



# EL IMPACTO DE LA CRISIS EN EL MEDIO RURAL: UNA MIRADA DE GÉNERO

Estudio sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral realizado en el contexto de las micropymes del medio rural



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN  
Y MEDIO AMBIENTE



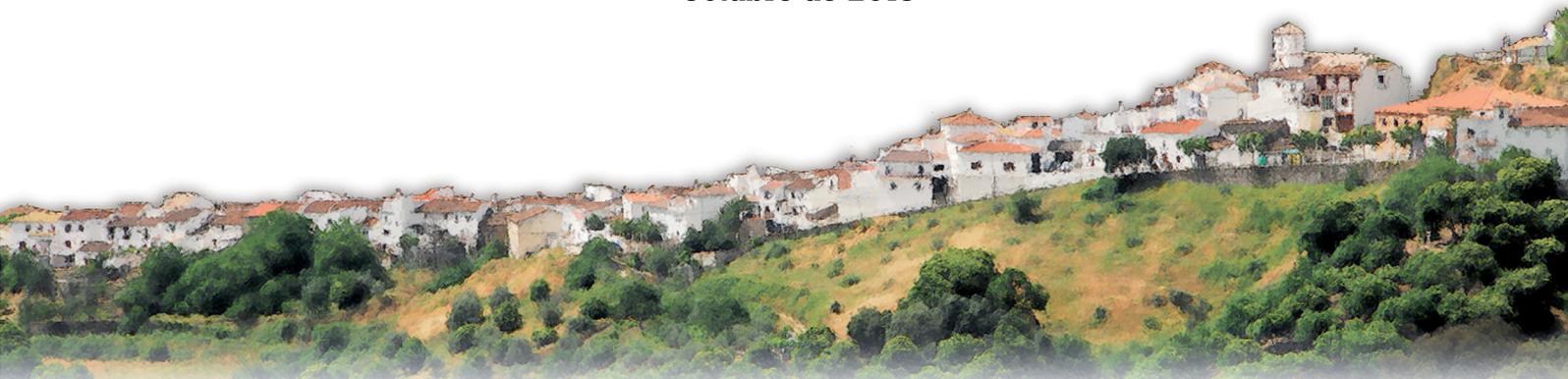
**Igualdad**  
entre HOMBRES y MUJERES en el  
**Medio Rural**



Estudio sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral realizado en el contexto de las micropymes del medio rural

Proyecto de cooperación interterritorial  
"Igualdad entre hombres y mujeres en el medio rural"

**Octubre de 2013**



EL IMPACTO DE LA CRISIS EN EL MEDIO RURAL: UNA MIRADA DE GÉNERO. ESTUDIO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL REALIZADO EN EL CONTEXTO DE LAS MICROPYMES DEL MEDIO RURAL

Edición: G.D.R. Serranía Suroeste Sevillana, Marchena (Sevilla), octubre de 2013

262 páginas; 21x24 cm.

© G.D.R. Serranía Suroeste Sevillana, España 2013

## ecoedición

*Haz un uso responsable de los recursos, si decides imprimir todo el documento o parte de él, imprímelo en negro y a doble cara, considerando cuidadosamente la elección del tipo de papel. Practica la ecoedición.*



### Edita:

G.D.R. Serranía Suroeste Sevillana

### Grupo Coordinador:

G.D.R. Serranía Suroeste Sevillana

### Participantes en el estudio:

- Asociación para el Desarrollo Local de la Comarca del Bajo Guadalquivir (ADELQUIVIR)
- Asociación para el Desarrollo Rural Corredor de la Plata
- Asociación para el Desarrollo de la Comarca Aljarafe-Doñana
- GDR de la Sierra Morena Sevillana
- Grupo de Acción Local Guadalteba
- Asociación para el Desarrollo Rural de la Comarca Nororiental de Málaga (NORORMA)
- CEDER Serranía de Ronda
- Asociación Centro para el Desarrollo Rural Valle del Ese-Entrecabos
- Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina
- Asociación para el Desarrollo Integral El Záncara
- Asociación para el Desarrollo Rural de la Campiña de Jerez
- Asociación Promoción y Desarrollo Serrano (PRODESE)

### Diseño, maquetación y edición digital:

4tintas - Sevilla

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra sin citar la fuente de procedencia.

