



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**LA DISCRIMINACIÓN Y SEGREGACIÓN POR GÉNERO
EN EL MERCADO DE TRABAJO: EL SECTOR
AGRÍCOLA EN CASTILLA Y LEÓN (ESPAÑA)**

Presentado por Tamara de Domingo Guijarro

Tutorizado por María del Mar Maira Vidal

Segovia, 30/06/2016

LA DISCRIMINACIÓN Y SEGREGACIÓN POR GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: EL SECTOR AGRÍCOLA EN CASTILLA Y LEÓN (ESPAÑA).

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. METODOLOGÍA.....	4
3. LA SEGREGACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL EMPLEO.....	4
3.1 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO.....	4
3.1.1 LA BRECHA DE GÉNERO.....	4
3.1.2 LA BRECHA SALARIAL.....	12
3.1.3 LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD....	17
3.2 LA SEGREGACIÓN EN EL SECTOR DE LA AGRICULTURA.....	23
3.2.1 ANÁLISIS DEL TRABAJO DE CAMPO REALIZADO.....	34
4. CONCLUSIONES.....	38
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
6. ANEXOS.....	44

1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se tratará la segregación y la discriminación por razón de sexo en el marco laboral, en concreto, en el medio rural, haciendo hincapié en la actividad agrícola. Para ello hay que partir del concepto de segregación; entendido como la separación o marginación de una persona o grupo de personas de otras, por motivos sociales, políticos y culturales (RAE). Esto hay que entenderlo en el contexto de las relaciones laborales en las que participan muchos agentes (hombres, mujeres, empresarios...) y en el que puede tener lugar este fenómeno de “segregación y discriminación”.

La segregación o división sexual del trabajo característica de nuestras sociedades en la actualidad es un fenómeno que se ha instaurado desde el siglo XIX hasta nuestros días, las mujeres se ocupaban de las tareas domésticas, el cuidado de los niños y familiares, mientras que el hombre era el que trabajaba y traía el dinero a casa. Este papel o rol le hemos ido heredando las mujeres de generación en generación y todavía es algo que lastra la sociedad actual en la que vivimos, es decir, se han ido perpetuando las malas costumbres y la segregación laboral por sexo constituye una característica del mercado de trabajo español. Se pueden observar grandes desequilibrios en el medio rural, aunque no sólo en el medio rural, que es donde yo voy a centrar el objeto de mi estudio. *“Por tanto, el hecho de que sigan existiendo dichas desigualdades, es por la conservación de ciertos roles sociales que relegan a las mujeres a un segundo plano, frente al protagonismo masculino, propio de la todavía sociedad androcéntrica en la que vivimos”* (Cano Plaza, 2011, p. 212).

A pesar de esto, durante las guerras mundiales del siglo XX las mujeres se tuvieron que incorporar al sector industrial, ya que la mayoría de los varones estuvieron en la contienda durante varios años. Pero estos son hechos puntuales en el espacio y en el tiempo, y por unas circunstancias peculiares.

Aunque mi objeto de estudio, se centra en la mujer en el sector de la agricultura, voy a intentar dar respuestas a diferentes preguntas en un plano más general. ¿Porque existe dicha segregación?, ¿porque las mujeres tienen más barreras para acceder a ocupaciones masculinas? ¿y los hombres tiene más facilidades para acceder a ocupaciones femeninas?, y son mejor tratados y vistos con buenos ojos por las compañeras, al contrario de lo que ocurre cuando una mujer intenta acceder a una ocupación masculina que los efectos son más bien negativos para ellas (oposición por parte de los compañeros varones o los empresarios).

“Se consideran “Ocupaciones Femeninas” y “Ocupaciones Masculinas” aquellas en las que hay un 20% más de mujeres o de varones que en el total de la mano de obra nacional”. (Ibáñez, 2010, p. 149).

Hoy en día existen diferentes tipos de segregación ocupacional: vertical y horizontal. Vamos a partir del concepto de segregación ocupacional por sexo, esto ocurre cuando las mujeres y los varones se concentran en un número pequeño de ocupaciones y existen profesiones feminizadas y masculinizadas. Esta situación se ha mantenido en España en los últimos años, pese que ha aumentado la tasa de empleo femenino y ha decrecido la masculina. El índice de ocupación de las mujeres en España se ha incrementado en las profesiones propias femeninas y muy poco en las ocupaciones masculinas.

La segregación ocupacional por sexo es un elemento estructural y estructurante del mercado de trabajo. Por un lado, es estructural cuando los trabajos masculinos tienen características

diferentes de los femeninos, todo ello asociado a los estereotipos sexuales. Y por otro, es estructurante porque condiciona la elección ocupacional en los adolescentes, de forma que los chicos elegirán ocupaciones masculinizadas y las chicas profesiones feminizadas; para no romper con la socialización de género que se ha ido forjando en esta sociedad a lo largo de los años. (Ibáñez, 2010, p. 146). El hecho de que haya más ocupaciones masculinizadas que feminizadas hace que las mujeres tengamos menos opciones donde elegir.

“La segregación horizontal se da cuando las mujeres se concentran en determinados sectores o subsectores y puesto de trabajo, y la segregación vertical supone una desigualdad a la hora de acceder a los puestos más altos, cualificados y remunerados dentro de la jerarquía existente en las distintas actividades”. (Maira, 2015, p. 106)

También existe una discriminación salarial o brecha salarial entre hombres y mujeres, que según el INE es la diferencia que no queda acreditada por una aportación distinta al realizar un trabajo de igual valor, de modo que solo puede ser justificada en función del sexo de la persona que realiza el trabajo. La brecha salarial entre hombres y mujeres en España, aunque se ha reducido en los últimos años, constituye un fenómeno persistente todavía. Explicaré, a mi juicio, cuales son los factores o causas de esta brecha salarial.

Para abordar estos problemas, he hecho un análisis o diagnóstico de la situación de empleo actual comparada con años anteriores sobre la tasa de actividad, empleo y desempleo según el sexo. Asimismo, realizaré un análisis del mercado de trabajo español desde una doble perspectiva: horizontal (personas ocupadas según sectores de actividad) y vertical (personas ocupadas según la ocupación por sexo).

Mi objeto de estudio se va a centrar más en hacer un análisis de la mujer en el medio rural, concretamente en el sector de la agricultura, además haré una entrevista para conocer las opiniones de hombres y mujeres que tienen como medio de vida o como un aliciente a su trabajo habitual el sector agrario (agricultura), y para saber si sigue habiendo discriminación y segregación por género en el medio rural. Y me interesa sobre todo conocer la opinión de los varones, sobre la incorporación de las mujeres al mundo rural como asalariadas, o sobre su emprendimiento como agricultoras, vicultoras, es decir, como autónomas propias dueñas de una extensión agrícola. Por supuesto, también abordaré la experiencia de alguna mujer agricultora y si ha sufrido discriminación directa por algún varón asalariado o empresario.

Además afrontaré el tema de la conciliación y corresponsabilidad laboral, entendido como la igualdad en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres. La ausencia de dicha corresponsabilidad es una de las causas que contribuye a mantener las desigualdades en todos los ámbitos, sobre todo en el laboral y más concretamente en el medio rural. Puesto que el medio rural hay menos servicios al alcance de las mujeres, tales como; centros de personas mayores, guarderías... Al final son las mujeres las encargadas de dichas tareas, y por este motivo igual se tienen que ausentar más de su trabajo, lo que repercutirá en empleo. A esta desigualdad contribuye, la desproporción a la hora de pedir los permisos de maternidad y paternidad, ya que son mayoritariamente mujeres las que lo solicitan. Ya que la legislación de hoy en día prevé para la mujer una mayor regulación a nivel institucional y no facilita al hombre las mismas ayudas, medios... por eso ellas tienen más dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.

También hay que tener en cuenta las normas sociales y culturales, como son la familia y la sociedad, que influyen directamente en el forjamiento de la personalidad y conducta de las jóvenes, así como en la elección de una profesión u oficio, o de unos estudios u otros.

Es muy importante el papel de las instituciones en este tema, es decir, conseguir y garantizar la igualdad plena entre hombres y mujeres en el empleo. Ya que no podemos olvidar que la inserción de la mujer en el mercado de trabajo es una senda imprescindible para conseguir la igualdad, para que puedan tener independencia social y económica.

Para crear una sociedad justa es necesario consagrar la igualdad como un principio supremo de nuestro ordenamiento jurídico. La Constitución de 1978 contiene preceptos para suprimir toda discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades, a través de:

- Art. 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, social y cultural.
- Art. 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Art 35.1. Establece que los españoles tiene derecho al trabajo sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Todos los españoles tiene el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El Estatuto de los Trabajadores también prohíbe todo tipo de discriminación en el trabajo en su art 17.1 “serán nulas todas las cláusulas de convenios colectivos, los pactos o decisiones unilaterales del empresario que sean discriminatorias, de manera directa o indirecta”.

Además, en 2007 se crea una Ley Orgánica que hace referencia al principio de igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres. El objetivo de esta esta ley es conseguir la igualdad plena entre hombres y mujeres en los diferentes espacios de la vida cotidiana. Para ello, habilita a los poderes públicos para que adopten medidas concretas que garanticen y protejan este derecho.

En definitiva, las propias leyes y su aplicación por parte de los poderes públicas tienen que velar porque esa igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva, así como garantizar la igualdad en el acceso al empleo, sin que pueda hacerse ninguna discriminación por razón de sexo; que es la verdaderamente la esencia de mi trabajo.

Pero como voy a estudiar y demostrar, pese a que la ley es taxativa con este tema, la discriminación y segregación son unos fenómenos vigentes en nuestros días.

2. METODOLOGÍA

Los datos o metodología utilizada a lo largo del presente trabajo corresponden:

- Al INE (Instituto Nacional de Estadística)
- A la EPA (Encuesta de Población Activa)
- A la EES (Encuesta de Estructura Salarial)
- Al PEIO (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades)
- Cinco entrevistas semiestructuradas realizada a cinco personas por separado: un varón, una mujer autónomos dueños de una extensión agrícola (viñas, cultivos...). Dos jóvenes varones agricultores, emprendedores autónomos, para saber que opiniones tiene las nuevas generaciones acerca de éste tema. Y por último, una mujer asalariada empleada bajo el ámbito de dirección de su marido en la labor agrícola. Hay que tener en cuenta que las personas autónomas contratan asalariados en períodos estacionales, cuando se requiere de mano de obra temporal, por ejemplo, en épocas de vendimia, poda en verde...

Entrevista realizada	Edad	Situación actual
E1: Autónomo, dueño extensión agraria	52 años	Autónomo dueño de una explotación agrícola que contrata asalariados de forma temporal
E2: Autónoma, dueña extensión vinícola	50 años	Autónoma dueña de una explotación agrícola que contrata asalariados de forma temporal
E3: Joven agricultor autónomo	25 años	Autónomo dueño de una explotación agrícola que contrata asalariados de forma temporal
E4: Joven agricultor autónomo	22 años	Autónoma dueño de una explotación agrícola que contrata asalariados de forma temporal
E5: Asalariada	50 años	Empleada

3. LA SEGREGACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

3.1 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

3.1.1 La brecha de género

Vamos a realizar un análisis de la tasa de actividad, empleo y desempleo de diferentes años, del año 2005 (antes de que empezar la crisis actual) y de los últimos años. En el caso de las mujeres, la inclusión en el mercado de trabajo, su permanencia y las condiciones de trabajo no se lleva a cabo en las mismas condiciones de igualdad que en el caso de los hombres.

Para entender las siguientes tablas vamos a partir de los siguientes conceptos:

- Tasa de actividad: que es la población activa (empleados y desempleados) entre la población en edad de trabajar (16-65 años).
- Tasa de empleo: que es la población ocupada (empleados) entre la población activa total (empleados y desempleados). Es decir, son los trabajadores que efectivamente tienen un empleo remunerado.
- Tasa de desempleo: población que está en edad de trabajar (16-65 años), está en disposición para trabajar y busca activamente empleo, pero no tienen un trabajo y por tanto un salario.

En España en los últimos años, se puede observar como la tasa de actividad y de empleo entre mujeres y varones se ha ido igualando, esto tiene una explicación, el paro ha aumentado notablemente y afecta a ambos sexos; pero mientras que las mujeres no han visto crecer su empleo, el de los hombres ha disminuido considerablemente, debido a que los sectores productivos más afectados por la crisis han sido los masculinizados como por ejemplo el de la construcción. Es decir, la diferencia entre ambos se reduce.

Tabla 1. Actividad, empleo y paro en España en miles de personas. Año 2005.

2005	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ACTIVAS	21369,5	12460,3	8909,2
PERSONAS EMPLEADAS	19509,2	11622,0	7887,2
PERSONAS DESEMPLEADAS	1860,3	838,3	1022,0

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Tabla 2. Actividad, empleo y paro en España en miles de personas. Año 2010.

2010	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ACTIVAS	23377,1	12893,6	10483,5
PERSONAS EMPLEADAS	18674,9	10341,1	8333,8
PERSONAS DESEMPLEADAS	4702,2	2552,5	2149,7

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Tabla 3. Actividad, empleo y paro en España en miles de personas. Año 2015.

2015	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ACTIVAS	22873,7	12250,9	10.622
PERSONAS EMPLEADAS	18094,2	9863,3	8230,8
PERSONAS DESEMPLEADAS	4779,5	2387,6	2391,9

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Como se puede observar la actividad de las mujeres ha aumentado desde 2005 a 2015, de 8.909.200 a 10.622.000 respectivamente, mientras que la de los hombres se ha reducido como se puede ver desde 2005 a 2015.

En cuanto el empleo, las mujeres se ha mantenido más o menos constante, siendo en 2005 de 7.887.200 y en 2015 de 8.230.800 rondando siempre los 8.000.000. Entretanto la de los hombres se ha visto reducida desde 2005 que era de 11.622.000 hasta los años actuales que se encuentra en 9.863.300.

El desempleo ha afectado a ambos sexos por igual, se puede apreciar que en 2015 está prácticamente equiparada, es decir, afecta a sexos por igual. En 2015 podemos ver como el paro de los hombres es de 2.387.600 mientras que el de las mujeres es de 2.391.900 personas. En su conjunto, el número de personas desempleadas en España sería de 4.779.500 millones. Rondando casi las 5 millones de personas desempleadas, lo que equivale más o menos a un tasa de desempleo del 21%.

Según un informe de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, *“el paro también se reduce porque hay menos gente buscando empleo y por el aumento del empleo precario”*. Esto quiere decir, por un lado, que aumenta la población desanimada (ni busca empleo activamente, ni se inscribe como desempleado en las oficinas del INEM) y por otro lado; que se ha sustituido el empleo asalariado de carácter indefinido por el temporal, lo cual precariza el empleo.

Por este motivo se puede decir que la diferencia entre ambos sexos se ha visto reducida, porque la tasa de empleo de las mujeres no ha crecido, mientras que la de los hombres se ha visto mermada considerablemente.

Según Milagros Estilita (2011) *“las mujeres siguen enfrentándose a una serie de problemas que condicionan de forma importante su inserción y carrera profesional, como son la segregación horizontal y vertical, y una mayor temporalidad en sus contratos”*. (p. 24).

Tabla 4. Personas ocupadas según rama de actividad por sexo en España. Año 2013.

2013	Mujeres			Varones		
	Número de personas (en miles)	% según actividad	% según sexo	Número de personas (en miles)	% según actividad	% según sexo
TOTAL	7.634,2	100,0	45,6	9.115,7	100,0	54,4
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	604,1	7,9	88,6	77,8	0,9	11,4
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	5,5	0,1	79,7	1,4	0,0	20,3
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.028,3	13,5	77,5	298,4	3,3	22,5
P Educación	756,7	9,9	67,4	366,5	4,0	32,6
S Otros servicios	268,9	3,5	66,6	134,9	1,5	33,4
L Actividades inmobiliarias	53,3	0,7	58,9	37,2	0,4	41,1
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	485,1	6,4	56,5	373,0	4,1	43,5
I Hostelería	693,5	9,1	52,5	626,6	6,9	47,5
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.383,4	18,1	49,4	1.418,2	15,6	50,6
K Actividades financieras y de seguros	212,4	2,8	48,2	228,0	2,5	51,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	376,6	4,9	46,8	427,9	4,7	53,2
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	130,3	1,7	42,8	173,9	1,9	57,2
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	502,2	6,6	40,8	727,6	8,0	59,2
J Información y comunicaciones	168,0	2,2	33,9	328,2	3,6	66,1
C Industria manufacturera	520,0	6,8	25,2	1.541,2	16,9	74,8
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	177,9	2,3	23,9	567,2	6,2	76,1
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	16,3	0,2	21,3	60,4	0,7	78,7
H Transporte y almacenamiento	143,3	1,9	17,7	664,6	7,3	82,3
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	20,3	0,3	16,2	104,9	1,2	83,8
B Industrias extractivas	3,9	0,1	13,1	25,8	0,3	86,9
F Construcción	84,3	1,1	8,3	931,9	10,2	91,7

Fuente: PEIO 2014-2016 (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades) a partir de la EPA del INE.

Para entender la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo entre hombres y mujeres, hay que explicar la segregación horizontal por actividades, que es cuando se definen determinados oficios o trabajos como masculinos o femeninos. Es decir, cuando hay determinados oficios o sectores que pertenecen a ellos o ellas.

Los hombres y las mujeres se decantan por diferentes tipos de trabajo y sectores de actividad.

Tal y como ilustra el cuadro, las mujeres se concentran en sectores de sanidad y servicios sociales siendo el 77,5% frente a un 22,5% de varones. También ocurre en educación siendo las mujeres el 67,4% y los varones un 32,5%.

Donde más resalta la diferencia entre hombres y mujeres es en el sector de la construcción siendo el 91,7% varones y tan sólo el 8,3% mujeres, también en la industria manufacturera donde el 74,8% son hombres y sólo el 25,2% son mujeres. En el sector agrícola ocurre lo mismo sólo el 23,9% estaría formado por mujeres y el 76,1% serían hombres.

