

SALARIOS:

El 69% de las retribuciones salariales que no alcanzan los 600€ son percibidas por mujeres, 7 de cada 10 si son salarios de menos de 400€

El porcentaje de mujeres desciende a medida que aumenta la masa salarial

Solamente 3 de cada 10 nóminas superiores a los 1.800€ son para mujeres.

BRECHAS DE GÉNERO:

Brecha de cotización entre hombres y mujeres: frente a los 38 años de carrera de cotización de los hombres, las mujeres lo hacen 22.

En cuanto al uso de tecnologías, las mujeres suponen el 42,4% de las personas que las utilizan en los pueblos y los hombres el 57,6%.

En cuidados a menores y mayores, los últimos datos hablan de que ellas dedican casi 5 horas y media mientras que los hombres rurales sobrepasan a duras penas las 2 horas

El 91,4% de las excedencias las asumen mujeres y el 74,3% de las reducciones de jornada. Ambos derechos corresponden a permisos no remunerados.

La brecha salarial correspondiente al ámbito laboral rural es casi 3 puntos porcentuales superior a la brecha de la Comunidad (20,22%), esto es se sitúa en el 23,5%.

EMPRESAS DEL ÁMBITO RURAL Y PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD

De las 148.230 empresas instaladas en Castilla y León, el 42,4% se encuentran en municipios de menos de 15.000 habitantes. De ellas, solo 4 de cada 10 cuentan con personas asalariadas.

El 91,2% de esas empresas con personas asalariadas no llegan a 10 en plantilla. Otro 7,7% consta de plantillas entre 10 y 49 trabajadores/as y solamente el 1,2% restante supera las 50 personas trabajadoras, (hasta los 250).

Ese 1,2% (unas 750 empresas) están obligadas por Ley a implementar planes de igualdad. Solamente el 25,4% de ellas los cumple.

3 de cada 10 empresas no obligadas a contar con planes de igualdad (el 91,2% de las empresas con personas asalariadas) cumplirían estrictamente con la adopción de medidas de igualdad según la Ley Orgánica 3/2007.

OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE LAS PYMES DE MENOS DE 50 TRABAJADORES/AS

Cumplimiento estricto del Convenio Colectivo y E.T. ó cualquier otra normativa de aplicación en materia de Igualdad.

Negociación medidas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y garantizar los derechos laborales:

- Igualdad en el acceso al empleo, formación y promoción profesionales, condiciones de trabajo (jornada, salario, despido, participación sindical, etc.),
- Desarrollo anual de un registro que verifique la igualdad retributiva (salarial y extrasalarial) bajo infracción grave según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- Igualdad de trato a las mujeres embarazadas o lactantes, especial protección y PRL.
- Igualdad de trato en períodos de maternidad y paternidad y garantía de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- **PROTOCOLOS:**
 - Protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y frente a represalias o trato adverso sobre quien presente queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso destinados a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombre
 - Protección y garantía de derechos laborales específicos para las mujeres víctimas de violencia de género.

UGT  
Castilla y León

**NOS
IMPULSA**



Junta de
Castilla y León

LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS RURALES DE CASTILLA Y LEÓN

UGT  
Castilla y León

**NOS
IMPULSA**

 **Junta de
Castilla y León**

**IV Acuerdo marco de Competitividad e
Innovación Empresarial de Castilla y León 2021-2027**

Algunas razones...

El marco del IV Acuerdo se recoge como actuación un nuevo Plan de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para el periodo 2021-2027. El Objetivo 7 de este Plan se centra en la igualdad de género en las empresas del ámbito rural en Castilla y León. Analizar la situación actual, realizar el diagnóstico y plantear actuaciones en función del mismo, constituyen las acciones que completan el desarrollo de este objetivo y que UGT Castilla y León aportará al Plan RSE en 2024.

Las mujeres del medio rural resultan determinantes para su vertebración territorial y social, y son un vector para la innovación y el emprendimiento rural, tanto en calidad de emprendedoras como en calidad de capital humano de gran valor en sectores dinamizadores. Sin embargo, en el medio rural todavía se mantienen escenarios de desigualdad entre mujeres y hombres en un grado más acusado de lo que ocurre en el medio urbano.

Objetivos

1. Sondar la situación actual de la aplicación del Principio de Igualdad de Género y las medidas adoptadas por las empresas rurales de Castilla y León, de cara a su cumplimiento.
2. A partir del diagnóstico, plantear medidas concretas para alcanzar los objetivos de igualdad efectiva de género en cumplimiento de la legalidad vigente PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES DE INTERÉS.