# Contenido

Presentación	7
Introducción	13
Capítulo I. Los espacios de la actividad económica	19
Capítulo II. Planteamiento metodológico del estudio	25
Capítulo III. Evolución del mercado de trabajo en los últimos cinco años	35
III.1. Las micropymes frente a la crisis	38
III.2. Mujeres, hombres y mercado de trabajo en cifras	46
Capítulo IV. Impacto de la crisis en las microempresas del ámbito rural	79
IV.1. Aproximación a la realidad de las empresas participantes	81
IV.2. Principales obstáculos para las microempresas rurales en tiempos de crisis	101
Capítulo V. Las personas trabajadoras del ámbito rural frente a la crisis	119
V.1. Situación actual de las trabajadoras y trabajadores en las empresas rurales	121
V.2. Efectos de la crisis en la plantilla de las empresas	153
Capítulo VI. Posicionamiento frente a la igualdad del empresariado y las personas trabajadoras	181
Capítulo VII. Principales conclusiones	195
Anexos	215
Cuestionario empresariado	217
Cuestionario personas trabajadoras	232
Índice de tablas y gráficos	251





## Presentación



## Presentación

Este Estudio que presentamos ha sido realizado dentro del proyecto de cooperación interterritorial “IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MEDIO RURAL”, que fue aprobado según resolución de 19 de agosto de 2010, de la secretaría de estado de medio rural y agua, en el marco de la red rural nacional, orden ARM/1287/2009, convocadas por resolución de 26 de febrero de 2010.

Es el resultado de un trabajo conjunto realizado por trece Grupos de Desarrollo Rural (GDR) españoles, involucrados en el proyecto. Después de más de quince años, los Grupos de Desarrollo Rural (GDR) son un referente en los territorios rurales y han significado la apuesta por un determinado modelo de gestión que no se queda sólo en impulsar la diversificación de las actividades agrarias; sino que, han demostrado que para actuar en un determinado territorio es clave la implicación de la población en los programas de desarrollo rural.

No cabe duda de que la Cooperación ha supuesto un valor añadido a las estrategias de desarrollo rural planteadas por los GDR, y ha permitido el logro de objetivos que no hubieran podido llevarse a cabo de no ser articulados desde el punto de vista de dicha cooperación y el intercambio de conocimientos y experiencias entre territorios y actores con necesidades y potencialidades comunes.

La participación en este proyecto de cooperación de Grupos de distintas provincias y comunidades autónomas, con ámbitos territoriales y características distintas, con un tejido productivo significativamente muy diferente y con una determinada realidad social, nos ha permitido visualizar la realidad laboral de hombres y mujeres en un escenario plural, enriqueciendo tanto cuantitativamente como cualitativamente los resultados obtenidos.

El Estudio sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, realizado en el contexto de las micropymes del medio rural, ha puesto de manifiesto la situación de estas empresas y el impacto que la crisis está teniendo en la realidad de las mujeres y los hombres que en ellas desempeñan su actividad laboral. Nos ha permitido desvelar como la división sexual del trabajo permanece, y parece que la crisis contribuye a ello, como factor central de las desigualdades de género y está en la base del sistema económico; como la especial persistencia del rol de género en estos territorios rurales ha puesto de manifiesto la preferencia de las empresas por la contratación de hombres; como la ceguera de género en un nutrido grupo del empresariado y de personas trabajadoras hace que no se perciba la existencia de desigualdades, debido a la falta de información y conocimientos

que permiten identificar esas desigualdades en distintos ámbitos.

El GDR Serranía Suroeste Sevillana (Grupo coordinador del proyecto) ha sido muy sensible desde su constitución sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género en las políticas de desarrollo rural, de visualizar el importante papel que las mujeres juegan en el medio rural y la importancia de articular acciones y medidas que contribuyan a mejorar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Con este trabajo los Grupos participantes queremos contribuir a la mejora de los desequilibrios entre hombres y mujeres que habitan el medio rural,

propiciando el desarrollo de acciones que puedan servir de elemento transferible para otros proyectos, y otras realidades relacionadas con el desarrollo y dinamización de los territorios rurales.