La conclusión que podemos sacar de éste cuadro es que hay profesiones feminizadas y profesiones masculinizadas, así demuestran los porcentajes con esas cifras tan dispares entre hombres y mujeres.

Según Marta Ibáñez (2010) *“las mujeres tiene mayores probabilidades de acceder a ocupaciones masculinas en Educación y Sanidad, mientras que el sector de la Construcción es el que menos probabilidades presenta”*. (p. 155).

Por tanto, *“mientras que las actividades primarias, industriales y las ligadas a la construcción son, salvo excepciones, mayoritariamente masculinas, las actividades del sector terciario son, salvo excepciones, femeninas”*. (Iglesias Fernández y Llorente Heras, 2010, p. 86).

Asimismo se debe explicar la segregación vertical por ocupaciones, *“esto supone que a medida que se asciende en el escalafón de la estructura laboral, la presencia femenina es menor”*. (Estilita, 2011, p. 36).

Tabla 5. Personas ocupadas según ocupación por sexo en España. Año 2013.

2013	Mujeres			Varones		
	Número de personas (en miles)	% según ocupación	% según sexo	Número de personas (en miles)	% según ocupación	% según sexo
1 Direcciones y gerencias	241,8	3,2	30,5	549,7	6,0	69,5
2 Trabajos técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.603,4	21,0	55,2	1.302,1	14,3	44,8
3 Trabajos técnicos; profesionales de apoyo		652,0	8,5	37,8	1.070,8	11,7
4 Empleos contables, administrativos y otros empleos de oficina	1.073,8	14,1	65,2	572,4	6,3	34,8
5 Empleos de los servicios de restauración, personales, de protección y de venta	2.289,3	30,0	59,3	1.573,3	17,3	40,7
G Empleos de los servicios de restauración y comercio	1.409,0	18,5	58,7	989,4	10,9	41,3
H Empleos de los servicios de salud y el cuidado de personas	838,3	11,0	79,3	219,4	2,4	20,7
I Trabajos de los servicios de protección y seguridad	42,0	0,6	10,3	364,5	4,0	89,7
6 Trabajos cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	88,2	1,2	19,7	360,0	3,9	80,3
7 Artesanía y trabajos cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto trabajos de instalaciones y maquinaria)	139,5	1,8	7,5	1.711,0	18,8	92,5
8 Trabajos de instalaciones y maquinaria y montaje	163,2	2,1	13,2	1.073,2	11,8	86,8
9 Ocupaciones elementales	1.376,5	18,0	62,5	825,6	9,1	37,5
0 Ocupaciones militares	6,5	0,1	7,7	77,8	0,9	92,3

Fuente: PEIO 2014-2016 (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades) a partir de la EPA del INE.

Llama la atención que el porcentaje de directores y gerentes masculinos (69,5%) duplique al femenino (30,5%). Aquí tiene lugar el fenómeno del techo de cristal, que establece una barrera en las aspiraciones de la trayectoria profesional de una mujer, al estar ocupados los altos cargos de directivos mayoritariamente por hombres. Como se puede observar en la tabla los puestos directivos y gerentes ocupados por hombres, duplican a los femeninos, esto es debido según Sabater Fernández (2014) a que los puestos de directivo presentan mayores exigencias u obstáculos para el acceso femenino. (p. 186), tales como la renuncia a éstos cargos para poder compatibilizar la vida laboral con los cuidados domésticos, o el propio mercado de trabajo que les pone trabas debido a las convenciones sociales.

Sin embargo, en puestos administrativos abundan más las mujeres que los hombres, duplicando su proporción, 65,2% son mujeres y el 34,8% son hombres. Otro dato relevante es el de los trabajadores de los servicios de salud y cuidado de personas el porcentaje de mujeres es de un 79,3% y sólo el 20,7% restante son varones. Podemos comparar este dato con la tabla anterior de personas ocupadas según la rama de actividad por sexo, donde el 77,5% las mujeres se concentraban en sectores de sanidad y servicios sociales, siendo los hombres un 22,5%.

En los sectores agrícolas, ganadero, forestal y pequero la diferencia entre hombres y mujeres es bastante significativa, constituyendo los hombres el 80,3% y las mujeres tan sólo un 19,7%.

Ahora bien, donde más se puede constatar esa diferencia porque es más abismal, es en el sector de la construcción y la industria manufacturera, donde las mujeres son prácticamente invisibles tan sólo un 7,5% del total, mientras que son los hombres componen el 92,5%. Asimismo ocurre con los operadores de instalaciones, maquinaria y montadores que son la mayoría de ellos varones.

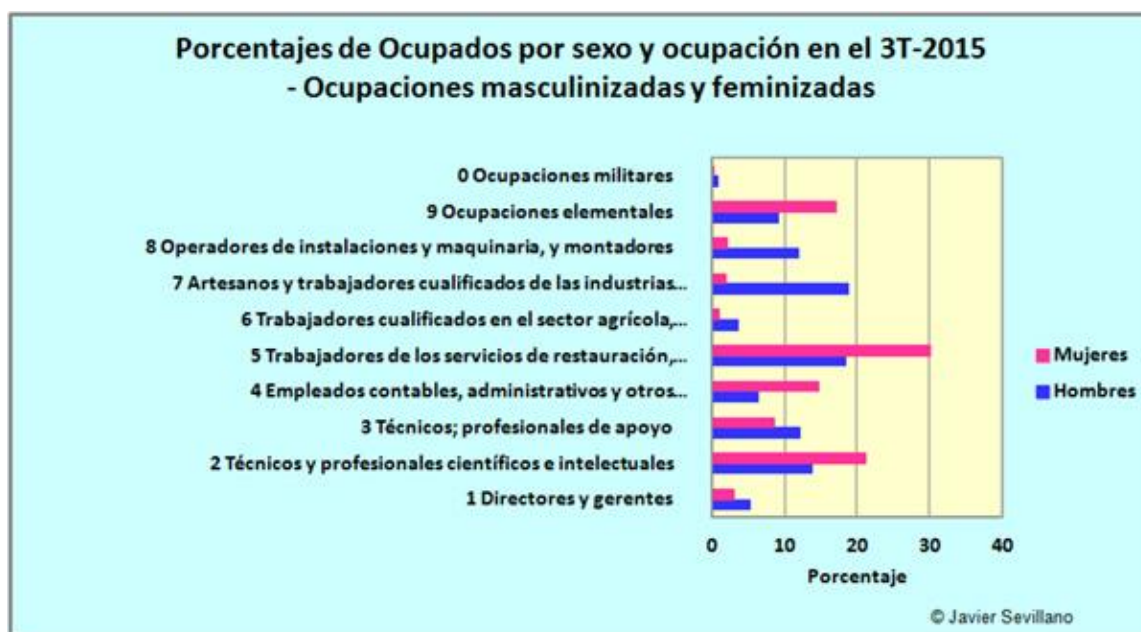
Según Marta Ibáñez (2010) *“las categorías ocupacionales más feminizadas son los empleados administrativos, los trabajadores de los servicios y los técnicos de apoyo, mientras que las que menos probabilidades de feminización tienen son las de directivos, gerentes y los trabajadores agrícolas e industriales”*. (p. 154).

A modo resumen, la siguiente gráfica 1 nos permite ver aquellas ocupaciones que están más feminizadas y cuales masculinizadas.

Las profesiones consideradas verdaderamente como masculinizadas son las de los números 7 (construcción, industria manufacturera, construcción), el número 8 (instaladores de máquinas y montadores) y el número 1 (directores y gerentes). En éstos sectores, como se puede observar la las mujeres son prácticamente inexistentes.

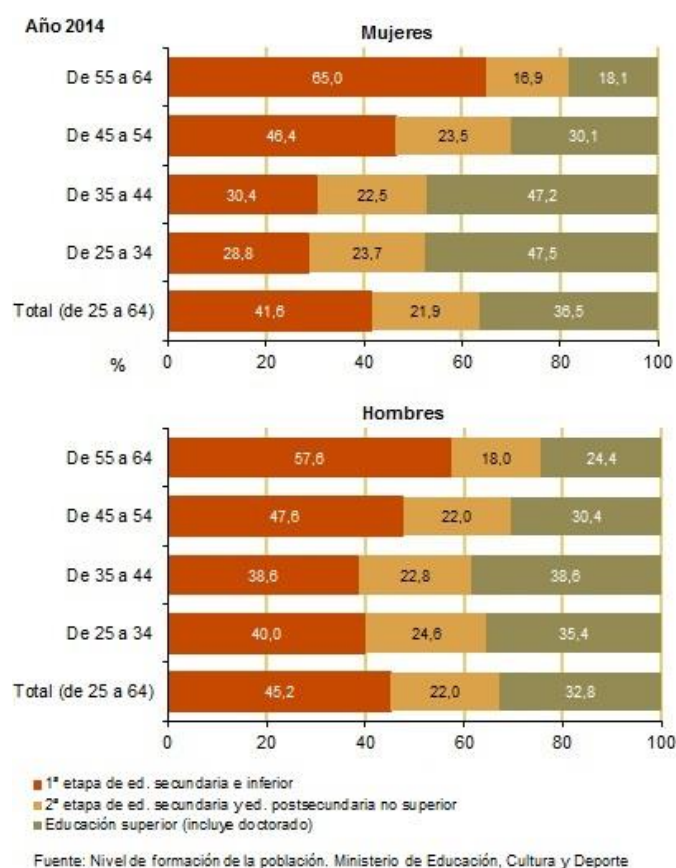
Entre las ocupaciones fuertemente feminizadas se encuentran claramente el número 4 (empleados contables y administrativos), el número 5 (trabajadores al servicio de restauración, vendedores...), el número 9 (ocupaciones elementales).

Gráfico 1. Ocupaciones femeninas y masculinas en España en el tercer trimestre de 2015.



Fuente: Sevillano, J (2015), a partir de los datos de la Seguridad Social y del INE.

Tabla 6. Nivel de estudios de la población adulta según sexo en España. Año 2014.

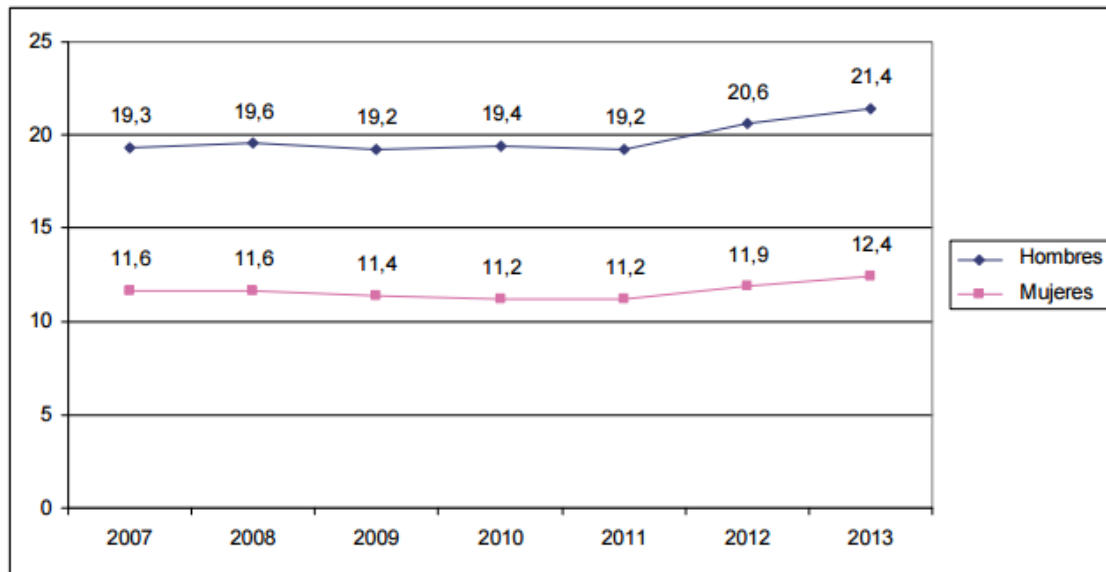


Según los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, las mujeres, como regla general, tienen un nivel más alto de estudios, este dato se incrementa en la población joven (25-34), que como se puede observar el 47,5% de las mujeres tiene una educación superior (entendida como un grado o titulación universitaria) o doctorado, frente al 35,4% de los hombres preparados con estudios superiores o doctorado. Más o menos viene a ocurrir lo mismo en el tramo de población entre 35 y 44 años, donde el 47,2% de las mujeres tienen educación superior, respecto un 38,6% de los hombres. En el tramo de edad de 45 a 54 años parece que el nivel de estudios entre hombres y mujeres se iguala en torno un 30%. En la población de más edad de 55 a 64 años, los hombres poseen más formación.

Esta tabla nos muestra, que a pesar de que las mujeres estamos mejor preparadas académica o profesionalmente, son los hombres los que acceden a puestos superiores y con mayores retribuciones. Se da como he mencionado antes, el fenómeno del techo de cristal, que pone más obstáculos a las mujeres que a los hombres, para poder acceder a puestos con mayor responsabilidad y retribución.

Me parece importante hacer un pequeño análisis de las mujeres como empresarias y emprendedoras, en comparación con la representación de los varones para ver que no hay igualdad de oportunidades entre ellos. Dejando constancia de que la tasa de actividad empresarial y emprendedora de los hombres es muy superior a la de la mujer.

Gráfico 2. Porcentaje de empresarios/as, empleadores/as con o sin personal asalariado respecto del total de personas ocupadas por sexo (15-64 años) en España. Años 2007-2013.



Fuente: PEIO (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades) a partir de la EPA del INE.

Como alternativa al trabajo asalariado, aparece el trabajo por cuenta propia como otra forma de acceso de las mujeres al mundo laboral. Se puede observar que entre 2007 y 2011 el número de empresarias se ha mantenido constante, en torno al 11% y el de los hombres en torno al 19%. Entre 2012 y 2013 se produce un ligero aumento del porcentaje de empresarias, en torno al 12%. Pero llama la atención que la tasa emprendedora de los hombres sea del 20,6% en 2012 y la de las mujeres de un 11,9% y en 2013 sea de un 21,4% la del hombre y la de la mujer de un 12,4%.

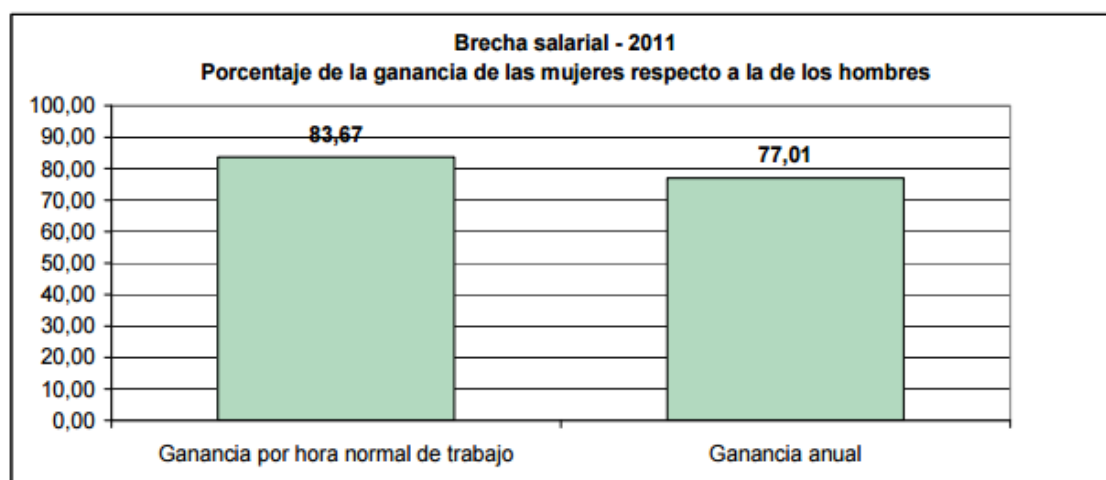
Para ser emprendedor hace falta tener iniciativa, capacidad de asumir riesgos. Según Murillo Huertas y Simón las mujeres por su socialización o educación, son más adversas o reticentes al riesgo que los hombres, por lo que se decantan por trabajos más estables con una menor retribución y tienen menor capacidad o iniciativa de emprendimiento que los hombres. (Huertas y Simón, 2013).

“Otra explicación de este hecho, que las mujeres dedican mayor tiempo a las tareas domésticas, ya que el autoempleo requiere un mayor nivel de tiempo y energía para invertir en el negocio o actividad” (Sabater Fernández, 2014, p. 182).

3.1.2 La brecha salarial de género

La discriminación salarial o brecha salarial según el INE es la diferencia que no queda acreditada por una aportación distinta al realizar un trabajo de igual valor, de modo que solo puede ser justificada en función del sexo de la persona que realiza el trabajo (INE, 2010). Es decir, esas diferencias salariales pueden tener su origen en cuestiones discriminatorias, cuando las mujeres y los hombres reciben remuneraciones diferentes por desarrollar trabajos iguales.

Gráfica 3. Brecha salarial de género en España. Año 2011.



Fuente: PEIO (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades) a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

La brecha salarial entre hombres y mujeres, emplea la ganancia ordinaria/hora trabajada como base de la comparación. Está gráfica muestra que si un hombre gana 100 €/hora trabajada, a una mujer le abonan 83,67€/hora trabajada, o 77€ si es cómputo anual. Es decir, las mujeres ganan un 17% menos que los hombres por hora trabajada y un 23% menos si es ganancia anual.

Tabla 7. Ganancia media anual por trabajador por sexo y grupos de ocupación en España. Año 2011.