Independientemente de la ubicación, ámbito, actividad, o sector, la normativa reguladora en materia de igualdad entre mujeres y hombres obliga a todas las empresas a cumplir con este principio conforme a los criterios de aplicación que corresponda, esencialmente en función de la plantilla. La descripción diagnóstica de la participación de las mujeres que ocupan los espacios rurales, en el mercado laboral de esos entornos, nos permitirán conocer el grado de cumplimiento de las empresas castellano y leonesas del ámbito rural en materia de Igualdad de Género. Será el punto de partida de esta iniciativa para superar las dificultades específicas de las mujeres en un ámbito rural cuyas características demográficas, socioeconómicas, productivas, y laborales minan sobremanera la igualdad de oportunidades.

Mujeres activas en el ámbito rural

¿DÓNDE ESTÁN?

Castilla y León ha perdido en poco más de una década, el 32% y el 21% de población femenina entre 20 y 35 años de 35 a 50 años respectivamente. El 68% de ellas en los municipios pequeños.

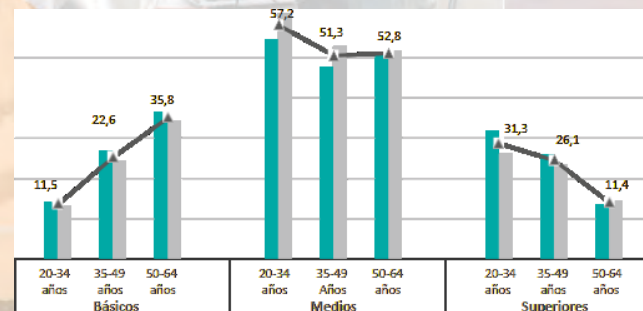
De las que permanecen, solo 3 de cada 10 residen en espacios rurales, (31,1%) especialmente las mujeres más jóvenes, y se concentran mayoritariamente en los Centros de mayor tamaño, dinamismo económico e influencia en el entorno: Centros de Primer Orden que cuentan con mejores infraestructuras de acceso, comunicación, servicios y oportunidades de empleo.

Esta situación demográfica deriva en el fenómeno de la masculinización de la población laboralmente activa de los espacios rurales, especialmente de los más pequeños, para ellos el porcentaje asciende al 42,4%, 11 puntos porcentuales más que en el caso de las mujeres.

¿QUIENES SON?

El grupo de edad predominante se encuentra entre los 45 y 65 años. A media que aumenta el tamaño del municipio desciende la edad media en 5 años.

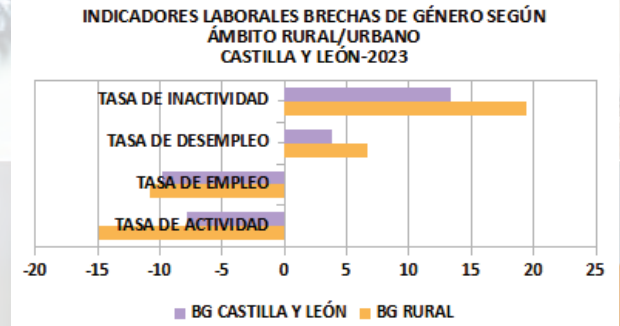
Más de la mitad cuenta con estudios medios, en porcentajes similares a los hombres (entre el 53 y 57%), las diferencias se encuentran en los estudios superiores y de alto nivel, especialmente en las grupos de edad más joven, 20-35, en el que las diferencias significativas, de hasta 7 puntos porcentuales a favor de ellas, expresan la prolongación de sus vidas académicas y formativas, que las llevará fuera de sus lugares de origen definitivamente.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta realizada.

En cuanto a la situación de convivencia, el su mayoría viven en unidades familiares compuestas por dos o tres personas (las más jóvenes en hogar familiar hasta que se van, aunque estas constituyen el grupo minoritario). El grupo de mayor edad, más numeroso, conviven con pareja (especialmente matrimonio civil) con menor a cargo.

6 de cada 10 mujeres viven en hogares con miembros dependientes en su entorno próximo. En el 85,2% de estos casos son las mujeres las cuidadoras principales.



SECTORES Y OCUPACIÓN:

7 de cada 10 mujeres del ámbito rural trabajan en el sector de servicios.

El 14,9% lo hace en industria (fundamentalmente agroalimentaria).

En torno al 7% trabaja en agricultura.

Y un residual 1,6% en el sector de la construcción.

El 67,8% de las mujeres asalariadas trabaja en el sector público.

En torno a la mitad de las mujeres trabajan en ocupaciones elementales o en trabajos de restauración, personales principalmente (46,4%).

Solamente 3 de cada 10 trabaja en puesto de alta cualificación, (especialmente en el sector público); solo una de cada 10 en puesto de responsabilidad y dirección.

TIPO DE CONTRATO:

De cada 10 contratos temporales, en torno 7 son firmados por mujeres.

Ocupan el 77,8% del total de contratos a tiempo parcial y de ellos 3 de cada 4 son involuntarios.

Las mujeres continúan encabezando los puestos de trabajo a jornada parcial –el 28,0% de las mujeres tienen jornada parcial, frente al 19,7% de los hombres–