Agradecemos la colaboración de esas 644 empresas y 589 personas trabajadoras de los territorios participantes, que de forma anónima y voluntaria, han hecho posible que este estudio se haya podido llevar a cabo.

Las conclusiones extraídas de este estudio apuntan a determinadas líneas de intervención a trabajar en el siguiente marco comunitario, que favorecerán una dinámica social y laboral en mayores condiciones de igualdad en el medio rural.

Antonio Martín Melero  
Presidente GDR Serranía Suroeste Sevillana







## ■ Introducción



## Introducción

En los últimos cinco años estamos asistiendo a una crisis que se ha desvelado como profunda y multidimensional, más allá de ser una crisis financiera, y que afecta a todos los ámbitos de la vida. Las consecuencias que está teniendo esta situación, han puesto de manifiesto las debilidades y fortalezas que las sociedades actuales tienen para superarla.

En el caso de España, las medidas puestas en marcha para gestionar esta realidad están teniendo un fuerte impacto que está recayendo sobre la mayoría social y con especial incidencia en las mujeres. La puesta en marcha de políticas de austeridad ha tenido un impacto directo sobre los servicios y derechos consolidados hasta el momento, generando desigualdades que parecían superadas. Un ejemplo de estas políticas son los recortes en la protección social y servicios sociales cuyas consecuencias afrontan principalmente las mujeres; o la aprobación de una reforma laboral que ha generado una degradación sustancial de las condiciones y derechos laborales, facilitando los despidos con mínimos costes y el aumento de las contrataciones parciales, temporales o las subcontrataciones; o la constricción de los presupuestos dedicados a las políticas de igualdad y la eliminación de organismos en dichas competencias. Todas estas medidas inciden en

el aumento de la carga de trabajo de las mujeres que, dada la función que les atribuye el mandato de género, tiene que asumir tanto la falta de servicios sociales de apoyo al cuidado como la obtención de ingresos que permita sobrevivir a la unidad de convivencia en muchos casos a través del trabajo sumergido.

Sin embargo, los análisis realizados a lo largo de estos años sobre los efectos de la crisis son absolutamente ciegos al género. Por una parte, no ofrecen informaciones que muestren la realidad desigual de mujeres y hombres sino que la enmascaran en datos globales. Por otra parte, han reducido la comprensión de lo económico al análisis de los procesos de “producción” y distribución mercantil, obviando en todo momento el espacio en el que se generan los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de las personas y crear las condiciones para una vida digna y el desarrollo de la capacidad de producción de la población. Esta concepción de economía en la que se asimila trabajo a empleo, esto es, trabajo a cambio de salario, cataloga el trabajo ligado a la reproducción, desempeñado por las mujeres mayoritariamente, como “no trabajo”, invisibilizando su papel en el sostenimiento del sistema productivo y el impacto que las decisiones socioeconómicas ligadas a la crisis están teniendo sobre ellas.

Se explica entonces, la necesidad de contar con un análisis del impacto de la crisis centrado en comprender su efecto en las condiciones de vida de las personas en función de dónde se sitúen en el sistema económico y del rol de género que juegan en él.

Además, para comprender el alcance real de esta crisis multidimensional es necesario centrar la mirada en quiénes realmente sustentan el crecimiento de la economía y el empleo en España: las micro y pequeñas empresas y las personas trabajadoras. Más aún si se tiene en cuenta la ausencia de datos secundarios sobre los recursos humanos en este tipo de empresas y la imposibilidad de ver a través de estos datos cuál es su posicionamiento frente a la crisis actual. Esta ausencia de información se ve acentuada si se desciende a ámbitos territoriales pequeños y rurales, lo que supone una dificultad añadida a la hora de intentar visualizar la realidad de las personas y las empresas en estos territorios.