2011	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Variación
Todas las ocupaciones	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,30
A. Directores y gerentes	54.396,44	47.807,16	57.323,26	9.516,10
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	30.087,55	28.740,62	33.148,85	4.408,23
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	34.368,77	30.040,01	37.771,54	7.731,53
D. Técnicos, profesionales de apoyo	28.176,89	24.795,63	30.543,06	5.747,43
E. Empleados de oficina que no atienden al público	21.646,35	19.722,67	24.743,77	5.021,10
F. Empleados de oficina que atienden al público	18.013,83	16.868,46	20.979,41	4.110,95

Fuente: Fuente: Sabater Fernández (2014), a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

La retribución media anual no es equitativa en lo que se refiere a varones y mujeres. Se puede apreciar que en todas las ocupaciones obtiene más beneficios anuales los hombres que las mujeres. Ya sea en profesiones o categorías profesionales consideradas masculinizadas (directores y gerentes, científicos e intelectuales), como en las profesiones feminizadas (técnicos y profesionales de la salud y la enseñanza, técnicos y profesionales de apoyo, empleados de oficina...). Por tanto, los hombres obtienen mayores ingresos en las profesiones masculinizadas, pero resulta curioso que también reciban mayores rentas en las profesiones feminizadas o donde mayor número de mujeres se encuentran empleadas.

Tabla 8. Ganancia media anual por trabajador por sexo y tipo de jornada (en €) en España.

Año 2011

Salario anual	Total	Mujeres	Varones	Variación absoluta	% mujer/hombre
Total	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,30	77,01%
Salario a tiempo completo	25.970,86	23.692,76	27.595,54	3.902,78	85,86%
Salario a tiempo parcial	10.442,90	10.077,81	11.232,73	1.154,92	89,72%
Duración indefinida	24.494,96	20.854,66	27.683,85	6.829,19	75,33%
Duración determinada	16.463,14	15.487,40	17.357,99	1.870,59	89,22%

Fuente: Sabater Fernández (2014), a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es mayor en los contratos a tiempo completo y en los de duración indefinida. Como se puede ver una mujer con un contrato a tiempo completo gana 23.692,76 €/año mientras que un hombre puede ganar 27.595,54€/año, la variación sería de 3.902,78€/año. En cuanto a los contratos de duración indefinida, una mujer puede ganar 20.854,66€/año, mientras que un hombre gana 27.683,85€/año. Aquí la variación es más significativa siendo 6.829,19€/año la diferencia retributiva.

En cuanto a los contratos a tiempo parcial y duración determinada, la variación está en torno a los 1.154,92€/año y los 1.870,59€/año respectivamente.

La conclusión que sacamos, es que da igual el tipo de contrato que se tenga (a tiempo completo, parcial, indefinido o duración determinado) los hombres siempre obtiene mayores rentas o ingresos que las mujeres. Siendo mayor la diferencia salarial entre hombres y mujeres en los contratos a tiempo completo y duración determinada, cuando se supone que son éstos los que mayor estabilidad, remuneración, protección social proporcionan.

Durante la crisis económica, todos los sectores sin excepción perdieron empleo en términos absolutos, mientras que su importancia cambió de forma muy dispar. El sector de la construcción e industrial perdieron importancia, entretanto fue cobrando un enorme peso especial el sector servicios. Por otro lado, desde 1980 el sector de la agricultura ha seguido una tendencia decreciente constante, es decir, ha ido perdido peso específico desde esa fecha.

En el siguiente cuadro, se analiza las variaciones sufridas en lo que respecta a la evolución del empleo en los distintos sectores económicos en España desde 2007 hasta la actualidad.

Tabla 9. Evolución del empleo sectorial en España. Años 2007-2015.

AÑO	AGRICULTURA GANADERIA Y PESCA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
2007	4,6%	16%	13,2%	66,2%
2013	4,7%	13,6%	5,8%	75,9%
2015	4,1%	13,9%	5,9%	76,1%
VARIACIÓN	-0,5%	-2,1%	-7,3%	+9,9%

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

La evolución del mercado español es consecuencia de la diferente forma de crear empleo que tienen los distintos sectores y su transformación. A partir del año 2007 con la crisis económica, todos los sectores perdieron empleo, pero su importancia tuvo lugar de forma muy distinta, el sector de la construcción y la industria perdió importancia y con ello mano de obra masculina, -7,3% y -2,1% respectivamente desde 2007 a 2015; mientras que el sector servicios cobró mayor peso aumentado un 9,9%. Así pues, la economía española se está terciarizando, con ello quiero decir que el empleo femenino se está manteniendo, porque normalmente son las mujeres las que se concentran en el sector terciario o sector servicios.

El sector servicios está íntimamente relacionado con los sectores del estado de bienestar (educación, sanidad, ocio, turismo...). El envejecimiento de la población y la demanda de hábitos que mejoran la calidad de vida, contribuirán a la creación de empleo en este sector dada la importancia que adquiere hoy en día los cuidados de mayores, la atención sanitaria, el mantenimiento físico. No obstante, en estos momentos está sujeto a importantes recortes, por lo que su futuro es en cierta medida un tanto incierto.

La crisis actual está haciendo que numerosas mujeres tengan que incorporarse al mundo laboral, ya sea porque su pareja ha perdido el empleo o bien porque se necesitan más fuentes de ingresos para contribuir y sostener la economía familiar; es lo que se conoce como el efecto del trabajador añadido. Éstas mujeres se incorporan desde la inacción laboral, y por tanto, no tienen la experiencia o formación necesaria para optar a puestos con mayor responsabilidad o salario, esta es una de las causas de la brecha salarial.

Según Iglesias Fernández y Llorente Heras (2010) la segregación laboral por género implica que existe un mercado de trabajo formado por puestos de trabajo de corte masculino y femenino. La densidad de la mano de obra femenina en determinados puestos de trabajo contribuye a la explicación de la brecha salarial por género. (p. 83-84). Puesto que las mujeres se concentran en las ocupaciones de corte femenino que tiene menor retribución, responsabilidad, etc, y los hombres en profesiones con mayores ingresos, es decir, profesiones masculinizadas. Esta circunstancia está potenciando la brecha salarial por género.

Entonces podemos decir que una de las causas de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, es la concentración de éstas en ocupaciones femeninas con menor remuneración. Los trabajos

femeninos ofrecen una menor remuneración, porque se considera que son menos exigentes, ya que las mujeres tienen que conciliar la vida laboral y familiar, entonces optarán por empleos que tengan más posibilidades de compatibilizarla. Mientras que las profesiones mejor remuneradas son aquellas que ofrecen un puesto de trabajo más competitivo, lo cual atrae más a los hombres que a las mujeres

Otra causa de la diferencia salarial es la actual crisis económica, que ya que está haciendo que la brecha salarial entre hombres y mujeres se intensifique. Si seguimos a Murillo Huertas y Simón (2014) *“el empeoramiento de las condiciones laborales (salario, contratos...) de los trabajadores asalariados debido a la crisis, afecta en peor medida a los trabajadores más vulnerables, como es el caso de las mujeres”*. (p. 40)

Después de analizar todas estas circunstancias, me atrevo a concretar las causas de la brecha salarial:

- La influencia del contrato indefinido, frente al temporal. Los hombres trabajan más horas que las mujeres, debido a que tiene más contratos indefinidos que temporales.
- Las mujeres tienen jornada reducida (contrato a tiempo parcial), mientras que son pocos los hombres que optan por ese tipo de jornada; la cual suele ser a tiempo completo. La mujer opta por este tipo de jornada para poder compatibilizar la vida familiar y laboral. Por tanto, los hombres trabajan más horas a la semana que las mujeres. Aunque en ocasiones no es así, las mujeres no optan por la jornada a tiempo parcial, sino que se les asigna obligatoriamente.
- Por la priorización o jerarquización que hace la mujer del cuidado familiar en relación a su promoción laboral. En ocasiones, puesto que es la que se dedica de manera exclusiva o prácticamente exclusiva a esta labor en la unidad familiar.
- La mujer desde el s.XIX se ha incorporado posteriormente al mundo laboral, respecto al hombre. Por ello, los hombres llevan más años trabajando, tiene más antigüedad en las empresas, experiencia... y eso conlleva mayor remuneración.
- Los salarios son diferentes en las distintas ocupaciones y el reparto entre hombre y mujeres no es equitativo. En aquellos sectores o puesto de trabajo donde más se gana, es escasa la representación femenina. Conviene recordar que el porcentaje de directores y gerentes masculinos era de un 69,5% duplicando al femenino (30,5%). Lo mismo ocurría en la industria manufacturera donde las mujeres son casi inexistentes, tan sólo un 7,5% del total, mientras que son los hombres componen el 92,5%. Así pues, las mujeres no eligen estudios o puestos con tanta responsabilidad, pero que conllevan mayor remuneración. (Tabla 3).
- También pueden tener su origen en las diferencias físicas entre mujeres y hombres. Como pueda ser en algún sector que se necesite más fuerza física para realizar un determinado trabajo. Mencionar que los puestos de trabajo y la maquinaria que se elabora y se compra para desempeñar una ocupación se diseñan de acuerdo a las limitaciones de los varones (que las tienen, en cuanto a fuerza física, etc.) y no a la de las mujeres.
- Pocas mujeres tiene la iniciativa de ser emprendedoras o autónomas, esto es una posibilidad para obtener mayores rentas. Pero las mujeres, por su socialización o educación, son más reticentes o preventivas ante el riesgo que supone iniciar de cero una actividad empresarial y por eso no deciden tomar esta iniciativa.

3.1.3 La Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad entre los géneros

La legislación que regula esta materia sin duda alguna es la Ley 39/1999 de conciliación de la vida personal y familiar. Sin embargo, además de esta norma existe otras que abarcan su regulación como son: la Constitución, el Estatuto de los trabajadores prevé normas para colaborar con dicha situación, además de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Estos preceptos legales son considerados por el ordenamiento jurídico como una garantía de mínimos, es decir, pueden ser mejorados por los convenios colectivos y por los contratos, nunca pueden ser empeorados.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares es una de las claves para lograr la igualdad efectiva de hombre y mujeres en la sociedad actual. Sin la adopción de las medidas adecuadas y sin que la sociedad asuma su implicación en la puesta en marcha, tanto el ámbito laboral como en el hogar, la igualdad nunca será un objetivo posible.

La corresponsabilidad hace referencia al reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres. La ausencia de corresponsabilidad es una de las causas que más contribuye a mantener las desigualdades sociales, laborales y políticas.

Los mayores problemas para conciliar la vida personal, familiar y laboral se asocian a las mujeres, ya que la mayoría de las tareas domésticas y de cuidado siguen siendo responsabilidades de éstas; puesto que no se reparten dentro de la pareja como se debería. Esto es uno de los factores que justifica la menor colaboración en términos laborales, de la mujer respecto del hombre. Habitualmente, en las unidades familiares son las mujeres las que asumen el cuidado de los familiares, ya sean menores o personas con discapacidad. Este hecho trunca su trayectoria profesional, ya que como tienen que dedicar mayores horas en el hogar, optan por contratos a tiempo parcial, puestos con menor responsabilidad, excedencias... es decir, paralizan más veces su carrera profesional y sus aspiraciones se pueden ver truncadas.

Pese a la incorporación de las mujeres al mundo laboral, este cambio necesitaba de un cambio de mentalidad o de rol de la sociedad en su conjunto. Una evolución o superación de esa idea de sociedad patriarcal basada en la división sexual del trabajo, *“donde la mujer asumía un rol cuidado y reproductivo sin remuneración y el hombre asumía un rol productivo, debía proveer la subsistencia familiar con su trabajo como cabeza de familia”*. (Sabater, 2014, p. 162).

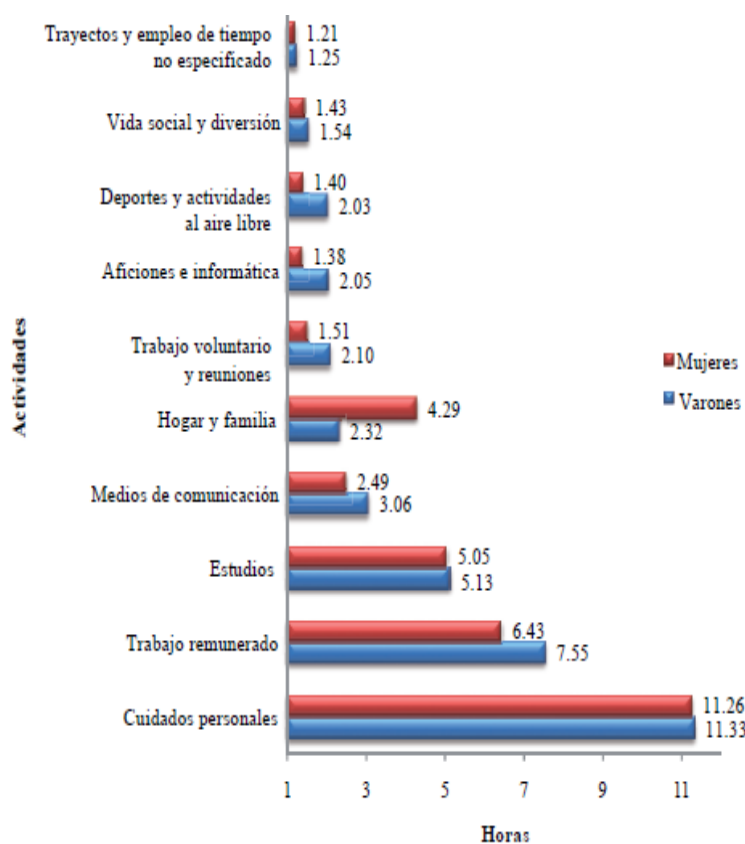
La corresponsabilidad mencionada antes no ha sido asumida ni por el hombre, ni por la sociedad en su conjunto. La incorporación de la mujer al mundo laboral, no ha reducido sus tareas familiares, si no que ahora tiene una doble función. Por un lado, *“cuidar de los hijos y otros familiares, asumiendo todas aquellas funciones que no ejecuta el hombre y todas aquellas asistenciales que no proporciona el Estado (centros de atención de menores y personas mayores)”*. (Ruiz y Bajo, 2006, p. 133). Por otro lado, su trabajo remunerado como trabajadora por cuenta ajena.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, las mujeres dedican menos tiempo que los hombres a todas las actividades, con la gran excepción de las tareas del hogar y la familia donde las mujeres dedican 4 horas y 29 minutos y los hombres 2 horas y 32 min. Por tanto, se está condenando a la mujer a ser la única responsable de las tareas del hogar, no compartiendo esta tarea con su compañero varón.

Las mayores diferencias en el empleo del tiempo entre mujeres y hombres se observan en el cuidado del hogar y la familiar, obviamente. Pero también, en las aficiones, deportes y actividades que los hombres dedican más tiempo o quizá mejor dicho, tiene más tiempo. A las mujeres igual también las gustaría practicar algún tipo de deporte o actividad, pero no disponen del tiempo que las gustaría debido a su doble trabajo (familiar y laboral). Asimismo, también los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres, esto se traduce en una tasa de ocupación mayor.

Según Sabater *“la incorporación de los varones al rol de cuidadores no se produce de forma completa sino sólo para tareas auxiliares, que exigen menos tiempo”*. (Sabater, 2014, p. 174).

Gráfico 4. Tiempo medio dedicado a actividades cotidianas por género en España



Fuente: Sabater Fernández (2014) a partir de la Encuesta de Empleo y Tiempo del INE.

Esta gráfica nos muestra que el 59,48% de las mujeres de entre 16 y 64 años que tienen al menos un hijo de 14 años o menos están ocupadas. Mientras que el 80,69% de varones con las mismas características están ocupados. Es decir, el hecho de tener un hijo te condiciona para trabajar. Es significativo que casi el 81% de los varones con las mismas características tenga una tasa de ocupación mucho más alta. Así pues se demuestra que el reparto de cargas familiares no es equitativo entre hombres y mujeres, y que son ellas las que asumen prácticamente las tareas del hogar y de cuidados.

“Las cargas y responsabilidades familiares siguen siendo un obstáculo para la incorporación plena de la mujer al mercado laboral, especialmente por ser las principales cuidadoras de la familiar” (Sabater, 2014, p. 173)

Tablas 10. Razones de la población inactiva por género para no buscar empleo en España. Año 2005.

2005 T1			
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	897,5	19,7	877,8
Otras obligaciones familiares	2458,2	55,5	2402,6

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Los datos son en miles en personas.

Tabla 11. Razones de la población inactiva por género para no buscar empleo en España. Año 2016.

2016 T1			
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	476,6	32,8	443,8
Otras obligaciones familiares	1383,3	82	1301,3

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Los datos son en miles en personas.

Analizando en profundidad la inactividad según el motivo de no buscar empleo por cuidado de niños, enfermos, incapacitados o mayores, se puede apreciar que el número de mujeres encargadas de dichas tareas ha disminuido desde 2005 que era de 877.800 y en 2016 que es de 443.800. Respecto a inactividad según el motivo de no buscar empleo por otras obligaciones familiares o personales, también se ha reducido desde 2.402.600 en 2005 a 1.301.000 en 2016.

En el caso de los hombres, la inactividad de los hombres por motivo de no buscar empleo por cuidado de niños, enfermos, incapacitados o mayores, ha aumentado el número de hombres de un 19.700 en 2005 a un 32.800 en 2016. Lo mismo ocurre con las obligaciones familiares o personas, que ha aumentado ligeramente de un 55.400 en 2005 a un 8200 en 2015.

Pese al ligero crecimientos sufrido en el número de hombres que se dedican a los cuidados y las obligaciones familiares y personales y la mínima reducción producida en el número de mujeres que se dedican al cuidado y a las obligaciones familiares y personales; se puede apreciar considerablemente que es mucha mayor el número de mujeres que están inactivas por dichos motivos, respecto al número de hombres que es ínfimo.

Otra circunstancia que me parece interesante analizar en relación con la conciliación laboral son los permisos de maternidad y paternidad.

Tabla 9. Permisos y prestaciones de maternidad en miles de personas en España.

