

EMPLEO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN CASTILLA Y LEON.

Luisa F. MARTIN VAZQUEZ.

Directora Técnica de Programas Europeos de la Mancomunidad de Municipios “Montaña de Riaño”.

Estudiante de Tercer Ciclo de la Facultad de Empresariales de Leon, dentro del Programa de Doctorado “Economía de la Integración Europea” del Departamento de Economía.

Se llevará a cabo un estudio de los incipientes resultados de la puesta en marcha de políticas de igualdad de oportunidades por parte de las distintas administraciones (UE, Admón. Central, Admón. Autonómica, Admón. Local), en Castilla y Leon.

Para ello partiremos de un estudio descriptivo de la incorporación de la mujer Castellano Leonesa al mundo laboral, y las condiciones de esta incorporación.

Posteriormente se tratara de evaluar el efecto que estas políticas han tenido sobre la incorporación de la población femenina Castellano Leonesa, al mercado laboral.

En el marco de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Pekin, y el Cuarto Programa de Acción Comunitario, para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000), nacen los Planes de Integrales de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y Leon, actualmente se encuentra en vigor el II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León.

Quizás por coincidir este año el fin de la vigencia de este Plan sea especialmente interesante hacer un modesto estudio de la manera en que se incorpora la mujer al mundo laboral y como influyen las políticas de estas administraciones, sobre este proceso.

- I).- Incorporación de la mujer castellano leonesa al mundo laboral. Influencia de las actuaciones de las administraciones en este proceso de incorporación
- II).- El segundo eje en el que se vertebra nuestro estudio es la incorporación de la mujer a las administraciones y órganos de la vida pública así como a la toma de decisiones.
- III).- Dedicamos un apartado especial a la mujer en el medio rural y su integración en el mundo laboral así como las necesidades y problemas a los que se enfrentan para poder poner en marcha iniciativas que conlleven un desarrollo endógeno y sostenible.

I.- MARCO GENERAL DE POLITICAS Y ACTUACIONES EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Tenemos que enmarcar la incorporación de la mujer castellano-leonesa al mundo laboral, que es el aspecto que nos preocupa debatir, dentro de las distintas políticas que comenzando en la Unión Europea, desde el Estado y la Administración Regional, se han puesto en marcha desde comienzos de los años ochenta con los Programas de Acción Comunitarios. Estos han posibilitado ayudas al autoempleo femenino, la contratación subvencionada de mujeres, etc..

Y estas políticas han tenido una base jurídica que ha revolucionado el sentido de las acciones reivindicativas por la igualdad de la mujer, que han superado los aspectos meramente económicos, y se han extendido en general a todos los ámbitos, familiar, social etc.

Destacamos por tanto la labor de las autoridades comunitarias, plasmada en la legislación de la Unión Europea , de nuestro Estado y de nuestra Comunidad Autónoma.

A nivel europeo, los Programas de acción comunitarios han superado las primeras consideraciones que en materia económica se hacían en los Tratados, y han diseñado una política de actuación a favor de la igualdad que ha llevado a que ya no solo se inicien acciones específicas para mujer, como se ha venido haciendo por ejemplo, con los programas Now , sino que actualmente se entiende que la política de igualdad responde a un enfoque transversal por el que esta política debe estar presente absolutamente en todas las acciones y programas de la UE, es decir, que ya no se concibe ninguna actuación o política sin considerar como subyacente la consecución de la igualdad de oportunidades de la mujer.

Desde la primera reseña que aparece en el Tratado Constitutivo en 1957, art. 119, que garantiza la igualdad en materia salarial, el Tratado de la Unión Europea, Protocolo II, y art. 6 hasta las Directivas 76/207, y el Tratado de Amsterdam (art. 2, 3 y 141.) por el que se modifican los Tratados Constitutivos.

En el ámbito estatal, desde la promulgación de la Constitución en 1.978, y la creación en 1983 del Instituto de la Mujer, se han puesto en marcha el I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres (1988-1990), el II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres (1993-1995) y el II Plan para la Igualdad de las mujeres (1997-2000).

I Programa de acción comunitario 1982-1985.

II Programa de acción comunitario 1986-1990.

III Programa de acción comunitario 1991-1995.

IV Programa de acción comunitario 1996-2000.

Que son Iniciativas Comunitarias de Empleo, específicas para mujeres.