El Grupo de Desarrollo Rural (GDR) Serranía Suroeste Sevillana, como organización comprometida activamente con la igualdad de género y el desarrollo rural, hace suya esta necesidad y desarrolla un estudio que analiza la situación de las micropymes y el impacto que la crisis está teniendo en la realidad de las trabajadoras y trabajadores. Este estudio, enmarcado en el *Proyecto Igualdad entre HOMBRES y MUJERES en el Medio Rural*,<sup>1</sup> que surge con el propósito de hacer visibles las diferencias de género y emprender acciones que posibiliten el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural, implica a 13 GDR andaluces, asturianos y castellano manchegos:

#### Grupos de Desarrollo Rural

Andalucía	Serranía Suroeste Sevillana, Bajo Guadalquivir ADELQUIVIR, Corredor de la Plata, Aljarafe Doñana, Sierra Morena Sevillana, Guadalteba, Comarca Nororiental de Málaga NORORMA, Serranía de Ronda, Campiña de Jerez, Sierra Mágina
Castilla - La Mancha	Adi El Záncara, PRODESE
Principado de Asturias	Valle del ESE-Entrecabos

El proyecto se centra en la realización de una labor diagnóstica, identificando:

- La situación de las micropymes de estos territorios y la influencia de la crisis actual en las mismas, identificando los obstáculos a los que se enfrentan, los recursos puestos en marcha para superarlos y su posicionamiento frente a la igualdad.
- Los efectos que la crisis está teniendo en las personas trabajadoras de las micropymes de los territorios de los GDR participantes, profundizando en su impacto en las esferas productiva y reproductiva.

Se desarrolla un estudio que parte de una concepción de la economía que incorpora el ámbito reproductivo como parte del sistema económico.

1. Proyecto de Cooperación interterritorial aprobado por el Ministerio de Medio Ambiente Rural y Marino (Orden ARM/1287/2009, de 8 de mayo). <http://www.observatoriodegenero.org/?q=Nuevo+proyecto/contenidos>

Ello ha posibilitado profundizar en los efectos que la crisis actual está teniendo en las micropymes y en las condiciones de vida de las personas, aportando una visión más allá de lo puramente productivo. Este planteamiento conlleva un esfuerzo por delimitar una metodología de trabajo y unos instrumentos que permitan desvelar los impactos de la crisis en todas las esferas de la vida.

Este documento presenta los resultados del estudio llevado a cabo sobre el territorio de los GDR implicados en el proyecto. Se presenta estructurado en siete capítulos, además de esta introducción.

El primero de ellos se centra en abundar en el marco conceptual de partida que servirá de mar-

co explicativo; el segundo capítulo describe el planteamiento metodológico que sustenta esta investigación; el tercero contiene un análisis previo basado en los datos secundarios disponibles sobre la situación de las micropymes y la evolución del mercado de trabajo en los últimos cinco años; los capítulos cuatro y cinco recogen los resultados derivados del estudio, esto es, la situación de las micropymes de los territorios implicados en el proyecto y el impacto que la crisis está teniendo en la realidad de las personas trabajadoras; el sexto se detiene en analizar el posicionamiento de las empresas y personas trabajadoras frente a la igualdad, mostrando las principales propuestas de ambos grupos de informantes para avanzar en esta línea; y por último, el capítulo siete recopila las principales conclusiones y nuevos retos para el futuro.







## Capítulo I

Los espacios de la actividad económica



## Los espacios de la actividad económica

Ya se ha mencionado como desde una óptica capitalista y androcéntrica, el análisis del sistema económico se centra en la actividad productiva, dejando fuera de la definición de “trabajo”<sup>2</sup> a las tareas necesarias para lograr el mantenimiento de la mano de obra, esto es, tareas domésticas y familiares. A toda la población que no se encuentra empleada o buscando empleo activamente, se la considera, estadísticamente hablando, “población inactiva”. Ésta categoría, además de las personas pensionistas o quienes están estudiando, incluye a las personas “responsables” de desarrollar las tareas del ámbito doméstico, y que son, en más del 90% de los casos, mujeres.