	PERMISOS Y PRETACIONES POR MATERNIDAD								
	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
% Madres	98,25	98,30	98,32	98,21	98,25	98,32	98,45	98,43	98,36
Total permisos	281.151	288.842	298.732	324.405	322.557	340.512	359.160	311.642	322.600
Percibidos por la madre	276.239	283.923	293.704	318.607	326.752	334.786	353.585	326.438	317.318
Percibidos por el padre	4.912	4.919	5.028	5.798	5.805	5.726	5.575	5.204	5.282

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

El número de permisos y permisos por maternidad no han variado en los últimos años (desde 2006 a 2014).

Vamos analizar el dato más reciente de 2014, en ese año el total de permisos de maternidad fue de 281.151, siendo percibidos por la madre 276.239 y tan sólo 4.912 fueron percibidos por el padre. Es decir, el porcentaje de permisos de maternidad percibidos por la madre supone un 98,25%, siendo el 1,75% restante el porcentaje de permisos de maternidad percibidos por el padre. De muchas maneras, dichos porcentajes se han mantenido constantes desde 2006 a 2014, siendo el 98% de los permisos pedidos por la madre y en torno al 2%, sin llegar alcanzar esa cifra, el porcentaje de permisos por maternidad percibidos por el padre.

Lo que viene a decir el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores es que en el supuesto de parto, el contrato de trabajo tendrá una suspensión de 16 semanas ininterrumpidas, siendo obligatorio para la madre disfrutar de 6 semanas de descanso inmediatamente posteriores al parto. Pudiendo repartir las 10 semanas restantes entre el padre y la madre de forma ininterrumpida, y puede ser de forma simultánea o sucesiva entre los progenitores. Es decir, el periodo de suspensión se puede distribuir a opción de la interesada, siempre que las 6 semanas posteriores al parto sean disfrutadas exclusivamente por la madre. En el caso de las 10 semanas restantes, entra en juego el papel del hombre, pudiendo la mujer reincorporarse a su puesto de trabajo y disfrutar del permiso de paternidad el padre.

En definitiva, el legislador (art 48 ET) habilita al padre para que haga uso de su derecho de permiso de paternidad, pero como ya hemos analizado en la tabla número 8 pocos padres son los que optan por dicha posibilidad, como se mencionó antes no llegan al 2% los permisos percibidos por los padres.

Los permisos dirigidos exclusivamente a los padres son escasos, esta situación a mi juicio no me parece nada beneficiosa para las mujeres, partimos de que tienen una doble jornada la laboral y la familiar (cuidados de familiares, tareas domésticas..), sin repartir esta última con sus parejas varones. Además, el estado no pone a disposición de las mujeres las suficientes facilidades para conciliar su doble jornada, me refiero a la escasez de centros de cuidados de menores o discapacitados para que las mujeres no tengan que asumir dicha tarea. A esto se suma la arraigada cultura de la división sexual del trabajo, el hombre trabaja y la mujer se ocupa de las tareas domésticas. Al igual que los factores que afectan a la conciliación son negativos, sus consecuencias también son perniciosas. El doble rol de la mujer (familiar y laboral) paraliza su trayectoria profesional, esto conlleva una menor tasa de natalidad por las dificultades que supone conciliar la vida familiar y laboral. La mujer tiene que repartir su horario entre el trabajo laboral y el familiar lo que puede ocasionar según Ruiz y Bajo, 2006, p. 138) “*estrés, mala calidad de vida y problemas conyugales*”. Así pues, la conciliación familiar y laboral no es problema particular de las mujeres, puesto que también supone unas consecuencias negativas para la sociedad en general; ya que estamos educando a los hijos en la división sexual del trabajo, de lo cual no podemos extraer ningún beneficio en un futuro.

En definitiva, Sabater Fernández (2014) afirma que pese a la incorporación femenina al mundo laboral, traducido en un aumento de su tasa de actividad y de ocupación, no se ha producido un aumento de la tasa de participación de los hombres en el ámbito doméstico y de los cuidados de los familiares. (p. 195). Por tanto, por muchas medidas legislativas que haya “*se necesita un cambio de mentalidad de los varones españoles, que deben incrementar su grado de implicación tanto en el cuidado de los hijos y/o familiares como en el cumplimiento de las tareas domésticas*”. (Ruiz y Bajo, 2006, p. 142). Para liberar a la mujer de esta carga o lastre social que lleva arrastrando durante muchos años. Con lastre social me refiero a la perpetuación de la división sexual del trabajo, a mermar las aspiraciones profesionales de la mujer por ser las encargadas socialmente de los cuidados. Y así conseguir mayor independencia y disfrute del tiempo de ocio, al igual que los varones. Es decir, disminuir el estrés o sobrecarga que puede ocasionar a una mujer el hecho de conciliar su vida laboral y familiar y así prevenir los riesgos psicosociales que puedan acaecerse.

El CES (Consejo Económico y Social) aconseja a las empresas la flexibilización del tiempo de trabajo (jornada y horario), para la óptima conciliación familiar y laboral del trabajo de las mujeres y así, aumentar su satisfacción laboral y autorrealización personal. (Estilita, 2011, p. 34). Según Sabater “*pese al impulso que se está dando en los últimos años las políticas de conciliación, éstas se siguen gestando desde un cuestionamiento débil de la división sexual del trabajo*”. (Sabater, 2014, p. 193).

Cabe mencionar que los permisos de paternidad y maternidad son un tema muy debatido en la actualidad entre los distintos partidos políticos. Voy a analizar brevemente los programas electorales de los diferentes partidos políticos españoles en cuanto a la conciliación de la vida personal y familiar, concretamente los permisos de paternidad y maternidad.

El partido emergente Podemos ha recogido en su programa la propuesta de la Plataforma Por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA), que plantea establecer un calendario de seis años para la ampliación del permiso de paternidad de forma progresiva hasta llegar a las 16 semanas que dura el de maternidad.

Ambos permisos podrían disfrutarse de forma simultánea en una primera fase y después encadenarse de forma alternativa, aunque el permiso de paternidad sería intransferible, sin que pueda cederse a la madre. Esto ayudaría además, a acabar con la discriminación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo,

puesto que ambos miembros tendrían las mismas cotizaciones a la Seguridad Social, descansos y vacaciones, así como capacidad para defender colectivamente sus derechos.

Podemos propone equiparar en 6 años el permiso de paternidad al de maternidad (2015). *Revista electrónica La Vanguardia*.

El Partido Popular es el único partido que no tiene intención de equiparar, ni mejorar ni un día el permiso de paternidad. Si el PP quiere facilitar que los trabajadores se queden en casa cuidando de sus hijos, el resto de partidos busca fórmulas para que el cuidado de dependientes no sea un impedimento para que las mujeres continúen con su carrera.

Por el contrario, Ciudadanos, PSOE y Podemos apuestan por aumentar los permisos por cuidado de hijo, cargando la mayor parte de la mejora en los progenitores varones.

La propuesta de Ciudadanos difiere del resto. Su programa se centra en ocho semanas para la madre, otras ocho para el padre y diez que se podrán repartir como quieran. A diferencia del planteamiento actual, donde las 16 semanas son de titularidad de la madre pero diez se pueden transferir al padre. Ciudadanos quiere que esas diez semanas sean de titularidad compartida.

El PSOE quiere levantar la suspensión sobre las dos semanas extras de paternidad nada más llegar al Gobierno, y luego ir subiendo gradualmente el permiso de paternidad con el objetivo de que llegue a las 16 semanas. También quiere crear una prestación por maternidad para las mujeres que estén dadas de alta como demandantes de empleo aunque no hayan generado derechos suficientes para cobrar la prestación por desempleo.

Los partidos de izquierdas defienden la no-transferibilidad de los permisos es esencial para que los padres ganen corresponsabilidad en el hogar ya que cuando el permiso puede ser de cualquiera de los dos, los roles sociales llevan a que lo asuma la madre.

El PP es el único partido que no quiere mejorar ni un día el permiso de paternidad (2015). *El diario.es*.

Realizado dicho análisis voy a intentar concretar las causas, por cuales, las mujeres son el colectivo más afectado por los problemas de conciliación:

- En primer lugar, por el doble papel que tiene que asumir, por un lado como amas de casa un trabajo no remunerado, y por otro, un trabajo remunerador por cuenta ajena o propia.
- En segundo lugar, siguen predominando los roles sociales, que adjudican al hombre las tareas productivas y a la mujer las reproductivas, es decir, ser la encargada de cuidar a los hijos, personas dependientes, ancianos... Aunque ellas también asumen muchas tareas productivas.
- Y por último, el Estado no proporciona las suficientes ayudas asistenciales, que no asume el hombre tampoco y le toca asumir a la mujer. Con ayudas asistenciales me refiero a centros de menores o personas discapacitadas, para que los familiares no tenga que responsabilizarse de dicha función, con el cual el estado no favorece lo suficiente el camino a las mujeres para conciliar su vida familiar y laboral.

Dichas causas tiene unas consecuencias directas para la mujer y a mi juicio serían: el estancamiento, o en el peor de los casos renuncia a su promoción profesional, el descenso de la

natalidad al plantearse la maternidad como algo negativo en su trayectoria profesional. Y la sobrecarga de trabajo al tener que compatibilizar las tareas domésticas y las laborales, pudiendo originarse problemas o riesgos psicosociales.

En definitiva, creo que es realmente necesario fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en cuanto al trabajo reproductivo.

3.2 LA SEGREGACIÓN EN EL SECTOR DE LA AGRICULTURA

La progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido uno de los cambios más importantes del siglo pasado XX y de primeros del siglo XXI, su tasa de actividad se sitúa en torno al 50% actualmente. Hoy en día, las mujeres constituyen una pieza fundamental de la fuerza laboral del país. Este cambio les ha beneficiado, pero siguen existiendo una serie de problemas que limitan su inserción y su trayectoria laboral, como son la segregación horizontal y vertical y el doble papel que tiene asumir, las tareas domésticas y el trabajo remunerado.

Como ya analizamos anteriormente, estos factores dan lugar a las diferencias entre mujeres y hombres como son; la brecha o diferencia salarial entre ambos sexos, la temporalidad de los contratos (a tiempo parcial) y la dificultada para conciliar la vida familiar y laboral. Dicha información se puede trasladar a la actividad ejercida por la mujer en el sector primario, concretamente en la agricultura en Castilla y León que incluiría: la viticultura, cultivo de regadío (remolachas, maíz y patatas..) y de secano (cereal, girasol, guisantes, garbanzos..).

Si la segregación (tanto horizontal, como vertical) de la mujer es un hecho apreciable en todos los espacios laborales, en el sector de la agricultura es mucho mayor, puesto que es un espacio menos desarrollado cultural y socialmente, al estar más apartado de los núcleos urbanos. Para Ortega López (2013) *“las diferencias de género y la cultura androcéntrica seguían encontrando en el espacio rural un escenario fructífero para su desarrollo”*. (p. 204).

El trabajo de la mujer en el sector agrícola es considerado, en muchos casos, no en todos, como ayuda familiar o de apoyo, sin remuneración económica, ni social *“al no estar afiliadas a ningún Régimen de la Seguridad Social, lo que las convirtió en lo que se ha denominado colectivo invisible”*. (Ortega López, 2013, p. 186). Dicha situación de no estar afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social, no conlleva percibir un salario como propio, ni beneficiarse de los derechos que este sistema de cobertura ofrece a sus afiliados, tales como; indemnizaciones de paro, accidente, maternidad, pensión de jubilación. Es decir, no va tener un reconocimiento de su estatus de trabajadora (rentas, ni derechos propios de trabajo), por la única razón de su sexo.

Para evitar esta situación, el legislador intenta reforzar la visibilidad y regular la situación de estas mujeres que trabajan como ayudas familiares. Y lo hace a través de los siguientes preceptos:

-Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias. Cuyo objetivo es mejorar la participación femenina en las organizaciones agrarias y visibilizar el trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias, fomentar la igualdad y mejorar la calidad de vida en el medio rural. Dicha ley posibilita la administración, representación y responsabilidad

sobre la explotación compartida de los dos miembros de la misma, el reparto de rendimientos al 50%, la consideración de ambos titulares como beneficiarios directos de las ayudas y subvenciones de las que sea objeto la explotación, ofreciendo una vía singular y específica para su cotización a la Seguridad Social. (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural 2015-2018, 2015, p. 7).

-Ley 28/2011, de 22 de septiembre, de Integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social. Se integrarán en el Régimen General, dentro del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Cuyo objetivo es subvencionar la afiliación de las mujeres del medio rural en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios.

-Artículo 30 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, para favorecer la igualdad entre varones y mujeres en el medio rural.

-Ley 45/2007 para el Desarrollo sostenible del medio rural, para fomentar la igualdad de género y la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida en el medio rural.

Pese a que existe regulación o facilidades en el sector agrario para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, el trabajo de éstas es considerado como ayuda familiar o labores de apoyo o complementarias a las de varón, lo que no conlleva ni un remuneración, ni derechos propios. Además, las mujeres sólo adquieren la titularidad de una explotación agraria en el caso de que el titular de dicha explotación muera o se jubile (su padre, su marido..).

El sistema de Seguridad Social está integrado por el Régimen General y los Regímenes Especiales. En el caso de la actividad agraria (que incluye los sectores agrícola, ganadero y forestal o silvícola), los trabajadores podrán estar afiliados a cuatro sistemas diferentes.

1. Régimen General

- a) Trabajadores por cuenta ajena en las actividades agrícolas, ganadera, silvícola y pesca.
- b) Sistema Especial Agrario (S.E.A). Por Ley 28/2011 de 22 de septiembre quedan integrados en el Régimen General de la Seguridad Social desde el 1 de enero de 2012, los trabajadores por cuenta ajena que figuren incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2011, mediante la creación de un sistema especial, así como los empresarios a los que presten sus servicios.

2. Régimen Trabajadores Autónomos:

- a) Régimen Especial Trabajadores Autónomos (R.E.T.A) que tienen la actividad agraria.
- b) Sistema Especial de Trabajadores Agrarios (S.E.T.A). Por la Ley 18/2007 se establece, dentro del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y con efectos desde el 1 de enero de 2008, el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, en el que quedarán incluidos los

trabajadores por cuenta propia agrarios, mayores de 18 años, que reúnan una serie de requisitos.

Al igual que un principio analicé la situación actual del mercado de trabajo en España en su conjunto. Voy hacer lo mismo, pero en el sector de agricultura en Castilla y León concretamente.

Tabla10. Actividad y empleo nacionales en el sector de la agricultura en Castilla y León en miles de personas.

2015	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ACTIVAS	1002,3	754,5	247,8
PERSONAS EMPLEADAS	779,7	612,0	167,7

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

Tabla 11. Actividad y empleo en Castilla y León en el sector de la agricultura en Castilla y León en miles de personas.

2015	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ACTIVAS	1145,3	626,4	518,9
PERSONAS EMPLEADAS	943,9	532,7	411,2

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

Comparando los datos nacionales de la actividad y el empleo con los de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, hay mucha diferencia.

Los datos a nivel nacional muestran mayor disparidad por sexo que en Castilla y León, tanto en la actividad como en la ocupación. Los varones activos en el sector de la agricultura constituyen 754.500 y las mujeres 247.800. La diferencia es mucho mayor que en Castilla y León, siendo esta de 506.700 personas.

En relación al número de personas ocupada en el sector de la agricultura en España, podemos observar como los varones suponen 612.000 y las mujeres tan sólo 167.700. Siendo la diferencia entre ambos de 444.300 personas.

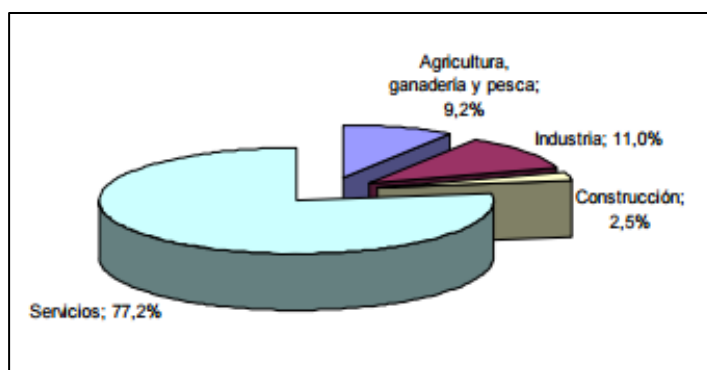
En Castilla y León la diferencia entre el número de hombres y mujeres no dista tanto, como a nivel nacional. Se puede ver que en la agricultura los hombres activos son 626.400 y las mujeres 518.900. La diferencia entre ambos sexos sería de 107.500 personas. En cuanto al número de personas ocupadas en el sector de la agricultura en Castilla y León los hombres constituyen 532.700 y las mujeres 411.200. La diferencia entre ambos sexos en cuanto a ocupación sería de 121.500 personas.

Cotejando estos últimos datos con los nacionales, podemos observar diferencias significativas. Mientras que en Castilla y León la diferencia en la actividad entre ambos sexos es de 107.500 personas, en España esa diferencia es de 506.700 personas. Ocurre lo mismo en la ocupación, si en Castilla y León la diferencia entre hombres y mujeres en el sector de la agricultura era de 121.500 personas, a nivel nacional esa diferencia pasa a ser de 444.300 personas.

Podemos deducir que Castilla y León es una de las Comunidades Autónomas más activas o vivas en el sector de la agricultura. Y que a nivel nacional la agricultura no tiene el mismo peso en todas las Comunidades Autónomas. Pero en el sector de la agricultura al igual que en muchos otros, hay predominio del género masculino sobre el femenino.

