,00	29,63	18,97
De 500 a < 1.000 hab.	9,89	6,00	11,11	9,66
De 1.000 a < 2.000 hab.	21,68	26,00	0,00	20,00
De 2.000 a 5.000 hab.	50,11	48,00	57,41	50,52
Total general	0,63	0,00	3,70	0,86
Tamaño lugar de residencia	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Mayores dificultades para encontrar trabajo en espacios rurales por edad

Grupo de edad	Sí	No	Ns/Nc	Total
De 16 a 24 años	40	2	0	42
De 25 a 44 años	212	21	7	240
De 45 a 65 años	189	22	27	238
Mayor de 65	31	5	20	56
No contesta	3	0	1	4
Total general	475	50	55	580¹

¹ El número total de encuestas es 583 pero no todas las preguntas están contestadas, por lo que hay disfunciones en algunas tablas.

Fuente: Encuesta 2011 (1^{er} trimestre). Elaboración propia.

Mayores dificultades para encontrar trabajo en espacios rurales por edad (%)

Grupo de edad	Sí	No	Ns/Nc	Total
De 16 a 24 años	95,24	4,76	0,00	100
De 25 a 44 años	88,33	8,75	2,92	100
De 45 a 65 años	79,41	9,24	11,34	100
Mayor de 65	55,36	8,93	35,71	100
No contesta	75,00	0,00	25,00	100
Total general	81,90	8,62	9,48	100

Fuente: Encuesta 2011 (1^{er} trimestre). Elaboración propia.

Trabajo y maternidad

Opiniones respecto a trabajo y maternidad. Situación ideal para las madres

<i>Situación actual</i>	No trabajar	Trabajar cuando los niños son mayores	Trabajar a tiempo parcial cuando los niños son pequeños	Trabajar a tiempo completo siempre	Ns/Nc	Total general
Trabajadora	18	35	123	24	59	259
Jubilada/pensionista	5	10	3	2	39	59
Parada	6	8	17	3	30	64
Estudiante	0	1	4	1	5	11
Trabajo doméstico sin remunerar	9	10	25	2	26	72
Negocio familiar sin remunerar	3	7	10	0	15	35
Ns/Nc	0	3	4	0	73	80
Total general	41	74	186	32	245	580¹

¹ El número total de encuestas es 583 pero no todas las preguntas están contestadas, por lo que hay disfunciones en algunas tablas.

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Opiniones respecto a trabajo y maternidad. Situación ideal para los hijos

<i>Situación actual</i>	No trabajar	Trabajar cuando los niños son mayores	Trabajar a tiempo parcial cuando los niños son pequeños	Trabajar a tiempo completo siempre	Ns/Nc	Total general
Trabajadora	61	35	68	5	90	259
Jubilada/pensionista	13	1	3	0	42	59
Parada	14	1	8	1	40	64
Estudiante	4	0	2	0	5	11
Trabajo doméstico sin remunerar	15	10	8	0	39	72
Negocio familiar sin remunerar	8	8	3	0	16	35
Ns/Nc	1	4	1	0	74	80
Total general	114	59	91	6	300	580¹

¹ El número total de encuestas es 583 pero no todas las preguntas están contestadas, por lo que hay disfunciones en algunas tablas.

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Opiniones respecto a trabajo y maternidad.

Situación ideal para las madres

<i>Situación actual</i>	No trabajar	Trabajar cuando los niños son mayores	Trabajar a tiempo parcial cuando los niños son pequeños	Trabajar a tiempo completo siempre	Ns/Nc	Total general
Trabajadora	6,95	13,51	47,49	9,27	22,78	100
Jubilada/pensionista	8,47	16,95	5,08	3,39	66,10	100
Parada	9,38	12,50	26,56	4,69	46,88	100
Estudiante	0,00	9,09	36,36	9,09	45,45	100
Trabajo domestico sin remunerar	12,50	13,89	34,72	2,78	36,11	100
Negocio familiar sin remunerar	8,57	20,00	28,57	0,00	42,86	100
Ns/Nc	0,00	3,75	5,00	0,00	91,25	100
Total general	7,07	12,76	32,07	5,52	42,24	100

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Opiniones respecto a trabajo y maternidad.