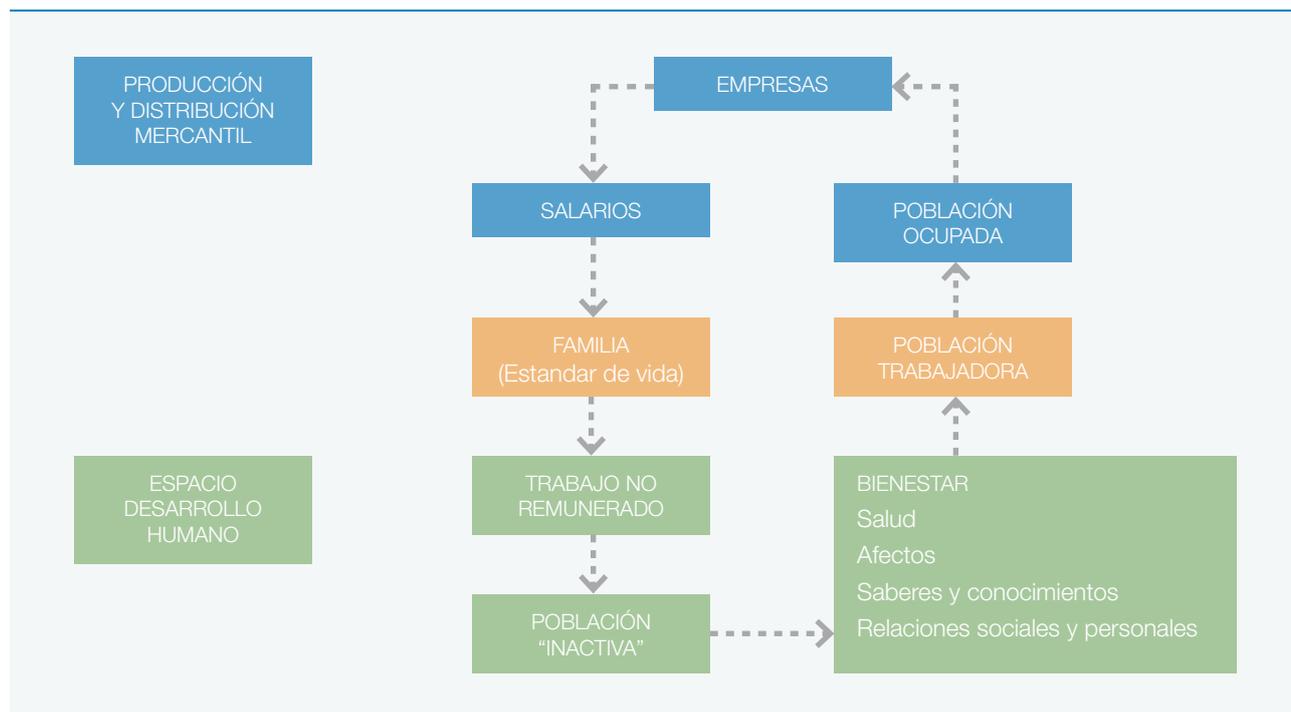
La organización socioeconómica que prevalece estructura el mundo en dos espacios o esferas de trabajo separadas y con distinto reconocimiento social: trabajo mercantil y reproductivo.<sup>3</sup>

En el diagrama se observa como además de los procesos mercantiles, hay otro gran ámbito de actividad económica que es el denominado *espacio de desarrollo humano*. Es el espacio en el que se generan los recursos necesarios para mantener el ámbito mercantilizado, como la alimentación o la ropa limpia, por ejemplo, en el que se garantiza que los recursos generados en el ámbito mercantil generan bienestar y responden a las necesidades de cada persona, y en el que se cubre la faceta afectiva y relacional. En él se garantiza que las personas que acuden al mercado de trabajo puedan hacerlo día a día en condiciones de producir. Las tareas que lo hacen posible se desarrollan en los hogares, concretamente, las desarrollan las mujeres en los hogares, sin que asuman su responsabilidad en los mismos el estado, ni los hombres, ni las empresas.