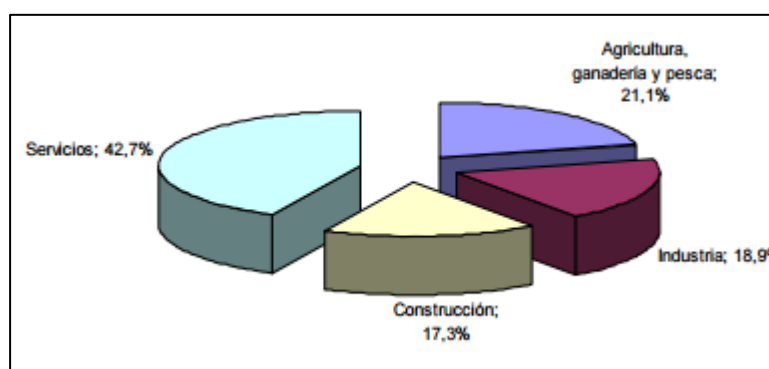
Ahora voy analizar el reparto de hombres y mujeres en los distintos sectores, en el medio rural, a nivel nacional.

Gráfico 5. Porcentaje de ocupación de las mujeres del medio rural, por sectores en España. Año 2011.



Fuente: Plan para la promoción de las mujeres del medio rural (2015-2018). Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades.

Gráfico 6. Porcentaje de ocupación de los hombres del medio rural, por sectores en España. Año 2011.



Fuente: Plan para la promoción de las mujeres del medio rural (2015-2018). Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades.

El porcentaje de hombres ocupados en la agricultura en el medio rural en España suponen el 21,1% y las mujeres el 9,2%. En construcción, los hombres del medio rural ocupados en este

sector suponen el 17,3% y las mujeres escasamente un 2,5%. En el sector industrial en el medio rural parece no haber tanta diferencia, constituyendo ellos el 18,9% y las mujeres el 11%. Donde se concentra la mayor presencia femenina es en el sector servicios, también en el medio rural, donde ellas suponen el 77,2% y los hombres el 42,7%.

Si comparamos estos porcentajes de ocupación por sectores, concretamente, en el medio rural en España, con los porcentajes de ocupación por sectores a nivel nacional (vistos en la tabla 4) veremos que siguen el mismo patrón. El medio rural también está sufriendo una terciarización de su población, con un predominio del sector servicios sobre el resto, y una concentración de las mujeres en dicho sector. A nivel nacional, las mujeres en la construcción son prácticamente inexistentes como ocurre en el medio rural.

Las diferencias más significativas que yo aprecio en el medio rural, se encuentra en los porcentajes de mujeres ocupadas en el sector de la industria y la agricultura, respecto a las mujeres ocupadas en dichos sectores a nivel nacional.

Como analicé en un principio a nivel nacional en la industria manufacturera los hombres constituían el 74,8% y las mujeres el 25,2%. En el sector de la agrícola los hombres formaban el 76,1% y las mujeres el 23,9%. En el medio rural, si observamos los porcentajes de hombres y mujeres ocupados en la industria y en la agricultura, no son tan desorbitados unos de otros, es decir, existen diferencias entre ambos géneros, pero no tantas como ocurre a nivel nacional. Las mujeres ocupadas en el sector de la agricultura en el medio rural suponen el 9,2% y los hombres el 21,1%, es más del doble de hombres que de mujeres. Pero a nivel nacional, en el sector agrícola los hombres suponen el triple que las mujeres. En cuanto al sector industrial, en el medio rural los hombres suponen el 18,9% y las mujeres el 11%. Si lo comparamos con los porcentajes nacionales donde los hombres constituyen el 74,8 y las mujeres el 25,2%, suponen también el triple de hombres que de mujeres en dicho sector.

La mayor presencia de mujeres rurales en el sector agrícola y en la industria manufacturera, que de mujeres a nivel nacional tiene una explicación; muchas explotaciones agrícolas e instalaciones industriales se encuentran localizadas mayormente en zonas rurales. Lo cual es beneficioso para la mujer en este caso, donde puede lograr un mayor equilibrio por género en cuanto a ocupaciones. Es decir, si las empresas y las explotaciones agrícolas se encuentran próximas a las zonas rurales, las mujeres tienen más posibilidades de acceder a dichas profesiones que en los núcleos urbanos. Aunque como podemos ver en el medio rural al igual que a nivel nacional, los hombres siguen predominando en todos los sectores, a excepción del sector servicios donde las mujeres destacan sobre los hombres. Es decir, el medio rural sigue el mismo patrón ocupacional por sectores que a nivel nacional, salvo alguna diferencia significativa.

En la agricultura, al igual que en otro tipo de actividad, existe la posibilidad del trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena. Voy a examinar el número de varones y mujeres que hay afiliados al régimen general de trabajadores por cuenta ajena y al régimen especial de trabajadores por cuenta propia; para poder constatar a partir de los siguientes datos si las mujeres sufren discriminación o aislamiento en el sector agrícola. Dicho de otra manera, si el trabajo femenino es considerado como ayuda familiar y por tanto invisible a la hora de cotizar, cobrar, figurar en los datos oficiales...

Primero voy a analizar el número de afiliación por sexos al régimen general de trabajadores por cuenta ajena o sistema especial agrario (SEA) y posteriormente el régimen especial de trabajadores autónomos (SETA).

Para analizar el SEA, voy a partir del concepto de trabajado por cuenta ajena, que es cuando un trabajador presta sus servicios a un empleador, de forma retribuida y voluntaria. Yo me voy a centrar en la Comunidad Autónoma de Castilla y León que es de donde yo soy, concretamente de Burgos.

Tabla 12. Afiliaciones por género en el SEA en Castilla y León. Año 2016.

RÉGIMEN GENERAL -SISTEMA ESPECIAL AGRARIO			
CASTILLA Y LEÓN	VARONES	MUJERES	TOTAL
ÁVILA	906	292	1198
BURGOS	1035	167	1202
LEÓN	879	222	1101
PALENCIA	821	93	914
SALAMANCA	1656	119	1775
SEGOVIA	904	511	1415
SORIA	377	68	445
VALLADOLID	2292	530	2822
ZAMORA	1047	180	1227
TOTAL	9917	2182	12099

Fuente: ASAJA (Asociación de Jóvenes Agricultores). A 29 de febrero de 2016.

Según me comentó en una conversación telefónica Teresa Sanz Nieto, responsable de comunicación en ASAJA de Castilla y León, *“las Comunidades Autónomas con más tradición agrícola son en primer lugar Salamanca, seguido de Valladolid, Burgos y Zamora”*.

Como se puede observar en Salamanca hay registrados en el SEA 1.656 hombres y tan sólo 119 mujeres. En Zamora hay 1.047 hombres inscritos y 180 mujeres. En el caso de Burgos hay 1.035 varones y únicamente 167 mujeres registradas como asalariadas o trabajadoras por cuenta ajena. Y en Valladolid hay 2.292 hombres y 530 mujeres inscritas en el SEA. Valladolid y Burgos tienen fuerte tradición vinícola, con extensas plantaciones de viñedos, lo cual quiere decir que son escenarios perfectos para generar mano de obra en este ámbito,

independientemente del sexo de la persona. Pero como se puede ver esto no es así, la mayoría de los trabajadores por cuenta ajena en la actividad agraria son hombres.

El resto de Comunidades Autónomas cuentan con menos trabajadores asalariados ocupados en dichas actividades, en ambos sexos. Es el caso de Ávila, León, Palencia, Segovia o Soria. Ávila cuenta con 906 varones afiliados a este sistema y 292 mujeres. En el caso de León, el número de varones registrados es de 879 y de mujeres de 222. En Palencia hay 821 hombres registrados y solamente 93 mujeres. Segovia tiene 904 hombres inscritos y 511 mujeres. Y en caso de Soria, tan sólo hay 377 hombres y por consiguiente también hay pocas mujeres que se dedique a esta actividad, escasamente 68.

La diferencia por sexo en el número de personas registradas en el SEA es abismal. Como se puede apreciar en el resultado total de hombres y mujeres afiliados al régimen especial de trabajadores por cuenta ajena de Castilla y León, los hombres constituyen 9917 personas y las mujeres 2182. Así pues las mujeres no constituyen ni un cuarto de los hombres.

En cuanto al trabajador por cuenta propia, el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores considera al trabajador autónomo como las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, ofrezcan o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

Tabla 13. Afiliaciones por género en el SETA en Castilla y León. Año 2016.

SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS S.E.T.A			
CASTILLA Y LEÓN	VARONES	MUJERES	TOTAL
ÁVILA	2198	503	2701
BURGOS	3238	1245	4483
LEÓN	3943	2296	6239
PALENCIA	2266	488	2754
SALAMANCA	3678	644	4322
SEGOVIA	1895	278	2173
SORIA	1489	217	1706
VALLADOLID	2696	381	3077
ZAMORA	3362	729	4091
TOTAL	24765	6781	31546

Fuente: ASAJA (Asociación de Jóvenes Agricultores). A 29 de febrero de 2016.

El número de trabajadores autónomos afiliados al Sistema Especial de Trabajadores Agrarios (S.E.T.A) varía en las diferentes Comunidades Autónomas de Castilla y León, teniendo fuerte influencia la tradición histórica agrícola que tienen las diferentes comunidades.

En primer lugar León cuenta con la máxima afiliación tanto de hombres como de mujeres, siendo ellos 3.943 y ellas 2.296. Seguido de Salamanca que tiene registrados en el SETA a 3.678 hombres y 644 mujeres. Zamora cuenta con 3.362 hombres y 729 mujeres. Seguido de Burgos que posee 3.238 hombres y 1.245 mujeres. Valladolid cuenta con 2.696 hombres y 381 mujeres afiliadas al SETA. Seguidos van Palencia, Ávila, Segovia y por último Soria. Palencia cuenta con 2.266 varones y 488 mujeres inscritas en este sistema especial. Por su parte Ávila, cuenta con 2.198 hombres y 503 mujeres. Sucesivamente Segovia cuenta con 1.895 hombres y sólo 278 mujeres adscritas al SETA. Y por último, Soria tiene 1.489 varones y sólo 217 mujeres.

Como resultado total, tenemos 24765 varones y 6781 mujeres afiliadas al SETA. Como ocurría en el SEA, las mujeres constituyen un cuarto de los varones afiliados al SETA.

En algunas Comunidades Autónomas, parece haberse equiparado un poco el número de mujeres al de hombres. Como es el caso de León donde los hombres suponen 3.943 y las mujeres 2.296 o el caso de Burgos donde ellos son 3238 y ellas 1.245. Las afiliaciones de éstas mujeres en el SEA contrasta mucho con la afiliación de ellas en el resto de Comunidades Autónomas, donde no suponen ni la mitad de los hombres. En el caso de Salamanca donde los varones inscritos son 3678 y ellas tan sólo 644. También podríamos poner como ejemplo el caso de Valladolid donde los hombres afiliados al SETA son 2696 y las mujeres 381 solamente. Lo mismo ocurre en el resto de Comunidades Autónomas de Castilla y León.

En total hay 6.781 mujeres afiliadas en el SETA, a las que habría que sumar las mujeres afiliadas al SEA que son 2182. Sumando un total de 8963 mujeres. Mientras que los varones afiliados al SETA constituyen 24765, si añadimos los afiliados al Régimen General o SEA que son 9917. Ascenden a un total de 34682 hombres dedicados al sector de la agricultura en Castilla y León. Esto quiere decir que aproximadamente uno de cada cuatro de los afiliados al sector son mujeres.

Llegados a este punto, incluso me pregunto si muchas de esas mujeres afiliadas al SETA, realmente están ejerciendo la actividad como agriculturas autónomas, o en realidad aparecen como titulares pero encubriendo realmente al hombre que, por diferentes motivos, como pueden ser los fiscales, no desea aparecer como titular.

En relación con los datos de afiliación anteriormente examinados, me parece interesante analizar los perceptores de la Política Agraria Comunitaria, teniendo en cuenta el número de perceptores y su sexo. Puesto como pudimos observar el número de mujeres afiliadas al SETA era bajo, veremos que las que solicitan la PAC también son ínfimas.

La PAC (política agraria comunitaria) es una política común a todos los Estados miembros de la Unión Europea. Se gestiona y financia a escala europea con los recursos del presupuesto anual de la UE.

Sus principales objetivos son:

- Mejorar la productividad agrícola, de forma que los consumidores dispongan de un suministro estable de alimentos a precios asequibles
- Garantizar a los agricultores de la UE una vida razonable.
- El cambio climático y la gestión sostenible de los recursos naturales.
- La conservación del paisaje en toda la UE y el mantenimiento de una economía rural viva.
- Ayudar a los jóvenes a iniciarse en la agricultura con fondos para comprar tierras, maquinaria y equipos. También les concede becas en formación. Todo ello para animar a los agricultores jóvenes y continuar el desarrollo de las generaciones en el medio rural.

De acuerdo con esta política, los agricultores administran el campo, es decir, llevan a cabo una labor pública, respetando, cuidando y manteniendo los suelos, paisajes y biodiversidad existentes. Ya que el campo provee diferentes entornos o medios para una gran diversidad de fauna y flora. Como contraprestación por este servicio que los agricultores proporcionan a la sociedad en general, la UE les concede ayudas a la renta. Las producciones agrícolas, en ocasiones, pueden verse afectadas por el cambio climático. La PAC les otorga una ayuda financiera para que puedan hacer frente a las consecuencias que tiene el cambio climático sobre sus producciones o extensiones agrícolas. Las prácticas agrícolas, por su parte, también pueden tener efectos secundarios negativos sobre el medio ambiente, por ello la UE concede incentivos a los agricultores para que éstos trabajen de forma sostenible y ecológica. En definitiva, los agricultores tienen que tener en cuenta dos aspectos a la vez, por un lado, producir alimentos y por otro; preservar la biodiversidad y conservar la naturaleza.

La política agraria común. Una asociación entre Europa y los agricultores (2012).

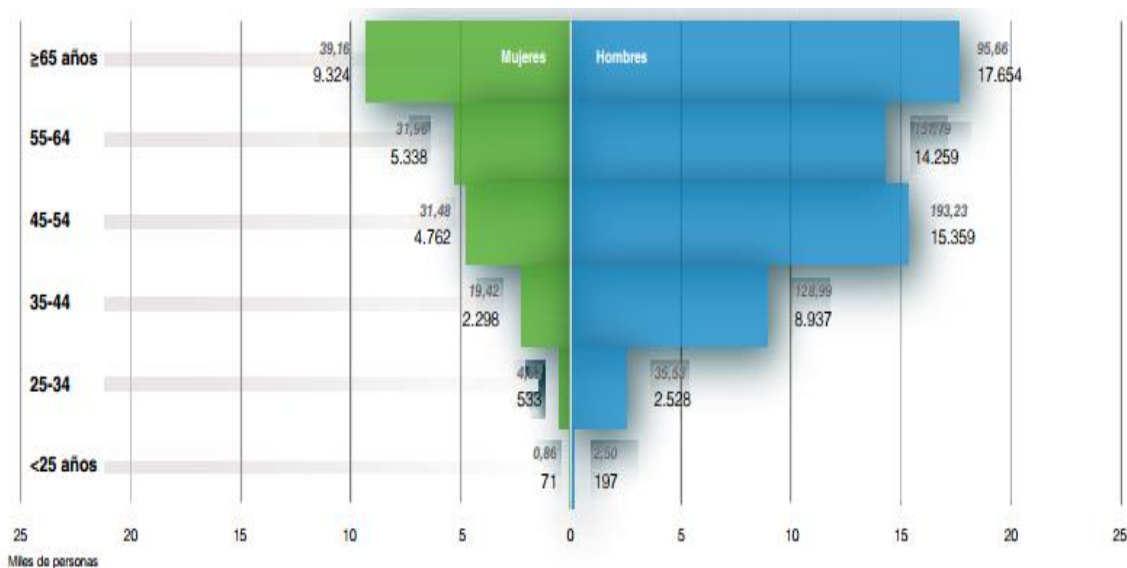
Para poder percibir la Política Agraria Comunitaria de ayuda a la hectárea cultivada, los agricultores deben cumplir con una normativa de medio ambiente agrícola y algunas medidas concretas como pueden ser: tratar las producciones agrícolas con los productos que exige la ley, dejar cinco metros en las parcelas sin tratar para que no se envenenen los animales, sembrar girasol y leguminosas (guisantes y girasol) para evitar los problemas de erosión y para que la fauna se refugie en esos cultivos, ya que el girasol se recoge en octubre y los animales pueden resguardarse. Están obligados a dejar barbecho (cuando la tierra esta cultivada pero sin sembrar, para dejarla descansar). En definitiva, una serie de medidas para preservar el medio ambiente.

Tabla 14. Distribución de los perceptores de las ayudas directas de la PAC, según su edad y sexo, en Castilla y León en el año 2012. Número de perceptores e importes percibidos, según su edad y sexo

Estratos	Mujeres	Hombres	Total perceptores	Importe M (mill €)	Importe H (mill €)	Total importes
≥65 años	9324	17654	26978	39,16	95,66	134,82
55-64	5338	14259	19597	31,96	151,79	183,75
45-54	4762	15359	20121	31,48	193,23	224,71
35-44	2298	8937	11235	19,42	128,99	148,41
25-34	533	2528	3061	4,52	35,53	40,05
<25 años	71	197	268	0,86	2,50	3,37
Totales	22326	58934	81260	127,41	607,70	735,10

Fuente: Ayudas Directas. Análisis de la edad y el sexo de los perceptores, a nivel nacional y por comunidades autónomas (2010,2011 y 2012). Datos en miles de personas.

Gráfico 7. Distribución de los perceptores de las ayudas directas de la PAC, según su edad y sexo, en Castilla y León en el año 2012. Número de perceptores e importes percibidos, según edad y sexo.



Fuente: Ayudas Directas. Análisis de la edad y el sexo de los perceptores, a nivel nacional y por comunidades autónomas (2010,2011 y 2012). Datos en miles de personas.

Como podemos observar en todos los tramos de edades, los hombres perciben mayor número de subvenciones que las féminas. La diferencia entre ambos sexos se va haciendo más notable a medida que ascendemos por la pirámide, y aumenta el tramo de edad.