Situación ideal para los hijos

<i>Situación actual</i>	No trabajar	Trabajar cuando los niños son mayores	Trabajar a tiempo parcial cuando los niños son pequeños	Trabajar a tiempo completo siempre	Ns/Nc	Total general
Trabajadora						
Jubilada/pensionista	22,03	1,69	5,08	0,00	71,19	100
Parada	21,88	1,56	12,50	1,56	62,50	100
Estudiante	36,36	0,00	18,18	0,00	45,45	100
Trabajo domestico sin remunerar	20,83	13,89	11,11	0,00	54,17	100
Negocio familiar sin remunerar	22,86	22,86	8,57	0,00	45,71	100
Ns/Nc	1,25	5,00	1,25	0,00	92,50	100
Total general	19,66	10,17	15,69	1,03	51,72	100

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Opiniones respecto a trabajo y maternidad según edad.

Situación ideal para las madres

Grupo de edad	No trabajar	Trabajar cuando los niños son mayores	Trabajar a tiempo parcial cuando los niños son pequeños	Trabajar a tiempo completo siempre	Ns/Nc	Total general
De 16 a 24 años	1	4	7	4	26	42
De 25 a 44 años	16	34	94	14	83	241
De 45 a 65 años	17	29	82	12	98	238
Mayor de 65	7	7	3	0	39	56
No contesta	0	0	0	2	2	4
Total general	41	74	186	32	248	581¹

¹ El número total de encuestas es 583 pero no todas las preguntas están contestadas, por lo que hay disfunciones en algunas tablas.

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Opiniones respecto a trabajo y maternidad según edad.

Situación ideal para los hijos

Grupo de edad	No trabajar	Trabajar cuando los niños son mayores	Trabajar a tiempo parcial cuando los niños son pequeños	Trabajar a tiempo completo siempre	Ns/Nc	Total general
De 16 a 24 años	8	1	4	1	28	42
De 25 a 44 años	58	32	49	3	99	241
De 45 a 65 años	36	26	37	2	137	238
Mayor de 65	12	0	3	0	41	56
No contesta	1	0	0	0	3	4
Total general	115	59	93	6	308	581¹

¹ El número total de encuestas es 583 pero no todas las preguntas están contestadas, por lo que hay disfunciones en algunas tablas.

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Opiniones respecto a trabajo y maternidad según edad.

Situación ideal para las madres

(%)

Grupo de edad	No trabajar	Trabajar cuando los niños son mayores	Trabajar a tiempo parcial cuando los niños son pequeños	Trabajar a tiempo completo siempre	Ns/Nc	Total general
De 16 a 24 años	2,38	9,52	16,67	9,52	61,90	100,00
De 25 a 44 años	6,64	14,11	39,00	5,81	34,44	100,00
De 45 a 65 años	7,14	12,18	34,45	5,04	41,18	100,00
Mayor de 65	12,50	12,50	5,36	0,00	69,64	100,00
No contesta	0,00	0,00	0,00	50,00	50,00	100,00
Total general	7,06	12,74	32,01	5,51	42,69	100,00