---

2. Desde la perspectiva de género es necesario realizar una distinción conceptual previa relativa a los conceptos de trabajo y empleo. El concepto *trabajo* incluye todas las actividades productoras de bienes y servicios, independientemente de su retribución monetaria. El concepto de trabajo incluye el trabajo doméstico y familiar, imprescindible para el mantenimiento de la vida. El concepto *empleo*, por el contrario, es más restringido e incluye las actividades realizadas para la producción de bienes o servicios a cambio de una remuneración. Partiendo de esta distinción es comprensible el dicho de que *a las mujeres les sobra trabajo y les falta empleo*.

3. El siguiente gráfico es una adaptación del contenido en “*Mercado de Trabajo y Género*” de Lina Gálvez, que a su vez ha teorizado hace varios años Cristina Carrasco al identificar la esfera productiva y reproductiva como interdependiente.



Entre ambas esferas (productiva y de desarrollo humano o reproductiva), se produce un proceso de retroalimentación que permite su sostenimiento. El sistema se estructura de forma que una parte de la población provee de los servicios básicos y necesarios, para que la otra parte de la población acceda y permanezca en la esfera productiva. La separación de estas esferas sitúa a la unidad de convivencia como unidad únicamente de consumo y no de producción, sin tener en cuenta que sin ella la producción no es posible. Volviendo al hecho de que son las mujeres las que asumen la casi totalidad del trabajo doméstico, éste se constituiría como el núcleo central de la diferencia de género y también en la base del sistema económico.

La ceguera histórica y analítica impide ver y categorizar la decisiva aportación económica de las mujeres: además de asumir el trabajo que se genera

en la esfera de desarrollo humano, las mujeres desempeñan otras actividades mercantiles (formales o informales) fuera del ámbito doméstico. Ambos tipos de trabajos (reproductivo y asalariado) son absolutamente necesarios para el funcionamiento de la economía mercantil, ya sea porque están directamente implicados en el mantenimiento de la vida humana (trabajo doméstico y de cuidados), o porque lo están indirectamente (sostenimiento económico de la familia, generalmente considerado como “un complemento” al sueldo principal que aportan los hombres). Sin embargo se le da escaso valor y reconocimiento social a los recursos generados en la esfera de desarrollo humano y, concretamente, a las aportaciones de las mujeres a la economía, como consecuencia *del sentido patriarcal que impregna la lógica del capital, que entroniza la transcendencia, la supuesta autosuficiencia del hombre que, a través del mercado, niega su ecode-*

*pendencia, su interdependencia con el conjunto social, su condición frágil y vulnerable. Es la épica que se esconde tras la metáfora de la producción e invisibiliza los trabajos de cuidados* (Orozco, A. 2010).<sup>4</sup>

Esta visión de la economía, que sitúa a los mercados capitalistas en el epicentro del sistema, desplaza la sostenibilidad de la vida a la esfera invisible del sistema económico y, por tanto, desaparece en términos sociales y políticos. Sin embargo, los cuidados son un elemento estratégico en la comprensión de la organización del sistema económico pues todas las personas los necesitamos en cualquier momento de nuestra vida y, en gran medida, están garantizados al margen del espacio productivo. Por otra parte, están absolutamente atravesados por la desigualdad de género. En un modelo de sociedad patriarcal que naturaliza las diferencias entre mujeres y hombres, se definen una serie de comportamientos, tareas, actitudes valores, costumbres propias de hombres y otras propias de mujeres, aunque asignando una valoración diferente a unos y a otras, en función de quién las realiza.

Este modelo, profundamente injusto, pero que garantizaba una aparente paz social, ahora está

en quiebra. Factores como los cambios en las expectativas y rol de las mujeres, el envejecimiento de la población, los modelos de crecimiento urbano o la pérdida de redes, han hecho aflorar tensiones estructurales contenidas. Prueba de ello son, por ejemplo, los problemas de conciliación que aparecen ante la imposibilidad de responder a dos necesidades enfrentadas en el modelo social predominante: las necesidades de cuidado y las de producción. O los problemas de atención a la dependencia, motivados por la escasez de medios para garantizarla socialmente cuando los hogares ya no bastan para atender a las necesidades de cuidado.