En el tramo de menores de 25 años, lo que se consideraría jóvenes agricultores, más o menos están equiparadas las subvenciones que se solicitan y se conceden entre hombres y mujeres. Siendo las mujeres 71 y los hombres 197.

En el intervalo entre 25 y 34 años, los hombres que reciben la subvención en Castilla y León suponen 2.528 personas y las mujeres 533. A partir de aquí la diferencia se hace más notable, tanto en el número de perceptores varones y mujeres que lo solicitan, como en la cuantía de la subvención que se concede. Como se puede ver los hombres perciben 35,53 miles de €, y ellas 4,52€ miles de euros.

En el tramo de 35 a 44 años de edad se va ampliando la distancia entre varones y mujeres. Ellas suponen 2298 perceptoras y ellos 8937. Las mujeres aquí ya suponen un cuarto de los varones. En la cantidad sucede lo mismo.

En el recorrido de entre 45 años y 54, los perceptores varones superan en más del triple a las mujeres. Siendo ellos 15359 y ellas 4762. Como se puede observar en la cantidad, ellos reciben 193,23 miles de € y ellas 31,48.

En el intervalo entre 55 y 64 años de edad, el número de varones se reduce un poco y aumenta el de las mujeres. Constituyendo ellos 14259 y ellas 5338. Parece ser que a partir de los 55 años hay más mujeres que solicitan esta prestación, y por tanto, sean agricultoras autónomas.

A partir de los 65 años de edad, aumenta el número de perceptores tanto varones como mujeres. Siendo ellos 17654 y las mujeres 9324. Aun así el número de hombres casi llegar a duplicar al de las mujeres.

Como podemos observar, el número de mujeres que solicita y posteriormente se le concede la subvención se incrementa a medida que aumentan los intervalos de edad. Respecto de los hombres, aumenta a lo largo de toda la pirámide excepto en el tramo de 55 a 64 años que decrece. Podemos concluir que en la mayor parte de los intervalos, a excepción del primer tramo de menos de 25 años, los hombres duplican o incluso superan el triple de mujeres perceptoras de la subvención de la PAC. Esto quiere decir, al igual que cuando estudiábamos el número de afiliaciones a la Seguridad Social, tanto en el Régimen General como en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, que los hombres son más numerosos en este sector.

Según me comentó Teresa Sanz Nieto, responsable de comunicación en ASAJA de Castilla y León, *“hay un número muy importante de mujeres profesionales del sector, aunque su visibilidad es menor. En algunas de nuestras juntas directivas hay mujeres, como profesionales, no como colectivos específicos de mujeres. Aunque es verdad que como ocurre en la mayoría de los colectivos empresariales no ocupan los principales puestos de representación. ¿Por qué? Seguramente hay motivos históricos, sociales y también prácticos, ya que muchas de ellas se ocupan de sus familias, además de sus explotaciones”*.

3.2.1 Análisis del trabajo de campo realizado

He llevado a cabo un trabajo de campo, basado en varias entrevistas realizadas a diferentes personas: tres hombres de diferentes edades y dos mujeres para detectar si hay discriminación en la agricultura, unos casos veremos que sí y otros parece estar superándose. Los datos acerca de las personas entrevistadas son los siguientes:

E1 (Autónomo, dueño extensión agraria, 52 años)

E2 (Autónoma, dueña extensión vinícola, 50 años)

E3 (Joven agricultor autónomo, 25 años)

E4 (Joven agricultor autónomo, 22 años)

E5 (Asalariada, 51 años)

Como dijimos en la introducción de este trabajo, la socialización de género hace que los varones se decanten por determinadas profesiones (como pueden ser industria, manejo de maquinaria, mecánica...) y las mujeres por otras (administración, sanidad, educación..), aparte a estas últimas se las atribuye como cualidades innatas el cuidado de las personas dependientes (niños, ancianos..). Y a los varones como cualidades inherentes a su sexo la fuerza física, el trabajo productivo...

Las ocupaciones desempeñadas en el sector de la agricultura como hemos podido verificar tanto a nivel nacional, como en la Comunidad Autónoma de Castilla y León son consideradas masculinas, puesto que la mayoría de la mano de obra es masculina; como se puede ver en los datos de afiliación a la Seguridad Social tanto en el Régimen General como en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Cabe recordar que *“se consideran “Ocupaciones Femeninas” y “Ocupaciones masculinas” aquellas en las que hay un 20% más de mujeres o de varones que en el total de la mano de obra nacional”*. (Ibáñez, 2010, p. 149).

Y por tanto, el hecho de una mujer esté ocupada en el sector de la agricultura para algunos varones puede suponer una ruptura con los estándares o estereotipos de género tradicionales, como podemos comprobar en la siguiente entrevista.

El trabajo de campo realizado nos indica que los empresarios sí han contratado alguna vez mujeres o las contrarían para las labores agrícolas; para E1 y E3 no hay ningún problema en el hecho de contratar a una mujer para las labores agrícolas, mientras cumplan con su trabajo. Estos dos hombres están favoreciendo la incorporación de las mujeres asalariadas en la agricultura sin ninguna traba, puesto que para ellos contratar a una mujer no supone un impedimento o una causa justificada para no hacerlo por razón de su sexo, ya que si cumplen con su trabajo al igual que lo hace un varón no hay razón para no contratarlas.

Sin embargo, llama la atención lo que expone E4 *“Sí he contratado alguna vez mujeres, pero ahora mismo a la única mujer que contrato en época de vendimias, es a la hija de mi capataz o encargado. Puesto que él lleva con nosotros desde que mi hermano y yo nos emprendimos como agricultores autónomos, primero con tierras arrendadas y ahora hemos comprado alguna tierra y continuamos con otras a renta”*.

Es significativo que para la persona entrevistada con menos edad, contratar a una mujer le supone un problema, y sólo contrata a la hija de su encargado. Este varón ya está haciendo una selección, y por lo tanto está llevando a cabo una segregación en la agricultura al sólo contratar a la hija de su encargado, y rechazar contratar al resto de mujeres, por el hecho de ser mujer. Posteriormente veremos cuáles son sus motivos para no hacerlo.

Sobre si las mujeres han sido tan buenas trabajadoras como los varones, las opiniones de los entrevistados de la muestra son variadas. Para E1 y E3 las mujeres han sido tan buenas trabajadoras como los hombres, incluso han llegado a tener hombres más vagos que las propias mujeres. Por un lado, la opinión de estos dos individuos que además tienen edades muy diferentes me hace pensar que la discriminación, por lo menos en el plano de la agricultura, parece estar superándose, hasta cierto punto y las mujeres se están incorporando sin problemas al campo ya sea como asalariadas en el caso de éstos hombres que las contratan para labores como la vendimia, o la poda en verde.

Por el contrario, E4 pone de manifiesto la típica excusa histórica o mito según la cual las mujeres no tienen suficiente fuerza física para realizar determinados trabajos. *“Yo busco productividad en el trabajo, que se recojan las uvas cuanto antes, si es en 15 días mejor que en 18. Las mujeres no tienen la suficiente fuerza para cargar o arrastrar los canastos hasta la pala del tractor por ejemplo, y sus compañeros varones tienen que ayudarlas. Por tanto, eso es una pérdida de tiempo. En la labor de la vendimia rinden más los hombres que las mujeres, y preferiblemente búlgaros, antes que españoles que son más vagos”*.

Según E4 las mujeres no tienen la suficiente fuerza para cargar con los canastos llenos de uvas hasta la pala del tractor. Yo entrevistadora y mujer, hija de padres agricultores he participado en la labor de la vendimia y si es cierto que los canastos llenos de uvas pesan muchísimo, pero entre mi hermana y yo sí que podíamos, o nos ayudaban el resto de obreros, como al resto de mujeres que mis padres contrataban. Creo que no es un impedimento, ni una pérdida de tiempo como afirma E4 contratar mujeres, porque también hay hombres que se tienen que ayudar entre ellos y no sucede nada, ni se achaca a su fuerza física. A decir verdad, me llamó la atención bastante la opinión de éste hombre, puesto que sus palabras podrían ser más propias del señor de 52 años y no suyas. Entonces podemos ver que en los estratos más jóvenes de la sociedad sigue habiendo discriminación hacia la mujer, puesto que no están dispuestos a contratarlas para determinados trabajos.

También se les preguntó, si alguna vez habían presenciado algún tipo de comportamiento discriminatorio o acoso por parte de los varones empleados hacia las mujeres que ellos contrataban. E1 y E3, dos de los tres hombres autónomos entrevistados, comentaron que no habían presenciado ninguna práctica abusiva o discriminación por parte de sus empleados varones, hacia sus empleadas mujeres. Me parece un punto positivo para el sector de la agricultura, puesto que en muchos trabajos se dan casos de acoso laboral. Sí que es cierto, que son una par de personas las entrevistadas y no una muestra de 20 personas, y no voy a poder llegar a las mismas conclusiones.

También se indagó sobre como los entrevistados varones verían tener una mujer como jefa, o si consideran que las mujeres deben tener los mismos derechos y mismas oportunidades que los hombres. Para E1 y E3 no hay ningún inconveniente en que una mujer sea su jefa. Y no estoy hablando ya sólo a nivel de la agricultura, porque recordar que estos dos individuos son autónomos los dos, y por tanto, los jefes son ellos mismos. Pero E1 tiene otro trabajo principal, y como complementario la agricultura y cita que en dicho trabajo principal su jefa es además

menor que él y que está encantado. Además, E1 afirma que convive con 3 mujeres, su mujer y sus dos hijas, y para él son lo primero. Quizás el hecho de que te toque convivir con 3 mujeres hace que se te abra la mente y tengas mucho mayor respeto o tolerancia con el género femenino.

Estos dos sujetos no ponen objeción en que una mujer tenga más autoridad que ellos, es más E3 piensa que si una mujer se ha ganado un puesto de trabajo (estudios, esfuerzo, dedicación...) tendría los mismos derechos que un hombre a ocupar un puesto de suficiente autoridad o responsabilidad. Según lo que me dice E3 las mujeres deben tener las mismas oportunidades laborales que los hombres, ya sea en la agricultura, como en un puesto de directivo en una empresa. A partir de aquí puedo afirmar que por parte de estos sujetos, la sociedad sí que puede estar experimentando un cambio, y la segregación y discriminación laboral puede estar superándose poco a poco.

También se consultó a las personas entrevistadas sobre qué les parece la incorporación de la mujer al trabajo agrícola en el medio rural, tanto como asalariadas como agricultoras autónomas dueñas de una extensión agrícola. De nuevo podemos observar cómo se están rompiendo los roles tradicionales, de que la mujer debe quedarse en casa cuidando de la familia. Para E1, recordar varón de 52 años, las mujeres hoy en día deben ser independientes y autosuficientes. Pudiendo llegar a optar por ser empresarias, también afirma que las mujeres poseen las mismas cualidades que los hombres. En mi investigación, puse como hipótesis que para muchos hombres las mujeres debían llevar a cabo las tareas reproductivas. Como podemos observar, en un varón de 52 años, edad ya avanzada, piensa que esto no debería ser así.

Y para E3, joven agricultor autónomo, vecino de un municipio cercano de la comarca de Aranda de Duero, piensa que debería de haber más mujeres que emprendan la aventura en la agricultura, puesto que como se puede corroborar las mujeres mayormente abandonan los pueblos buscando mejores oportunidades laborales en las ciudades. Y bueno no sólo como agricultoras autónomas, sino como agricultoras asalariadas, ya sea en el propio trabajo en el campo, o como chofer de tractores, cosechadoras... Aquí podemos poner en conexión el mito de las mujeres conducen peor que los hombres, este hombre afirma haber visto a una mujer en una cooperativa (bodega) en época de vendimias conducir el tractor con el remolque enganchado mejor que un hombre. Incluso los señores mayores solicitar su ayuda para que les hiciera las maniobras dentro de la propia cooperativa.

Para averiguar si en los respectivos pueblos de los entrevistados los hombres y la mujeres son tratados de forma igualitaria, se les preguntó acerca de dicha cuestión.

E1 y E3 consideran que sus respectivos pueblos están adaptados a los tiempos modernos de hoy en día, donde las mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades que los hombres y no sufren discriminación por parte de ningún vecino. E3 afirma que quizás en su pueblo pueda quedar algún hombre con la mentalidad un poco atrasada respecto a éste tema, pero como en todos lados nada significativo.

Esta pregunta me resulta interesante hacérsela a una mujer, puesto que son ellas las que los sufren en su propia piel. En su caso, E2 manifiesta que en su localidad no ha sufrido ningún tipo de acoso o desprecio por parte de un vecino varón. Todo lo contrario, hay muy buena armonía en el pueblo entre los hombres y las mujeres. Yo como entrevistadora puedo afirmar que pertenezco a un pueblo, y los chicos y las chicas no hemos criado juntos desde el colegio, nos conocemos de toda la vida, y jamás ninguno de mis amigos me ha

discriminado por el hecho de ser mujer. No he recibido por parte de ninguno el típico comentario de “por ser chica..”.

También quiero recordar que los individuos entrevistados y yo misma pertenecemos a localidades próximas a la comarca de la Ribera del Duero, que no son pueblos perdidos, y por tanto, podemos tener unos pensamientos más abiertos o liberales. Parece ser que la sociedad rural no es tan androcéntrica o machista como puede parecer en un principio. La mayoría de los hombres hoy en día considera a las mujeres como un igual a su sexo, cosa distinta es el trato que en la práctica se da a las mujeres.

Me pareció verdaderamente relevante, preguntarles si una mujer puede desempeñar cualquier trabajo tan bien como un hombre, como por ejemplo puedan ser los trabajos del campo y las granjas con la misma eficacia que un hombre.

En el caso de E1 y E3 opinan que las mujeres pueden llevar a cabo labores agrícolas o ganaderas tan bien como un hombre. Sin embargo, E4 opinan que las mujeres pueden ser mucho mejores que los hombres en muchas otras tareas, pero concretamente en la agricultura ellos trabajan mejor, o rinde más que las féminas. De nuevo el individuo E4 parece estar haciendo una segregación del género femenino, afirmando que hay tareas que se le pueden dar mejor a la mujer y pueden ser mejor que los hombres. Pero que concretamente la agricultura es un sector propio y tradicional de hombres. Donde las mujeres a su parecer no tienen cabida.

Asimismo, les consulté si en su caso habían retribuido igual a los varones que a las mujeres por las labores agrícolas realizadas. E1 y E3 afirman que cuando han contratado personal para las labores agrícolas (vendimias, poda en verde), ya sea mano de obra femenina como masculina se les ha retribuido de igual forma tanto a los varones como a las mujeres. Y E5, que es una trabajadora asalariada manifiesta su conformidad con los dos anteriores. Ella ha recibido el mismo salario que sus compañeros. A partir de esta pregunta puedo concluir que en la agricultura no hay diferencias salariales por sexo.

Para conocer si una mujer en el ejercicio de sus funciones ha sufrido discriminación por parte de sus compañeros agricultores y asalariados como ella, o se ha cuestionado su autoridad en el caso de ser autónoma, o si se la ha discriminado por serlo; he llevado a cabo dos entrevistas a dos mujeres, una asalariada y otra autónoma. Las situaciones vividas por cada una de ellas son totalmente diferentes.

Su testimonio resulta realmente relevante para mi investigación. Puesto que estoy estudiando la discriminación y segregación sufrida por las mujeres en el trabajo, y mi trabajo de campo consistía en analizar dicha situación pero en el plano de la agricultura concretamente.

Así pues, pregunté a las mujeres entrevistadas si alguna vez tuvieron problemas con los trabajadores varones por el hecho de ser mujer. O si habían sido acosadas o discriminadas alguna vez por sus trabajadores subordinados. Asimismo, solicité que compartieran conmigo, en el caso de que lo hubiesen sufrido, alguna situación o experiencia discriminatoria vividas por ellas mismas.

En el caso de E2, autónoma dueña de una extensión vinícola, si afirma haber sufrido discriminación por el hecho de ser mujer, por un subordinado suyo en época de vendimias. Aparte de cuestionar su autoridad. El comentario sufrido fue tal que así “tu mandas mucho para ser mujer”. Por un lado, se está cuestionando su autoridad, y por otro lado, el hecho de ser mujer. Mencionar también que dicho comentario fue hecho por un individuo de cultura musulmana y que ellos no ven igual a las mujeres que los hombres españoles. Aun así, es un comentario discriminatorio hacia la mujer.

Sin embargo, el E5 trabaja como asalariada de su marido, el cual es dueño de una gran extensión agrícola. Ella afirma que no ha sufrido ningún ataque psicológico contra su persona por el hecho de ser mujer y ser, por decirlo así la mujer del patrón. Y por tanto, aunque sea asalariada es la mujer del dueño. Lo que me sí que me comentó que la llamaban era “generala”, entonces se puede entender como algo despectivo hacía la mujer por el hecho de serlo. Porque a un hombre, cuando es el dueño, no le llaman general.

Con respecto a esta mujer, comentar que su marido es el dueño de la titularidad y la explotación de la extensión vinícola. Anteriormente cite la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, cuyo objetivo es mejorar la participación femenina en las organizaciones agrarias y visibilizar el trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias, fomentar la igualdad y mejorar la calidad de vida en el medio rural.

Como podemos ver aunque hay preceptos que facilitan o promueven que las mujeres sean tan dueñas como los hombres de las extensiones agrarias, en la práctica estamos viendo que no es así. Que ellas trabajan igual que los hombres o incluso más, realizando las mismas labores y a final son ellos los titulares en las escrituras públicas de todo. Y algunas no todas, están cotizando en el Régimen General de Trabajadores, como asalariadas. Peor suerte corren otras que trabajan exhaustivamente, y sin embargo no consiguen tener la visibilidad de su status de trabajadora, ya no son dadas de alta en ninguno de los dos Regímenes (General y Especial), y por tanto, no cotizan, ni generan derechos que les son propios. Y su trabajo es considerado como de apoyo al marido.