A nivel estatal, el Instituto de la Mujer, es el organismo responsable de velar y promover la efectiva igualdad entre las personas de ambos sexos, y promotor de los Planes para la Igualdad.

Dentro del III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, (1997-2000), debemos destacar que desarrolla fundamentalmente el principio de integración de la óptica de igualdad, o política transversal de la Igualdad, establecido en la Cumbre de Pekín y en el Cuarto Programa de Acción Comunitario (1996-2000). Sus ejes principales son, las medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, el principio de transversalidad para garantizar que cualquier acción se sume a la defensa y garantía del principio de igualdad de oportunidades, y por último, incorporar a la acción política del Gobierno la iniciativa social.

A nivel de nuestra Comunidad Autónoma las acciones concretas se resumen en el Primer Plan Integral (1994-1996) de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Castilla y León. Que se articulaba en torno a cuarenta y dos objetivos que instrumentaban las áreas de actuación y las prioridades y que se resumen perfectamente en el siguiente esquema, elaborado por la Junta de Castilla y León,

SINTESIS: OBJETIVOS DE LAS DISTINTAS AREAS EN RELACIÓN A LAS PRIORIDADES DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN .

PRIORIDADES DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN.

AREA DE ACTUACIÓN	<i>Cambio social sobre la percepción de la igualdad de la mujer.</i>	<i>Mejora de las condiciones socioculturales de la mujer.</i>	<i>Inserción laboral en los ámbitos urbano y rural.</i>	<i>Atención a los problemas colectivos y específicos de la mujer.</i>	<i>Mejora del conocimiento Desarrollo de canales de información con la mujer</i>
ORDENAMIENTO JURIDICO	1.Aplicar y desarrollar legislación igualitaria. 2. Adecuar nueva legislación. 3.Desarrollar el principio de igualdad.			1.Politica de prevención en cuanto a agresiones y malos tratos.	
EDUCACIÓN	1.Eliminar contenidos sexistas.	1.Adecuar y fomentar la educación a	1.Apoyar el acceso de la mujer a todo		1.Establecer mecanismo de colaboración con

Creemos importante respetar el esquema tal y como ha sido elaborado por la Junta de Castilla y León.

	2.Favorecer la coeducación. 3.Formación neosexista del profesorado. 4.Fomentar la participación de APAS..	adultos.	tipo de enseñanza universitaria.		universidades.
EMPLEO FORMACIÓN Y RELACIONES LABORALES	1.Velar por la eliminación de la discriminación.		1.Fomentar la formación profesional ocupacional de las mujeres. 2.Fomentar el acceso de las mujeres al empleo y la creación de empresas.		1.Promover estudios e investigaciones. 2.Información y orientación.
SALUD				1.Mejorar el conocimiento sobre las situación de la salud de las mujeres. 2.Fomentar la educación para la salud de las mujeres. 3.Normalizar los servicios en el campo de la planificación familiar y mejorar las atenciones específicas que precisen las mujeres. 4.Mejorar los servicios de atención para la prevención y detección precoz. 5.Poner en práctica las	1.Potenciar aquellas áreas que conciernen a la salud de las mujeres.

				medidas necesarias para proteger y mejorar la salud de colectivos específicos de mujeres.	
SERVICIOS SOCIALES			1.Incrementar, la integración socio laboral de la mujer a través de la dotación de los recursos sociales adecuados.	1.Conocer la realidad sobre los malos tratos y agresiones sexuales a mujeres. 2.Facilitar una respuesta satisfactoria a los colectivos de mujeres de alto riesgo, mediante el fomento de los servicios y recursos específicos.	1.Facilitar la toma de conciencia de las mujeres en relación a sus derechos y a los recursos sociales existentes en el sistema de servicios sociales. 2.Potenciar la eficacia y racionalidad de las intervenciones. 3.Sensibilizar y formar a los profesionales SSB. 4.Promover la eficacia de los servicios y programas en este sector. 5.Priorizar la respuesta a la problemática de la mujer desde los programas específicos en los Servicios Sociales Básicos.
CULTURA	1.Fomentar lenguaje no sexista. 2.Eliminar imagen discriminatoria de la mujer en la publicidad y medios de comunicación. 3.Divulgar documentación relativa a la igualdad de sexos.	1.Favorecer el acceso de la participación			1.Conocer y valorar la aportación de la mujer castellano-leonesa.