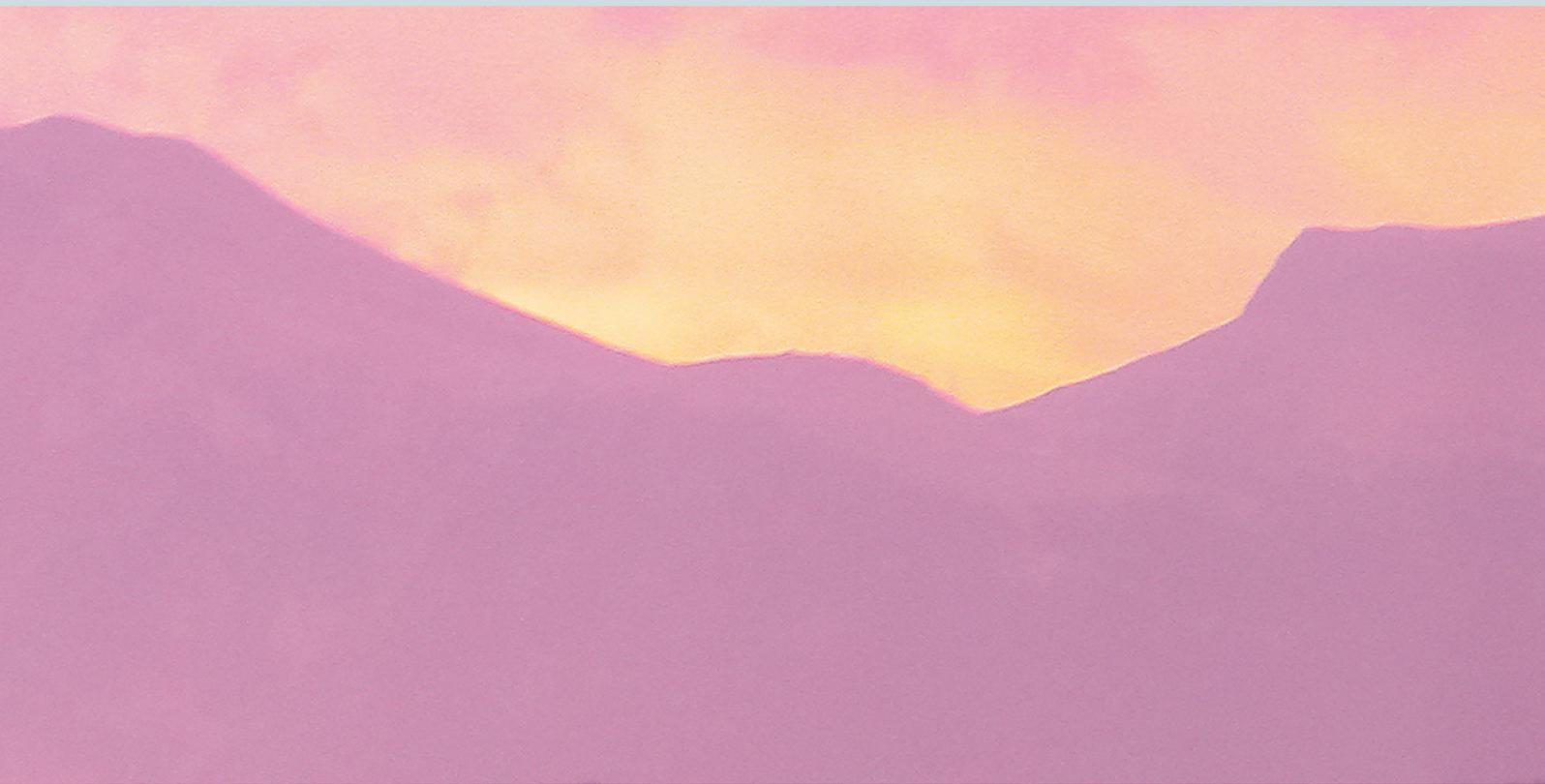
La crisis económica actual y la crisis de los cuidados no han hecho más que sacar a la luz las tensiones estructurales de sistema, tensiones que siguen viviéndose de una manera privada. No se buscan soluciones sistémicas y colectivas, lo que se produce es un ajuste de la división sexual del trabajo a las necesidades de mantenimiento del sistema capitalista. La persistencia en la separación de tareas, espacios y tiempos en función del sexo impide el logro de los objetivos de justicia social y de unas condiciones de vida dignas para todas y todos en los márgenes del sistema.<sup>5</sup>