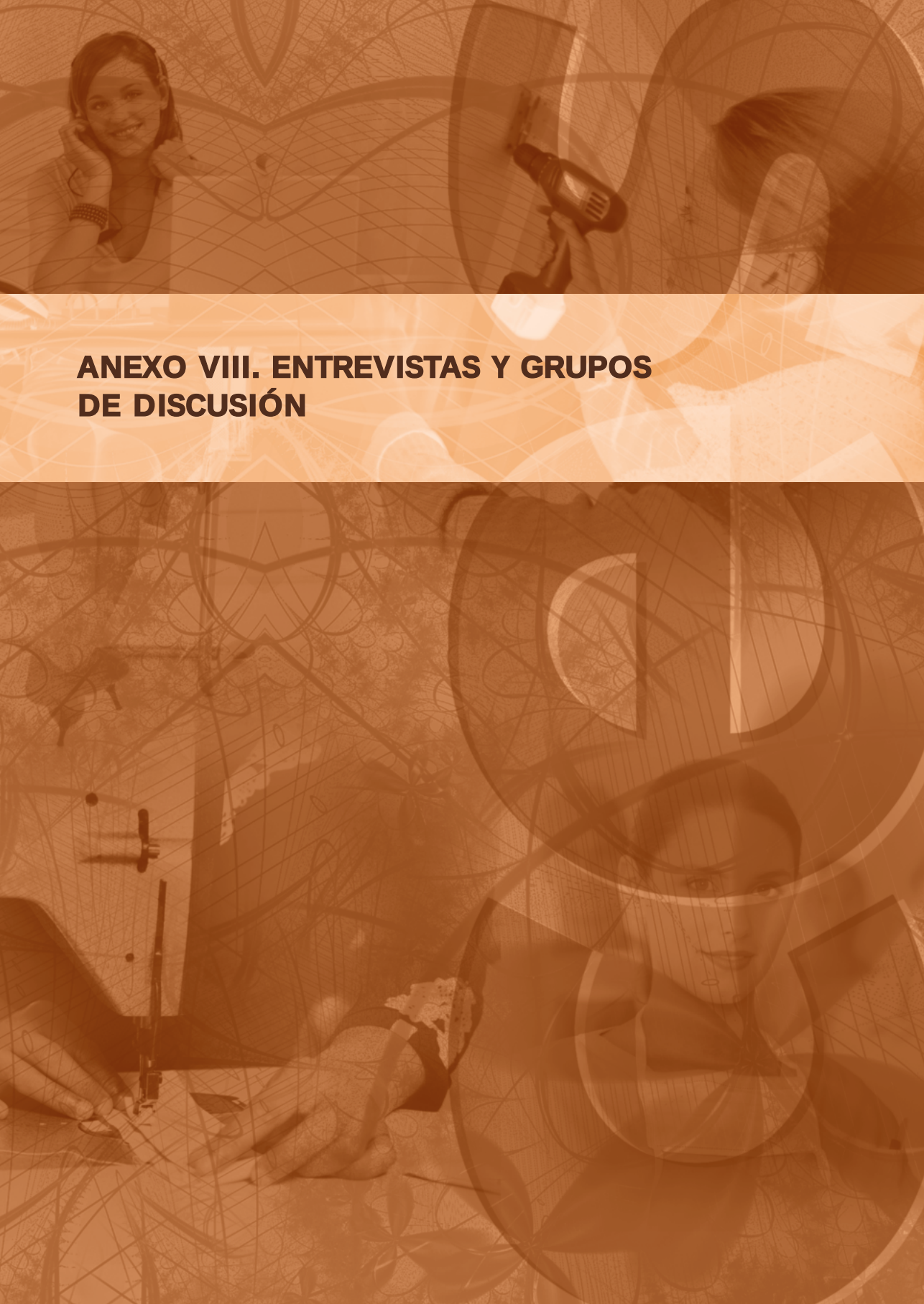
Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.

Opiniones respecto a trabajo y maternidad según edad.

Situación ideal para los hijos

Grupo de edad	No trabajar	Trabajar cuando los niños son mayores	Trabajar a tiempo parcial cuando los niños son pequeños	Trabajar a tiempo completo siempre	Ns/Nc	Total general
De 16 a 24 años	19,05	2,38	9,52	2,38	66,67	100,00
De 25 a 44 años	24,07	13,28	20,33	1,24	41,08	100,00
De 45 a 65 años	15,13	10,92	15,55	0,84	57,56	100,00
Mayor de 65	21,43	0,00	5,36	0,00	73,21	100,00
No contesta	25,00	0,00	0,00	0,00	75,00	100,00
Total general	19,79	10,15	16,01	1,03	53,01	100,00

Fuente: Encuesta 2011. Elaboración propia.