ASOCIACIONISMO Y PARTICIPACIÓN				<p>1.Fomentar y apoyar la participación de las mujeres en la vida social y política.</p> <p>2.Articular mecanismos de representación social en el campo de la igualdad de oportunidades.</p>
COOPERACIÓN				<p>1.Impulsar la cooperación y la coordinación en el ámbito regional y nacional.</p> <p>2.Impulsar la cooperación internacional en materia para las mujeres.</p>

Y actualmente a punto de concluir, el II Plan para la igualdad de oportunidades de la Mujer en Castilla Y León (1997-2000).

El II Plan contempla cinco objetivos generales que resumimos como: Mejora de la percepción social sobre la igualdad de oportunidades, también de las condiciones sociales y culturales y fomento de la participación, inserción laboral de la mujer, atención a los problemas específicos y colectivos de la mujer, y desarrollo de canales de información y asesoramiento.

Y para desarrollarlos diseña los siguientes programas:

- -Programa de Ordenamiento Jurídico y Cooperación Interadministrativa.
- -Programa de Educación y Cultura.
- -Programa de Formación y Empleo.
- -Programa de Salud.
- -Programa de intervención con mujeres con problemática social específica.
- -Programa de Imagen y Medio de Comunicación.

En 1999 se crea la **Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades**, para impulsar medidas de acción positiva ante situaciones de

discriminación específica por razón de sexo, y al objeto de favorecer el conjunto de las políticas y acciones de la Junta de Castilla y León a favor de la igualdad de oportunidades.

Otra actuación en el marco de este II Plan, es la creación del **Consejo Regional de la Mujer** como órgano de participación y consulta adscrito a la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, y esta integrado por representantes de entidades públicas y privadas que trabajan específicamente en actividades a favor de la Igualdad de Oportunidades, con la finalidad de institucionalizar su colaboración, hacer más ágil la comunicación entre Administración y Sociedad Civil facilitar la participación activa de las mujeres, en la definición, aplicación y seguimiento de las políticas en materia de Igualdad.

También se ha creado una **Comisión Interconsejerías** para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres , que es el órgano encargado de estudiar, promover y coordinar la introducción de políticas de la igualdad, lo que permite al gobierno regional tener un foro de debate y control de manera que la Administración persiga en todas sus políticas la consecución del objetivo de la Igualdad de Oportunidades.

Sin embargo estos Planes se ponen en marcha en un territorio donde la mujeres tienen unas peculiaridades y que analizaremos en el siguiente punto.

II. CASTILLA Y LEÓN: LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL.

Las peculiaridades que afectan a la mujer por el hecho de residir en Castilla y León son, en cuanto al ámbito socioeconómico, la fuerte presencia del sector primario sobre el conjunto de la economía, lo que se contradice con unas jóvenes castellano-leonesas con formación universitaria, teniendo una oferta de empleo que no se corresponde en absoluto con las características de las demandantes. Este sector agrario está fuertemente masculinizado , los hombres son los titulares de las explotaciones, y una gran mayoría de mujeres comparten el trabajo del hombre con las tareas domésticas y familiares , (economía familiar, educación de los hijos, etc.)lo que lleva a una calidad de

Orden 28 de febrero de 1996. BOCyL nº 48 de 7 de marzo de 1.996.

Creada por el Decreto 300/1999 de 25 de noviembre de la Consejería de Sanidad Y Bienestar Social.

Siguiendo el término empleado por Luis A. Camarero, M^a Rosario Sanpedro y J. Ignacio Vicente en la obra “Mujer y ruralidad: El círculo quebrado”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Serie, Estudios, nº 27. 1991.

vida especialmente pobre para las mujeres que las ha conducido a huir de este medio rural, eligiendo preferentemente ciudades como destino.

Así nos encontramos que en Castilla y León, hay un mayor número de varones que mujeres, en el tramo de edad comprendido entre los 0 y los 54 años .

Y en cuanto al ámbito personal, hay variables directamente relacionadas con la posibilidad de encontrar un empleo, como son la *edad*, puesto que nos encontramos colectivos marginados por la edad , como por ejemplo mujeres mayores de cuarenta y cinco años, la *situación familiar*, ya que las mujeres dependiendo de las cargas familiares que soporten encuentran mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo y el *grado de formación* ya que cada vez tenemos mujeres mejor cualificadas con dificultades para acceder a los empleos de responsabilidad que han sido tradicionalmente ocupados por hombres.