De los datos del trabajo y de las entrevistas realizadas se puede concluir:

- a) La presencia de la mujer en las actividades agrícolas es menor que la del varón, tanto como trabajadoras por cuenta ajena como de empresarias. Las explotaciones agrícolas han sido y siguen siendo de los hombres.
- b) En el medio rural la mujer emprendedora ha surgido, sobre todo con la crisis, pero en el ámbito de los pequeños negocios.
- c) A lo largo del tiempo la mujer ha desempeñado un papel muy importante en el mantenimiento económico de la familia pero su trabajo no ha sido reconocido ni por la sociedad ni por las estadísticas. Este papel sigue vigente en la actualidad en muchas zonas rurales.
- d) De las entrevistas se deduce claramente que está cambiando la percepción y que los entrevistados, en general, ven en la mujer un elemento decisivo para el desarrollo de este tipo de actividades pero no faltan los prejuicios tradicionales, como el que habla de la menor fuerza o capacidad de trabajo. Es decir, en el medio rural sigue habiendo resquicios de discriminación hacia la mujer y como hemos podido ver no es en los estratos de mayor edad de la población, que sería lo más normal; sino en un varón de edad temprana, concretamente 22 años.

- e) La cuestión que se plantea es si esas opiniones favorables a la incorporación de la mujer como trabajadoras o empresarias reconocidas y legalizadas, porque de facto, ya lo son, aunque no estén en los papeles, lo serían tanto si con el tiempo jugasen un papel tan relevante como los hombres y compartiesen este trabajo en un plano de total igualdad.
- f) El medio rural debería reconocer y apoyar a la mujer para su plena incorporación a todas las actividades relacionadas con la agricultura, la ganadería, el turismo, etc..., no solo por su potencial económico, sino, sobre todo, para que tengan las mismas oportunidades que los hombres en su desarrollo personal.

4. CONCLUSIONES

En la segunda mitad del siglo XX y principios del siglo XXI las organizaciones internacionales y las sociedades más avanzadas han aprobado tratados y normas tendentes a regular y eliminar toda discriminación por razón del sexo, así como también con el objetivo de erradicar la violencia contra las mujeres.

Naciones Unidas ha elevado el principio de no discriminación a principio universal. A pesar de ello, gran número de países siguen sin reconocer a la mujer los mismos derechos que al hombre.

La Unión Europea ha incluido el principio de igualdad entre los objetivos y misiones de su derecho originario.

Internamente, la Constitución española de 1978 regula, en su artículo 14, el principio de igualdad con un derecho fundamental, artículo que ha sido desarrollado unas leyes orgánicas, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de violencia de género.

Asimismo, y al amparo de la legislación mencionada, las organizaciones, tanto públicas como privadas, han adoptado medidas internas, organizativas y han aprobado planes de igualdad para lograr en el ámbito práctico que la no discriminación por razón de sexo sea real y efectiva. Además se han aprobado protocolos de actuación para erradicar el acoso laboral y sexual contra la mujer y la violencia de género.

No obstante, para que los cambios en la legislación y en las empresas sean efectivos tiene que ir acompañados de una transformación de la mentalidad de los varones españoles. Por un lado, el índice de actividad y ocupación de las mujeres ha aumentado, lo que plasma su progresiva incorporación al mundo laboral. Pero por otro lado, el índice de participación e implicación del hombre en las tareas domésticas y del cuidado no se ha producido. Esto supone una amenaza actual y de futuro, puesto que conlleva educar a nuestros hijos en la perpetuación de la división sexual del trabajo.

También se tiene que avanzar mucho en las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, punto fundamental para que la mujer se incorpore a los ámbitos económicos, políticos, culturales y laborales. Medidas concretas como permisos de maternidad, paternidad, atención a menores y personas con dependencia, excedencias por cuidados de familiares, que faciliten el trabajo a la mujer y la liberen de las responsabilidades que tradicionalmente asumía.

Sin embargo, el camino no ha hecho más que empezar, las mujeres siguen enfrentándose a una serie de obstáculos que condicionan su inserción y su trayectoria profesional como pueden ser:

- a. La segregación horizontal y vertical; la mujer no consigue romper el techo de cristal. El número de mujeres que alcanza cuotas de poder en empresas, gobiernos y universidades sigue siendo alarmantemente reducido. El equilibrio y la igualdad en la toma de decisiones está muy lejos de ser paritario.
- b. Es cierto que la mujer se ha incorporado masivamente al mercado laboral pero eso no le ha liberado de las cargas familiares, es decir, no ha implicado que se repartan las responsabilidades familiares con su pareja. En muchos casos, ahora están asumiendo el doble de responsabilidad. Por un lado, cumplir con la exigencia de aportar una parte importante de su esfuerzo al mantenimiento económico de la familia y, por otro, atender a los hijos, a los padres y a las labores del hogar. La corresponsabilidad, a pesar de las campañas de sensibilización y de información organizadas por los poderes públicos, está lejos de calar en el ámbito familiar. Y aunque, es verdad, que cada vez más hombres asumen algunas de estas tareas, no se ha extendido con carácter general.
- c. De igual modo, del análisis reflejado en este estudio, las medidas de conciliación son insuficientes y no permiten a la mujer compatibilizar en igualdad de condiciones con el hombre su vida familiar y laboral. Esto tiene como consecuencia que muchas de ellas abandonen su carrera profesional para cuidar de sus hijos y cuando se incorporan de nuevo al mercado laboral quedan distanciadas de los logros alcanzados por su compañeros. También solicitan, en ocasiones, una jornada partida que les afecta negativamente a la hora de mantener el empleo o promocionar.
- d. Las diferencias salariales o brecha salarial se produce por diversas circunstancias, unas veces, la mujer percibe salarios inferiores por trabajos iguales, otras, porque ocupa puestos que requieren o supuestamente requieren de menor cualificación y remuneración o, porque al tener que asumir las responsabilidades familiares, solo puede acceder a trabajos a tiempo parcial o por horas.
- e. En el medio rural y, en concreto, en la agricultura, los obstáculos que encuentran las mujeres para lograr la igualdad efectiva y la no discriminación por razón del sexo son mayores si cabe que los del sector servicios, en la Administración o en la industria. Así podemos destacar:
 - a. Tradicionalmente la mujer rural ha asumido todo el peso de la familia y eso sin dejar de lado que normalmente colaboraba y colabora en las actividades agrícolas, ganaderas y otras con la misma dedicación pero no el mismo reconocimiento que el hombre.
 - b. Otro punto de gran debilidad es el de las empresarias. No es habitual que la mujer dirija grandes proyectos empresariales en el mundo rural y agrícola. Es cierto que cada vez hay más mujeres desarrollando tareas muy significativas en este ámbito pero normalmente a la sombra de un hombre. Ejemplos claros de esto, los encontramos en el sector vinícola,

donde la mujer suele desarrollar papeles muy activos pero no en el plano decisorio o directivo.

- c. Los hombres, en la agricultura, no acogen a la mujer con los brazos abiertos, ni como trabajadora por cuenta ajena ni como autónoma. Esto se debe, no solo al rol masculino que define esta actividad, sino también a los problemas sociales, económicos y de visualización. Desde el plano social, no estaba bien visto que la mujer asumiera roles del hombre.
- d. Finalmente, podemos decir, sin temor a equivocarnos, que por razones culturales, sociales y religiosas, el rol de la mujer en el ámbito rural sigue unas pautas muy definidas y que es no fácil cambiar. Temas como la corresponsabilidad, la no discriminación, la violencia de género, el acoso, la educación son cuestiones, que en el medio rural, habría que incidir más sobre ellas.

Todo ello hace que sea esencial que los poderes públicos promuevan campañas de educación, información y sensibilización. La mujer es un activo y motor cultural, social y económico, no es lógico que una de las patas sobre la que se sustentan las organizaciones no encuentre los apoyos que se merece, eso hace y hará siempre que la sociedad esté coja y que el potencial que acumulan las mujeres se menosprecie por un cúmulo de prejuicios.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cano Plaza, E.C. (2011). El papel de las mujeres en la agricultura ecológica en Castilla y León. *Logros y Retos: Actas de III Congreso Universitario Nacional "Investigación y Género"*, pp 212-220.
- Comisión Europea. (2012). La política agraria común. Una asociación entre Europa y los agricultores. Recuperado de http://ec.europa.eu/agriculture/cap-overview/2012_es.pdf4
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2015). Notas sobre la EPA Tercer Trimestre 2015.
- Consejería de Agricultura y Ganadería de Castilla y León. Evolución del número de afiliados a la Seguridad Social en el sector agrario (2016).
- El diario.es (2015). El PP es el único partido que no quiere mejorar ni un día el permiso de paternidad (10 de diciembre de 2015). *El diario.es. Periodismo a pesar de todo*. Recuperado de http://www.eldiario.es/economia/mediante-permisos-paternidad-jornadas-razionales_0_460904234.html
- Estilita Alario, M. (2011). Evolución de la inserción laboral de las mujeres en Castilla y León. En *Informe a Iniciativa Propia IIP 2/11 sobre la Evolución de la Inserción Laboral de las Mujeres en Castilla y León* (pp 16-39). Valladolid: CES (Consejo Económico y Social de Castilla y León. Recuperado de <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-iniciativa-propia/informe-iniciativa-propia-evolucion-insercion-laboral-mujer>
- Ibáñez Pascual, M. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 1, pp 146-164.
- Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 11, pp 81-105.
- Maira Vidal, M. (2015). Mujeres en mundos de hombres: La segregación por género y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 116, pp 105-133.
- Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. Ayudas Directas. Análisis de la edad y el sexo de los perceptores, a nivel nacional y por comunidades autónomas.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016).

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Plan para la Promoción de las Mujeres en el Medio Rural (2015-2018).
- Ordoñez Yraolagoitia, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Revista de Relaciones Laborales*, 32, pp 262-277.
- Ortega López, M^a T. (2013). Democratizando la democracia. Estrategias de género de las trabajadoras agrícolas españolas (1977-1990). *Revista de Agricultura e Historia Rural*, 61, pp 181-209.
- La vanguardia (2015). Podemos propone equiparar en 6 años el permiso de paternidad al de maternidad (3 de noviembre de 2015). *Revista electrónica La Vanguardia*. Recuperado de <http://www.lavanguardia.com/politica/20151103/54438633229/podemos-propone-equiparar-en-6-anos-el-permiso-de-paternidad-al-de-maternidad.html>
- Murillo Huertas, I. y Simón Pérez, H. (2014). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Hacienda Pública Española*, 208, pp 39-76.
- Ruiz de la Cuesta, S. y Bajo García, I. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s*, 8, pp 131-142.
- Sabater Fernández, M^a C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Revista de Relaciones Laborales*, 30, pp 163-198.
- Sevillano, J. (2015). *Brecha salarial en España. Diferencia entre los salarios de hombres y mujeres*. Recuperado de <http://javiersevillano.es/brecha-salarial.htm#uno>.

6. ANEXOS

ANEXO I

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD: RETOS, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ESTRUCTURA DEL PEIO 2014-2016. INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.

En el actual contexto, nuestra sociedad tiene **tres retos fundamentales** para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres:

1. A pesar de los esfuerzos realizados en las últimas décadas, y si bien desde el punto de vista legal hay un reconocimiento de igualdad de derechos entre ambos sexos, en el ámbito del empleo dicho reconocimiento no se ha reflejado plenamente en la realidad. Los avances alcanzados por las mujeres en educación (el 58,56% de las personas con títulos universitarios son mujeres) todavía no se han visto reflejados plenamente en el ámbito laboral, y existen aún notables desigualdades entre mujeres y hombres en relación con el acceso, permanencia y condiciones de trabajo.

Especialmente persistente y complejo es el fenómeno de la brecha salarial. Abordar de forma eficaz estas desigualdades es esencial para avanzar hacia un modelo de sociedad más justo y socialmente cohesionado, y hacia una economía más fuerte, eficaz y competitiva. Por tanto, es prioritario mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, así como en el emprendimiento.

Objetivo 1. Mejorar de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, y en el emprendimiento.

2. Una de las causas que explican estas desigualdades es la especial dificultad que tienen las mujeres para conciliar la vida personal, familiar y laboral, dado que en ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Las personas y las familias han de decidir libremente cómo organizar su tiempo y como compatibilizar los distintos ámbitos de su vida. Sin embargo, tal y como reconoce el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), todavía persisten roles y estereotipos sociales que hacen que las mujeres recurran más a menudo a las medidas de conciliación que los hombres. Este hecho puede afectar tanto a su desarrollo profesional y a su independencia económica, como al crecimiento equilibrado de la población. En nuestro país, el indicador coyuntural de fecundidad es de los más bajos del mundo. Es necesario impulsar medidas en apoyo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tanto de mujeres como de hombres, así como un mayor equilibrio en la asunción de responsabilidades por parte de ambos, tanto en beneficio de las familias, como para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 2. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

3. La erradicación de la violencia contra la mujer es un reto que una sociedad plenamente democrática y respetuosa con los derechos fundamentales debe asumir. Conseguir una sociedad libre de esta forma de violencia es un objetivo prioritario del Gobierno.

Objetivo 3. Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

El Plan Estratégico va a dar también respuesta a **otros tres importantes retos** que se deben afrontar para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres:

4. Persisten barreras en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Distintos y complejos motivos, relacionados en ocasiones con estereotipos que condicionan la forma de asumir o percibir el alcance de sus responsabilidades familiares, hacen que las mujeres no tengan las mismas oportunidades que los hombres en lo que se refiere a la participación política, social y económica en nuestra sociedad. A pesar de que, en los últimos años, el acceso de las mujeres a los poderes legislativo, ejecutivo y judicial ha sido importante, la igualdad de oportunidades en estos ámbitos sigue siendo un reto.

En el ámbito económico, persisten también importantes desafíos: aunque cada día se acepta de forma más generalizada la necesidad y las ventajas de incorporar diversidad a los puestos de dirección por razones estrictamente de eficiencia, eficacia y gestión enfocada a los resultados, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los procesos y puestos de decisión, en especial, en los niveles más altos. Finalmente, también es necesario fortalecer la capacidad y la eficiencia del movimiento asociativo de las mujeres, para incrementar la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de nuestra sociedad. Por lo tanto, es necesario apoyar el avance hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos político, económico y social.

Objetivo 4. Mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.

5. La contribución de la educación al logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es innegable: para que cualquier persona pueda alcanzar la máxima formación que su propia capacidad le permita, con independencia de su sexo, así como para sensibilizar y educar contra la violencia de género y en el respeto basado en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En España, pese a existir un marco normativo que promueve, de forma activa, la igualdad de mujeres y hombres en la educación, los datos muestran que persisten desigualdades en el ámbito educativo, que se manifiestan tanto en una segregación horizontal como vertical. En consecuencia, es pertinente la adopción de medidas encaminadas a educar a niños y niñas en la igualdad de trato y de oportunidades; a fomentar un mayor equilibrio y la libre elección, para mujeres y hombres, de los itinerarios educativos y profesionales; a promover la presencia equilibrada de ambos sexos en el profesorado y en los puestos de dirección de los centros escolares; y a apoyar y a proteger a las alumnas en situación de vulnerabilidad.

Objetivo 5. Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo.

6. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe informar, de forma transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, y las Administraciones públicas lo han de integrar, de forma activa, en el desarrollo de todas sus actividades, en especial en las siguientes: salud, deporte, imagen y representación social de las mujeres, sociedad de la información, cultura, política exterior y cooperación al desarrollo, y desarrollo rural. Para integrar adecuadamente el principio de igualdad en el diseño y ejecución de las diversas políticas y acciones del Gobierno, es necesario mejorar los instrumentos y mecanismos diseñados para incorporar en las políticas públicas, y en la sociedad en general, el principio de igualdad con carácter transversal.

Objetivo 6. Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.

Para la consecución de estos objetivos, el Plan estratégico se estructura en **siete ejes de actuación**, en los que se combina un doble enfoque:

□ Por una parte, se definen ejes de actuación prioritarios para los ámbitos de empleo y emprendimiento (Eje 1); la conciliación y corresponsabilidad (Eje 2), y la erradicación de la violencia contra las mujeres (Eje 3); que se completan con el Eje 4, sobre participación de la mujer en los ámbitos político, económico y social, y el Eje 5, sobre educación.

□ Por otra, persigue el objetivo de impulsar la integración del principio igualdad de trato y de oportunidades a través de dos ejes más: el Eje 6 en el que se proponen medidas específicas para avanzar en este objetivo en determinadas políticas sectoriales especialmente relevantes (identifica “qué hacer”, en relación con las políticas específicas); y en el Eje 7, en el que se establecen medidas y mecanismos para profundizar en dicha integración en el conjunto de todas las acciones del Gobierno (“cómo hacer”, en relación con el conjunto de las políticas públicas).

En cada eje se precisan, a la luz del diagnóstico de la situación actual, los objetivos específicos, las líneas de actuación y las medidas previstas en cada uno de ellos.

Por otra parte, en el Plan se ha considerado fundamental prestar especial atención a las mujeres del medio rural, actoras clave en el desarrollo equilibrado y sostenible de nuestro territorio, así como a las que pueden ser víctimas de múltiple discriminación o las que están en riesgo de especial vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, víctimas de violencia de género, inmigrantes, pertenecientes a determinados grupos étnicos, mujeres transexuales, o mujeres que sufran discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social).

Por consiguiente, en los distintos ejes se introducen medidas dirigidas especialmente a estos colectivos.

De la combinación de estos factores, se deriva la propia estructura del Plan Estratégico, en los siguientes términos:

□ **Introducción.**

□ **Antecedentes, marco jurídico y conceptual.**

□ **Algunas cifras sobre la igualdad y desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Principales problemas detectados.**

□ **Los retos, objetivos estratégicos y estructura del PEIO 2014-2016.**

□ **Ejes de actuación:** A través de sus 7 ejes, se definen los ámbitos de actuación prioritarios, se estructura la actuación en otros ámbitos también relevantes y se impulsa la integración del principio de igualdad de oportunidades, de forma transversal, en el conjunto de las políticas sectoriales del Gobierno.