ANEXO VIII. ENTREVISTAS Y GRUPOS DE DISCUSIÓN

ANEXO VIII. ENTREVISTAS Y GRUPOS DE DISCUSIÓN

Cuadro 1. Entrevistas

	Características y lugar de residencia	Ciclo vital de la entrevistada	Nivel de formación	Trayectoria y condición laboral
1	Reside en una ciudad (no capital) de Castilla y León. Trabaja en una planta de una multinacional del sector automovilístico, con 116 trabajadores, distante 20 km de su domicilio.	39 años. Casada y con un hijo de 6 años.	Ingeniería Informática, rama gestión.	Finaliza sus estudios (Proyecto de Fin de Carrera), trabajando ya como operadora de informática en ésta planta. A los dos años es nombrada directora del departamento de informática. Durante unos meses comparte dirección de departamento de Valladolid con la de Madrid. Desde hace seis años es directora de los departamentos de informática y logística en Valladolid.
2	Ama de casa, residente en Palencia capital.	Casada y con 3 hijos de 13, 11 y 2 años.	Licenciada en Filología francesa.	Tras finalizar su licenciatura, trabaja durante un curso escolar como profesora de Francés (en educación secundaria) en un centro educativo concertado. Después de 4 años en el paro, vuelve a trabajar durante un año, como administrativa, en la empresa de construcción de su marido. Desde hace tres años no trabaja fuera de casa.
3	Estudiante de Posgrado. Reside en Palencia capital.	26 años.	Licenciada en periodismo. Nivel C1 de Inglés en la Escuela Oficial de Idiomas. Master en estudios ingleses avanzados. Estudiante de posgrado en Gran Bretaña.	No ha trabajado nunca de manera oficial. Eventualmente da clases particulares de Inglés a niños y adultos.
4	Funcionaria. Trabaja y reside en Valladolid capital.	40 años. Soltera y sin hijos. Vive sola.	Licenciada en Derecho.	Funcionaria desde los 28 años. Primer destino: Técnica base en el Servicio Territorial de Cultura, en Ávila 2 años; Técnica asesora de Universidades en Valladolid 6 meses; Jefa de Servicio en Valladolid, hasta la actualidad.

Continúa

	Características y lugar de residencia	Ciclo vital de la entrevistada	Nivel de formación	Trayectoria y condición laboral
5	Profesora de Universidad Asociada, y Técnica de Ayuntamiento en una localidad de la provincia de Palencia. Reside en la misma localidad en la que trabaja como Técnica del Ayuntamiento (trabajadora municipal de un entidad local menor). Trabaja como profesora asociada en un centro universitario de la provincia.	29 años. Soltera, sin hijos. Posee una vivienda con su pareja, pero continúa viviendo con sus padres.	Licenciada en pedagogía; Diplomada en Educación Social y estudiante de Doctorado (Tesis doctoral).	Empieza a trabajar con un contrato a media jornada, como Técnica (gestor cultural) en el Ayuntamiento correspondiente al Municipio donde reside, a la vez que finaliza sus estudios de Pedagogía. A los tres años, su contrato se aumenta a 34hs, y pasa de ser anual, hasta que la plaza se cubra. En la Universidad, entra como profesora asociada para cubrir un baja durante seis meses. Al curso siguiente vuelve a ser contratada y lleva así tres cursos.
6	Ganadera, cotitular de explotación (agrícola y ganadera de ovino). Reside y trabaja en una pequeña localidad de la provincia de Soria.	43 años. Casada, 3 hijos de 12, 18 y 20 años de edad. Esta última no reside en el domicilio familiar.	Estudios primarios.	Trabaja como ayuda familiar en la explotación desde hace 21 años, cuando se casó. Desde hace tres años es cotitular en la explotación.
7	Trabajadora manual de la industria del sector alimentario. Reside en la misma ciudad en que se encuentra la planta.	51 años. Casada. 2 hijos de 27 y 18 años.	Primer grado de formación profesional de la rama sanitaria.	Lleva 31 años trabajando en la misma fábrica. Actualmente son 220 trabajadores. Ha pasado por los puestos de: estuchado y embasado en cadena a carritellera alimentando tolvas. Eventualmente hace suplencias de los encargados.
8	Limpiadora y planchadora a domicilio.	43 años. Soltera, vive sola.	Graduado escolar.	Comienza trabajando por horas para una empresa de limpieza. Trabajó tres años en empresas textiles (2 en la provincia de Ávila y 1 en Palencia) Limpia en un centro escolar de la capital desde hace once años.