Hay una interesante ponencia presentada al congreso de Sociología de Granada donde se consideran todos estos factores partiendo de unas entrevistas a los empleadores en Castilla y Leon y se evalúa la incidencia que pudieran tener en la incorporación de la mujer al mercado laboral en Castilla y León.

Las conclusiones de este estudio, destacan una serie de obstáculos para la inserción femenina como son la inadecuada formación de las mujeres para la oferta existente, los problemas de absentismo laboral debido a cargas familiares, e incluso alegan menor capacidad física de la mujer, temperamento más sumiso, menos movilidad física que los hombres, menor capacidad de mando y liderazgo, lo que nos lleva a plantearnos que la *clase empresarial* de nuestra comunidad autónoma, no se encuentra preparada para recibir a un colectivo de mujeres con alta cualificación que ocupe puestos de responsabilidad en las empresas.

Con dificultades en la escolarización de los hijos que en edades tempranas deben desplazarse a la ciudad para seguir los estudios, problemas en la atención sanitaria, que no satisface las demandas de las mujeres, nula o escasa vida social, así como posibilidad de participar en los órganos de decisión, etc.

Datos obtenidos del anuario estadístico de la Junta de Castilla y León. Consejería de Economía y Hacienda.

Para las autoras del estudio sobre la participación laboral de la mujer en Castilla y León (cit. En la bibliografía), la edad se ha manifestado como un factor determinante de la participación femenina, independientemente de su estado civil, de manera que las mayores probabilidades de participación se dan para mujeres con edades intermedias, disminuyendo, para los primeros tramos de edad, y edades más avanzadas.

En Sociología de las relaciones de género, que aparece en la bibliografía el artículo titulado “*Los obstáculos para la inserción laboral de la mujer: El caso de Castilla y León*”, de Ricardo Montoro, Cayo Sastre García, Gerardo Meil Landwerlin, Lourdes Perez Ortiz y Santiago Sousa Carreira.

En este sentido encontramos que paulatinamente la mujer se incorpora más a la administración, a los órganos de la vida pública y de toma de decisiones.

En la administración ha encontrado la mujer un reducto donde la discriminación es menor (estadísticamente un 7% frente a un 30% en la empresa privada) y se superan los problemas que la empresa privada plantea a las mujeres vinculados al absentismo laboral en periodos de embarazo, lactancia, etc.

En cuanto a los órganos de la vida pública y de toma de decisión, también se mejora despacio, puesto que las mujeres continúan infrarepresentadas en los órganos de decisión de los distintos ámbitos, local, autonómico, estatal y europeo, pero sin embargo, nos encontramos con una participación de la mujer en la vida política que en términos de afiliación a partidos que aumenta de 134.601 mujeres afiliadas en 1982 a 971.082 afiliadas en 1998.

En el Parlamento Europeo la participación de la mujer en la representación española alcanza un 32.8%, frente al 25.1% del Congreso y el 14.8% del Senado.

III. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL.

Ahora es el momento de trasladar todo este contexto de actuaciones que hasta ahora se han descrito, al medio rural, puesto que este medio representa el 90% del territorio de nuestra Comunidad Autónoma.

Y recordando que la mujer rural, esta doblemente discriminada, por un lado como mujer, y por otro lado, como rural, tenemos que reivindicar la puesta en marcha inmediata de más acciones positivas, si queremos evitar el despoblamiento de nuestras zonas rurales.

Ya contamos con una base jurídica, y con unos Planes y estrategias de acción que han sentado un precedente clave en cuanto a la concienciación de que las mujeres como colectivo necesitan temporalmente, una serie de medidas especiales (que no nos atrevemos a denominar discriminatorias) que permitan crear un clima favorable, para que la mujer permanezca en el medio rural, contribuyendo de manera indispensable al desarrollo sostenible de este medio, y puedan tener la posibilidad de conseguir su pleno desarrollo como persona, conciliándola con sus distintos ámbitos de actuación (familiar,

Datos de 1998, tomados de la obra "La situación de la mujer en la toma de decisiones", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Serie Estudios, nº 55. Madrid, 1999.

Son interesantes en este sentido las teorías de D^a Araceli Mangas Martín, que como experta jurista, expresa la necesidad de que "temporalmente" el hombre como colectivo "renuncie" a parte de sus derechos a favor de la mujer, con el fin acelerar este proceso ya iniciado, de integración de la mujer, pero que en el medio rural, es especialmente urgente.

social, intelectual y profesional), pues es indudable que esta dedicación a las distintas funciones que la toca desempeñar chocan con su propio enriquecimiento personal.

