



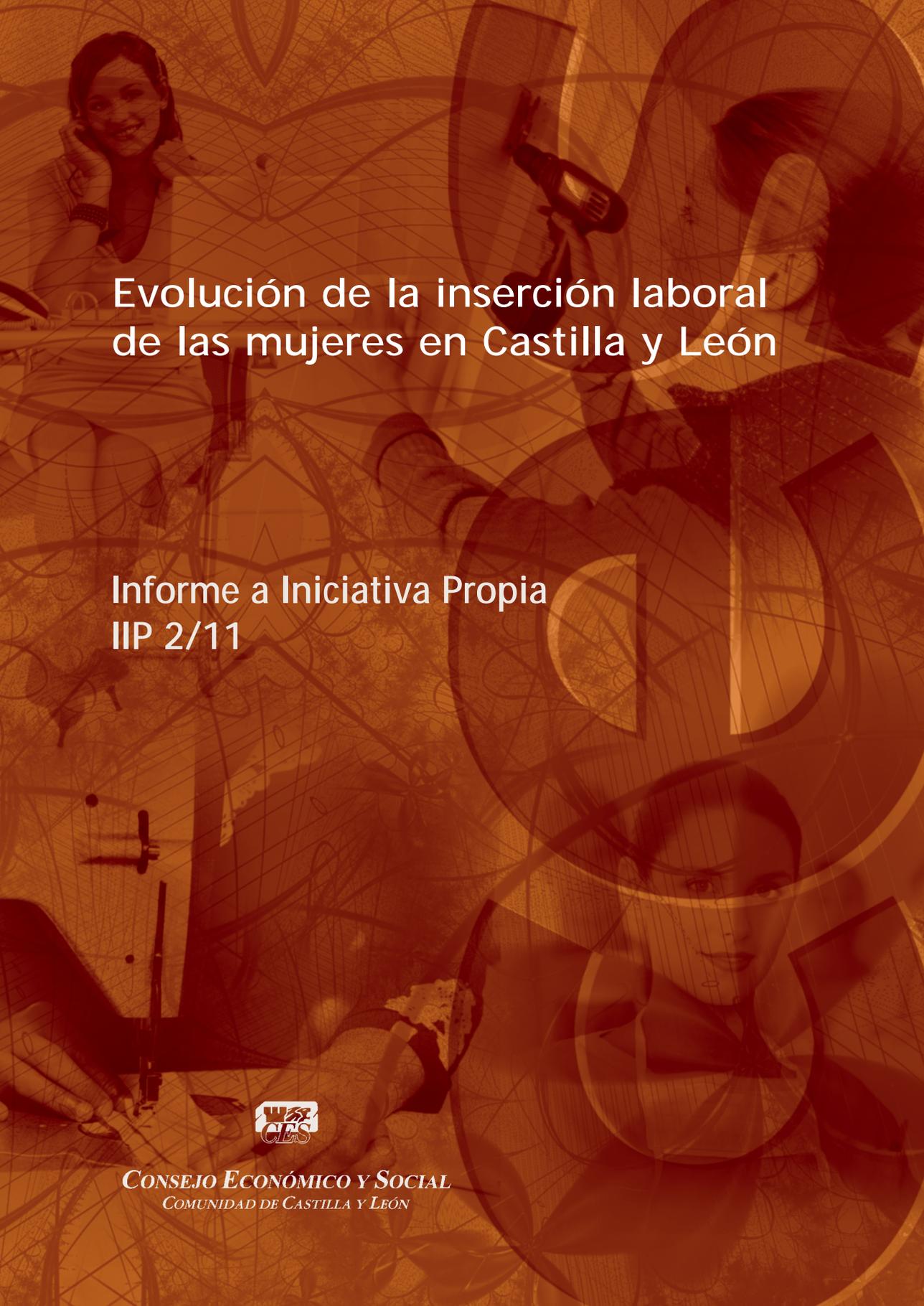


EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES  
EN CASTILLA Y LEÓN

**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](http://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](mailto:cescyl@cescyl.es) - [www.cescyl.es](http://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. CECALE

- 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 Dujo 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. CECALE

- 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

<b>Presidente</b>	D. José Luis Díez Hoces de la Guardia	EXPERTOS
<b>Vicepresidentes</b>	D. Jesús María Terciado Valls D. Ángel Hernández Lorenzo	CECALE CCOO
<b>Consejeros</b>	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
<b>Secretario General</b>	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 Córcoba. 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
- N.º 12 Sectores y subsectores sin regulación colectiva en Castilla y León
- N.º 13 Impacto de la transposición de la *Directiva de Servicios* en Castilla y León
- N.º 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 favorecimiento de la incorporación de trabajadoras en sectores donde estuvieran infrarrepresentadas; la reducción de la discriminación indirecta; el favorecimiento de la reincorporación de las trabajadoras tras periodos de inactividad por razones de cuidado y, por último, el favorecimiento 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