Continúa

Continuación

	Características y lugar de residencia	Ciclo vital de la entrevistada	Nivel de formación	Trayectoria y condición laboral
9	Emprendedora de una iniciativa de Turismo Rural (Centro de Turismo rural), en una pequeña localidad de la provincia de Palencia. Reside en la misma vivienda destinada a la actividad turística.	54 años. Casada. 3 hijos: 2 hijas independizadas y un hijo de 25 años que vive en el domicilio familiar.	Primarios.	Trabajó en un hostel familiar en otro pueblo de la provincia. Durante varios años fue cocinera de un comedor escolar en la cabecera de comarca del municipio en el que reside. Desde hace dos años es la propietaria (autónoma) del Centro de Turismo Rural.
10	Emprendedora de un comercio especializado en una localidad (cabecera de municipio) de la provincia de Palencia. Reside en la misma localidad en la que tiene su comercio.	30 años. Soltera. Vive con sus padres.	Diplomada en empresariales, Ciclo de grado superior. Técnica en Administración y finanzas. Finalizando la licenciatura de Dirección y Administración de empresas.	Trabajó durante tres años en Vitoria, como administrativa en un gran centro de bricolaje. Abandonó su trabajo (como trabajadora indefinida) para emprender una iniciativa comercial en su localidad natal. Abrió su negocio hace un año y medio.
11	Propietaria (Socia junto con su hermano) de un Hotel con encanto, de 28 habitaciones, Cafetería y restaurante, en una pequeña localidad de la provincia de Palencia.	33 años. Casada.	Diplomada en Empresas y Actividades Turísticas.	Colaboraba en el negocio familiar de hostelería (el mismo del que ahora es socia) desde que tenía 13 años. Desde hace ocho años es socia y asume tareas de gestión, promoción, recepción, etc.
12	Propietaria de un comercio de ropa en Salamanca capital. Reside en una localidad del área periurbana de Salamanca.	43 años. Separada. Dos hijos a cargo, de 14 y 11 años de edad.	BUP y COU. Abandonó los estudios universitarios en 4º de Derecho.	Trabajó varios años como administrativa en unas gasolineras propiedad del padre. Posteriormente, al vender el negocio familiar, trabajó unos meses en Madrid para la multinacional del sector de carburantes que adquiere el negocio de su padre, de donde es despedida. Emprende una iniciativa de comercio de ropa con una franquicia en Salamanca, a los dos años, abandona la franquicia y se convierte, junto con su socia en propietaria de su tienda de ropa.

Continúa

Continuación

	Características y lugar de residencia	Ciclo vital de la entrevistada	Nivel de formación	Trayectoria y condición laboral
13	Maestra de primaria (funcionaria) en una localidad (cabecera de municipio) de la provincia de Segovia. Reside en la misma localidad en la que trabaja y de la que es oriunda.	27 años. Vive en pareja.	Diplomada en Educación.	Aprobó la oposición tras finalizar sus estudios. Trabaja en el centro escolar de primaria de su localidad desde entonces.
14	Monitora Sociocultural eventual, en programas de animación del ayuntamiento, de un municipio de la provincia de Burgos. Reside en una pequeña localidad de ese mismo municipio.	49 años. En proceso de separación. Una hija de 13 años.	Módulo superior en animación sociocultural.	Desde hace unos años trabaja eventualmente como monitora de actividades varias, en los programas de animación sociocultural promovidos desde el Ayuntamiento.
15	Empleada de comercio en un gran centro comercial de Valladolid capital. Reside en una localidad del área periurbana de Valladolid.	25 años. Vive en pareja.	Finalizó 2º de BUP.	A los 19 años empezó a trabajar de dependienta en un supermercado, durante tres años. Pasó a la tienda de deportes actual, donde es fija como dependienta desde hace tres años.

Cuadro 2. Grupos de discusión

	Número de participantes	Procedencia de las participantes	Ciclo vital	Perfil laboral
1	8	Pueblos de Castilla y León, de entre 150 y 800 habitantes.	Edades: 35, 67, 66, 69, 57, 38, 55 y 69 años. Todas son madres, dos tienen hijos en edad escolar, las demás hijos adultos, y dos son abuelas.	Tres son agricultoras, y una es además ganadera. Una es la titular de la explotación y las otras tienen la condición de ayudas familiares. Dos amas de casa, esposas de jubilados retornados de Madrid, una viuda, jubilada emigrante 40 años en Francia y otra soltera, maestra jubilada y alcaldesa. Una desempleada.
2	7	Pueblos de Castilla y León, entre 150 y 800 habitantes. Del centro de la comunidad.	Edades: 23, 37, 55, 65, 53 y 59 años. Una soltera, vive con los padres; una joven que vive en pareja y las demás todas están casadas y son madres.	Una estudiante hija de agricultores, cuatro amas de casa con hijos mayores, una ama de casa joven, de éstas, tres de sus maridos trabajan en la construcción.
3	5	2 pueblos de Castilla y León, cabecera de municipio, de una zona de montaña periférica.	Edades: de 27 a 50 años.	Propietarias y emprendedoras de las iniciativas: - Un Centro de Ocio infantil y juvenil. - Herboristería, dietética y comercio justo. - Rotulación, serigrafía y diseño gráfico. - Mercería y regalos. - Autobuses.