Desde los distintos órganos e instituciones ya hay instrumentos que pueden poner en marcha estas acciones. Hemos dejado a un lado a las instituciones locales, por no extendernos en la ponencia, pero debemos destacar que estos organismos tienen capacidad y competencias para iniciar acciones también a favor de la igualdad, y de hecho esto ya está sucediendo, con la creación de puntos de información de la mujer en el medio rural, y mediante la firma de convenios de ayuntamientos y mancomunidades con el Instituto de la Mujer, que les ofrece medios para realizar actuaciones en este sentido.

Así nos encontramos con que en el medio rural, ya hay una red importante de asociaciones, que participan federadas en foros de las administraciones, o que tienen a su disposición la posibilidad de informarse en su lugar de residencia de las posibles ayudas concretas a las que pueda acogerse, y todo esto, redundando en la concienciación y sensibilización de la población en general, que tiene todavía gran responsabilidad sobre la situación que actualmente tenemos, pero queda una ardua tarea todavía por hacer, y es acercar al colectivo femenino castellano-leonés a una vida en el medio rural atractiva y esto comienza dándole la oportunidad de colaborar en la generación de una renta, permitiéndole conciliar su vida profesional y familiar, y en este sentido hay novedosos empleos que pueden iniciarse en el medio rural, cooperativas de mujeres que realizan trabajos artesanos de tipo agroalimentario, etc. También se debe incentivar que sea la mujer la que figure como titular de las explotaciones agrarias y de los negocios, si desarrolla en ellos su trabajo.

En fin, toda una serie de medidas concretas que deben ir apareciendo a lo largo de estas jornadas, y de las que debemos tomar buena nota para llevarlas a la práctica.

BIBLIOGRAFIA:

- ALABART Anna, CARRASCO Cristina, MAYORDOMO Maribel y MONTAGUT Teresa, "Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 1.997.
- BLANCHARD Francis, comp. "Conducir el cambio estructural: El papel de las mujeres", OCDE, Instituto de la Mujer, Serie Documentos, nº 13. Madrid, 1.997
- BRULLET TENAS Cristina y CARRASQUER OTO Pilar, "Sociología de las relaciones de Género". Madrid. 1996.

- Camarero, Luis A, M^a Rosario Sanpedro y J. Ignacio Vicente en la obra “Mujer y ruralidad: El círculo quebrado”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Serie, Estudios, nº 27. 1991.
- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y EL PROTOCOLO OPCIONAL A LA CONVENCIÓN, Instituto de la Mujer, Serie Documentos, nº 25, Madrid, 1999.
- COMISIÓN EUROPEA, *“Propugnar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”*, Oficina de Publicaciones Oficiales de la UE. 1998.
- COMISIÓN EUROPEA, COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONOMICO Y SOCIAL Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES, *“Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-1005)”*, Bruselas 7-6-2000.
- DECRETO 155/1997, de 24 de julio por el que se aprueba el *“II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer”* de la Comunidad de Castilla y León. BOCyL nº 144, miércoles 30 julio 1997.
- GONZALEZ GUEMES Inmaculada, PEREZ DOMINGUEZ Carlos y PRIETO ALAIZ Mercedes, *“La Participación Laboral de la Mujer en Castilla y León”*, en Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León, Segundo semestre, nº2, 1.999, pp. 83-97.
- INFORME ANUAL 1.997, *“Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea”*, Comisión Europa, DG Empleo. 1998.
- MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES, *“La Igualdad de oportunidades en el ambito laboral. Ponencias de las Jornadas realizadas por el Instituto de la Mujer en el marco del IV Programa de Acción”*, Instituto de la Mujer, 1999.
- MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES, *“Cuarto Programa de acción comunitario para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000)”*, Instituto de la Mujer, 1996.
- MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES, *“Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres , hacerla realidad en los ambitos privado y publico”*, Instituto de la Mujer, 1999.
- MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES, *“Normativa Comunitaria en materia de Igualdad de trato”*, Instituto de la Mujer, 1997.

- MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES, “Legislación Laboral en materia de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, Instituto de la Mujer, Serie Debate nº21. 1999.
- MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES, “Carta para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres en el ámbito rural”, Instituto de la Mujer, Serie Documentos, nº17, 1995.
- PLAN INTEGRAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER EN CASTILLA Y LEON (1994-1996), Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y bienestar social.