EJE 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.

EJE 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.

EJE 3. Erradicación de la violencia contra la mujer.

EJE 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.

EJE 5. Educación.

EJE 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.

EJE 7: Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

□ **Instrumentos de gobernanza:** Incluye instrumentos de seguimiento y coordinación, tales como las vías de coordinación interdepartamental y territorial, los órganos de participación, los informes de evaluación y la estructura de intervención que posibilita una adecuada ejecución del plan.

□ **Seguimiento y evaluación:** Recoge el marco de referencia de los aspectos a considerar, los procedimientos de recogida de información y seguimiento del PEIO 2014-2016, y el análisis a seguir.

PLAN ESPECIAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL 2014-2016.
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.

A continuación se recogen algunos de los objetivos específicos, líneas de actuación y medidas que contendrá el citado Plan:

1.1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.

Para integrar la igualdad de oportunidades en el diseño, implantación y evaluación de las políticas públicas de acceso al empleo y de reactivación económica; se plantea la siguiente línea de actuación.

Reforzar la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las políticas de acceso al empleo

Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, requiere actuaciones que faciliten la inclusión e integración transversal de la igualdad de oportunidades en el diseño, implantación y evaluación de las políticas públicas de empleo y de reactivación económica. Así mismo, en este punto, es relevante

incorporar medidas para garantizar la igualdad en el acceso y la participación equilibrada en los programas de empleo y formación para el empleo.

A efectos de su consecución, es preciso desarrollar medidas y actuaciones específicas, que se llevarán a cabo por los departamentos responsables, de manera coordinada. Entre otras, las siguientes:

- 1. Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.*
- 2. Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.*
- 3. Desarrollo de actuaciones para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación para el empleo y en las prácticas no laborales en empresas.*
- 4. Análisis, estudio y desagregación de los datos por sexo, para favorecer la visibilización de la situación sociolaboral de las mujeres en España y de su participación en los programas de políticas activas de empleo.*
- 5. Actuaciones, en línea con el Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información, para contribuir a la reducción de la brecha tecnológica y digital.*
- 6. Promoción de programas singulares de inserción sociolaboral que faciliten la reincorporación al trabajo tras un periodo de inactividad por cuidado de familiares.*

1.2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.

Las empresas son las principales actoras en la aplicación de las políticas de igualdad en el ámbito laboral. Desde las administraciones se debe facilitar no solo el cumplimiento de sus obligaciones, sino también la puesta en valor de la igualdad, como elemento clave del cambio en su modelo organizativo y como factor de desarrollo y de crecimiento económico.

Para la consecución de este objetivo, la principal línea de actuación está dirigida al ámbito de la empresa, al fomento de la negociación colectiva como instrumento eficaz en la promoción de la igualdad y a la formación de todas las personas que participan en las relaciones laborales.

Asimismo, se fomentará la atención específica a las características personales de las distintas mujeres que se integran en la empresa, aprovechando la diversidad de perfiles como un importante activo social y económico.

Esta línea de trabajo implica:

Implantar medidas a favor de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito empresarial.

Estas medidas serán entre otras las siguientes:

7. Apoyo a la elaboración de planes de igualdad y promoción del distintivo “igualdad en la empresa”.

8. Creación de una Red de empresas por la excelencia en igualdad entre mujeres y hombres para avanzar en el reconocimiento y visibilización de su trabajo, ofrecer ejemplo y organizar el intercambio de buenas prácticas.

9. Fomento de la negociación colectiva, como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad, así como la promoción de una participación equilibrada de mujeres y hombres en las partes que intervienen en la negociación colectiva.

10. Impulso de las actuaciones formativas y de sensibilización específica de todas aquellas personas que participan de forma activa en las relaciones laborales.

11. Refuerzo de la colaboración entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las CCAA, para facilitar y asegurar la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa aplicable.

12. Seguimiento y análisis del cumplimiento del título IV de la LOIEMH, y resto de disposiciones legales vigentes en la materia.

1.3. Combatir la brecha salarial de género.

Para dar cumplimiento a este objetivo, se impulsará la siguiente línea de actuación:

Incrementar el conocimiento de la brecha salarial de género, favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres y sensibilizar sobre el fenómeno.

Esta línea de actuación se desarrollará a través de la puesta en marcha de las siguientes medidas:

13. Mejora de la investigación sobre las causas de la brecha salarial de género y su medición, incluida la creación de un Indicador Sintético.

14. Análisis y evaluación del estado de la negociación colectiva, en materia de cláusulas retributivas y de clasificación profesional.

15. Elaboración y difusión de herramientas informáticas de autodiagnóstico de brecha salarial de género que permitan a las empresas que voluntariamente decidan utilizarlas, detectar y corregir las desigualdades salariales.

16. Información y sensibilización sobre la discriminación salarial, dirigidas a la sociedad en su conjunto.

17. Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los distintos departamentos competentes.

18. Promoción de la formación específica y desarrollo de las competencias adecuadas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación salarial de los principales operadores jurídicos implicados en esta materia.

19. Asesoramiento especializado a las mujeres víctimas de discriminación retributiva y divulgación de sus derechos.

20. *Creación de un grupo especializado con participación de los agentes sociales, en el marco del Diálogo Social Tripartito, con el objetivo, entre otros, de impulsar medidas para combatir la discriminación salarial.*

1.4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.

Este objetivo persigue fomentar tanto el emprendimiento femenino como el autoempleo de mujeres. La principal línea de actuación será:

Fomentar la incorporación de las mujeres al tejido empresarial nacional.

Su fortalecimiento, visibilización y su proyección internacional son elementos clave para incrementar la tasa de actividad de las mujeres y crear empleo. El desarrollo de esta línea de actuación se concretará mediante el desarrollo y aplicación de las medidas específicas de apoyo a las emprendedoras en las distintas fases de su proyecto, incluyendo propuestas con condiciones ventajosas para facilidades para acceder a programas de microfinanciación.

Entre estas medidas, cabe mencionar las siguientes:

21. *Desarrollo de programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras, así como acciones de información, asesoramiento y acompañamiento de las mismas, prestando especial atención a sectores innovadores emergentes y a la utilización avanzada de las tecnologías de la información y comunicación.*

22. *Apoyo e Impulso de actuaciones destinadas a facilitar la creación, mantenimiento y crecimiento de las empresas de mujeres, así como al fomento de la internacionalización.*

23. *Facilitar el acceso a líneas de financiación y microfinanciación para la puesta en marcha y consolidación de actividades empresariales de mujeres, especialmente en sectores emergentes, innovadores y vinculados con las tecnologías.*

24. *Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario para impulsar en la juventud el desarrollo de iniciativas emprendedoras con apoyo coordinado desde las diferentes instituciones.*

25. *Fomento y apoyo a la creación y mantenimiento de redes de mujeres emprendedoras, que sirvan de apoyo a sus iniciativas empresariales y fomenten el intercambio de experiencias.*

1.5. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.

Alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo público no sólo implica cumplir con un mandato legal, sino que debe servir de referente y motor de cambio para conseguir dicha igualdad en el sector privado.

Para ello, la principal línea de actuación, implicará:

Implantar medidas a favor de la igualdad de oportunidades en el sector público.

Entre otras, se desarrollarán las siguientes medidas:

26. *Elaboración del II Plan de igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos Públicos.*

27. *Desarrollo y aplicación de implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.*

28. *Creación de un distintivo “Igualdad en el empleo público” que reconozca a aquellos Departamentos, organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, en la adopción e implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad.*

29. *Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.*

1.6. Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.

Las mujeres en las que concurren otros factores adicionales que potencian la ausencia de igualdad efectiva (con carácter general, mujeres con discapacidad, víctimas de violencia de género, inmigrantes, pertenecientes a determinadas minorías étnicas, con problemas de adicción a las drogas, paradas sin titulación o mujeres que sufran discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social) tienen mayores dificultades para el acceso y permanencia en el mercado laboral y un mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

La principal línea de acción en este ámbito supondrá:

Apoyar a la inserción laboral de las mujeres en riesgo o situación de exclusión social

Para ello, se prevé el desarrollo de medidas y programas que tengan en cuenta las especiales dificultades de estas mujeres, que incorporen, al menos, lo siguiente:

30. *Diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables, que incluyan itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento. Se atenderá, con el objetivo de reforzar la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras, a mujeres inmigrantes y de minorías étnicas.*

31. *Medidas de coordinación de todas las personas y actores implicados a todos los niveles, incluida una estrecha colaboración con entidades del Tercer Sector.*

32. *Actuaciones específicas para facilitar la Inserción Sociolaboral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género y Víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual.*

1.7. Estudiar la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas desde la perspectiva de la mujer trabajadora como segundo receptor de rentas.

Los sistemas fiscales y de prestaciones sociales pueden incidir en el mayor o menor desarrollo de la actividad laboral de las mujeres y de sus perspectivas profesionales, así como en el nivel de rentas y prestaciones a lo largo de su vida. Por ello, es necesario:

Analizar la incidencia de los sistemas fiscales y de algunas prestaciones públicas.

En este sentido, el Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial incluirá, entre otras, las siguientes medidas:

33. *Análisis de los sistemas fiscales y de prestaciones públicas para valorar su incidencia en el mayor o menor desarrollo de la actividad laboral de las mujeres y de sus perspectivas profesionales.*

34. *Analizar la aplicación de la normativa vigente en materia de Seguridad Social y, de manera particular, el impacto que las medidas relacionadas con el trabajo a tiempo parcial tengan sobre los trabajadores y trabajadoras.*

(Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. PEIO)

ANEXO III.

ANÁLISIS DEL TRABAJO DE CAMPO REALIZADO

E1 (Autónomo, dueño extensión agraria, 52 años)

E2 (Autónoma, dueña extensión vinícola, 50 años)

E3 (Joven agricultor autónomo, 25 años)

E4 (Joven agricultor autónomo, 22 años)

E5 (Asalariada, 51 años)

E1 (AUTÓNOMO, DUEÑO EXTENSIÓN AGRARIA, 52 AÑOS)

Entrevistadora: ¿has contratado mujeres o las contratarías?

Sí he contratado mujeres y las volvería a contratar. Hasta ahora, me da igual el sexo de las personas mientras sean trabajadores y rindan en su jornada laboral.

Entrevistadora: ¿las mujeres han sido tan buenas trabajadoras como los varones?

Sí, hemos tenido de todo. También hemos tenido hombres que trabajaban peor, o eran unos vagos.

Entrevistadora: ¿los varones acosaban o discriminaban a las mujeres que tu contratabas?

No, nunca me ha sucedido eso. Al revés, los varones las echaban una mano a cargar los canastos llenos de uvas en la pala del tractor.

Entrevistadora ¿cómo verías que una mujer fuera tu jefa? ¿Consideras que las mujeres deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades que los hombres?

En mi caso tengo otro trabajo principal, aparte de la agricultura que es subsidiario al anterior, y tengo una mujer más joven que yo como jefa y estoy encantado.

Entrevistadora ¿qué le parece a incorporación de la mujeres al trabajo agrícola en el medio rural? Tanto como asalariadas como agricultoras autónomas dueñas de una extensión agrícola

Estamos en el siglo XXI, las mujeres tiene que ser independientes y autosuficientes para ganarse la vida de lo que sea, si quiere ser agricultoras me parece perfecto, tanto como asalariadas como autónomas. Ser autónomo conlleva más responsabilidad, autoridad, iniciativa y valor, aparte de más cualidades necesarias, que una mujer, al igual que un hombre puede poseer.

Entrevistadora ¿en tu pueblo los hombres y las mujeres son tratados de forma igualitaria?

Si claramente, considero que mi localidad está adaptada a los nuevos tiempos.

Entrevistadora ¿puede una mujer desempeñar cualquier trabajo tan bien como un hombre? Como por ejemplo los trabajos del campo y las granjas con la misma eficacia que un hombre.

Creo que sí, porque no...

Entrevistadora ¿en tu caso, retribuías igual a los varones que a las mujeres por las labores agrícolas?

En viticultura la mano de obra se paga por hora, y sí he pagado igual a ambos sexos. En la actualidad, hemos estado pagando a 10€/h. Es decir, a todos por igual independientemente de su sexo.

E2 (AUTÓNOMA, DUEÑA EXTENSIÓN VINÍCOLA, 50 AÑOS)

Entrevistadora ¿en tu pueblo los hombres y las mujeres son tratados de forma igualitaria?

En mi localidad yo nunca he tenido ningún problema, ni he visto a ningún hombre discriminar a una mujer por razón de su sexo. Todos nos llevamos muy bien como buenos vecinos.

Entrevistadora ¿alguna vez tuvo problemas con los trabajadores varones por el hecho de ser mujer? ¿Has sido discriminada o acosada alguna vez por tus trabajadores? Me puedes explicar cómo y en que situaciones.

En mi caso, el único antecedente que he tenido fue con un hombre de cultura musulmana, el cual me llegó a decir que tenía mucha autoridad o mandaba mucho para ser mujer. Que en su país las mujeres no mandaban nada y mucho menos más que el marido, ya que mi esposo y yo compartimos la tarea agrícola. Los demás nunca me han faltado al respeto, ni he tenido ningún problema. Todo lo contrario siempre ha habido buena armonía en las labores del campo.

E3 (JOVEN AGRICULTOR AUTÓNOMO, 25 AÑOS)

Entrevistadora: ¿has contratado mujeres o las contratarías?

Sí he contratado mujeres algunas vez para vendimiar o para hacer la poda en verde, y la mayoría trabajan bien, igual que los hombres. Pero las mujeres que yo contrato son la mayoría búlgaras.

Entrevistadora: ¿las mujeres han sido tan buenas trabajadoras como los varones?

Sí en mi caso sí.

Entrevistadora: ¿los varones acosaban o discriminaban a las mujeres que tu contratabas?

Nunca lo he presenciado. Todo lo contrario, los hombres las ayudaban a cargar los canastos llenos de uvas en la pala del tractor, porque ellas no podían.

Entrevistadora ¿cómo verías que una mujer fuera tu jefa? ¿Consideras que las mujeres deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades que los hombres?

Lo vería bien, no tengo ningún inconveniente si se ha ganado el puesto.

Entrevistadora ¿qué le parece la incorporación de la mujeres al trabajo agrícola en el medio rural? Tanto como asalariadas como agricultoras autónomas dueñas de una extensión agrícola.

A mí me parece bien, en los pueblos mujeres, no hay casi mujeres que se dediquen a estas actividades. Sería beneficioso para los pueblos ya que favorecería su crecimiento. No tienen porque ser agricultoras autónomas, que requiere más papeleo, pero pueden ser agricultoras asalariadas con una jornada laboral normal, igual que en cualquier otro trabajo. Muchos hombres en los pueblos tienen muchas hectáreas de tierras, y necesitan un chofer, o un encargado que esté ahí todos los días. También afirma que la labor, el campo es dura.

Entrevistadora ¿en tu pueblo los hombres y las mujeres son tratados de forma igualitaria?

Sí, aunque supongo que quedará algún señor con una edad considera que puede pensar todavía como cuando vivía Franco.

Entrevistadora ¿puede una mujer desempeñar cualquier trabajo tan bien como un hombre? Como por ejemplo los trabajos del campo y las granjas con la misma eficacia que un hombre.

Claro que sí.

Entrevistadora ¿en tu caso, retribuías igual a los varones que a las mujeres por las labores agrícolas?

En mi caso yo las he pagado el mismo salario por día que a los hombres.

E4 (JOVEN AGRICULTOR AUTÓNOMO, 22 AÑOS)

Entrevistadora: ¿has contratado mujeres o las contratarías?

Sí he contratado alguna vez mujeres, pero ahora mismo a la única mujer que contrato en época de vendimias, es a la hija de mi capataz o encargado. Puesto que él lleva con nosotros desde que mi hermano y yo nos emprendimos como agricultores autónomos, primero con tierras arrendadas y ahora hemos comprado alguna tierra y continuamos con otras a renta.

Entrevistadora: ¿las mujeres han sido tan buenas trabajadoras como los varones?

Yo busco productividad en el trabajo, que se recojan las uvas cuanto antes, si es en 15 días mejor que en 18. Las mujeres no tienen la suficiente fuerza para cargar o arrastrar los canastos hasta la pala del tractor por ejemplo, y sus compañeros varones tienen que ayudarlas. Por tanto, eso es una pérdida de tiempo. En la labor de la vendimia rinden más los hombres que las mujeres, y preferiblemente búlgaros, antes que españoles que son más vagos.

Entrevistadora ¿puede una mujer desempeñar cualquier trabajo tan bien como un hombre? Como por ejemplo los trabajos del campo y las granjas con la misma eficacia que un hombre.

Yo creo que las mujeres pueden ser mucho más eficaces y hacerlo mucho mejor en cualquier otro trabajo. Pero en el campo y concretamente en las viñas los hombres rendimos más que las mujeres.

E5 (ASALARIADA, 51 AÑOS)

Entrevistadora ¿en tu caso, retribuías igual a los varones que a las mujeres por las labores agrícolas?

A mí se me ha pagado igual que al resto de hombres.

Entrevistadora ¿alguna vez tuvo problemas con los trabajadores varones por el hecho de ser mujer? ¿Has sido discriminada o acosada alguna vez por tus trabajadores? Me puedes explicar cómo y en que situaciones.

En mi caso no he tenido ningún problema con ningún obrero. Mi marido es el dueño de la extensión vinícola, y yo estoy como asalariada suya. Los empleados me llamaban “general” y nunca se me ha sublevado ninguno contra mi autoridad. Tampoco he presenciado que ninguno de los obreros que hayamos contratado haya acosado, discriminado o faltado al respeto a una compañera mujer.