---

4. Amaia Orozco en *Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la economía feminista*, texto basado en la ponencia presentada en las XII Jornadas de Economía Crítica “Los retos de la ciencia económica ante la crisis” (Zaragoza 11 al 13 de febrero de 2010).

5. Este capítulo se inspira en las reflexiones de Amaia Orozco, en el citado texto *“Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la economía feminista”* y de Cristina Carrasco, en su trabajo publicado en la revista “Mientras tanto”, nº 82, titulado *“La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?”*.





## Capítulo II

Planteamiento metodológico  
del estudio



## Planteamiento metodológico del estudio

Este estudio se articula en torno a la aplicación de la *teoría de género* como marco de análisis e interpretación de la información, como se ha visto en el capítulo anterior. Por lo tanto, el marco conceptual estará relacionado con los conceptos y aspectos que permiten visibilizar la realidad de las mujeres, y las relaciones de género que se establecen entre mujeres y hombres. El rol de género y el proceso de socialización diferencial condicionan los proyectos de vida de mujeres y hombres a través de los “mandatos de género”, orientándolas a ellas hacia el ámbito del cuidado y dejando en segundo plano el empleo, y a ellos de forma opuesta, centrando su desarrollo en el ámbito del empleo y de la toma de decisiones, y dejando en un segundo plano lo vinculado a las relaciones y el cuidado de otras personas. Estos mandatos de género influyen en la organización de la sociedad y de los distintos ámbitos de la vida, que deriva no solo en una desigual situación de mujeres y hombres, sino en una desigual posición frente a la toma de decisiones y frente a los esfuerzos e inversiones a realizar si se quiere desarrollar un proyecto profesional.

Así, el enfoque de género aplicado sobre el análisis de las empresas y de las personas trabajadoras del ámbito rural, implica que la concepción y desarrollo de este estudio esté encaminada a constatar como

la división sexual del trabajo permanece como factor central de las desigualdades de género y está en la base del sistema económico.

El objetivo último de este estudio no es otro que *conocer la situación de las micropymes de los territorios implicados en el proyecto y el impacto que la crisis está teniendo en la realidad de las personas trabajadoras que en ellas desempeñan su actividad laboral, utilizando la perspectiva de género como marco explicativo de la realidad que muestra los factores de discriminación que afectan a la vida de mujeres y hombres.*

El logro de este objetivo general se articula en torno a los siguientes objetivos específicos:

1. Conocer la situación de las mujeres y hombres empleados en las micropymes de los territorios implicados en el estudio y los efectos de la crisis económica sobre sus oportunidades de permanencia en el empleo y desarrollo profesional.
2. Describir la situación de las micropymes ubicadas en el territorio de los Grupos de Desarrollo Rural participantes y la influencia de la crisis actual en las mismas, identificando los obstáculos a los que se enfrentan y los recursos puestos en marcha para superarlos.

### 3. Conocer el posicionamiento del empresariado local frente a la implantación de medidas de igualdad en sus empresas como fórmula posible para afrontar la crisis económica.

Para llevar a cabo este estudio se ha optado por un diseño de investigación mixto, combinando técnicas cuantitativas con técnicas cualitativas, tanto de recogida como de tratamiento y valoración de los datos obtenidos, y de carácter *evolutivo*. Se ha realizado un estudio cuantitativo apoyado en cuestionarios como técnica que ha permitido la recogida de información pertinente para los objetivos planteados. Se ha diseñado un cuestionario destinado al empresariado y otro destinado a las personas trabajadoras, ambos integrados mayoritariamente por preguntas cerradas (de dos tipos: dicotómicas y de elección múltiple), para facilitar su cumplimentación y posterior tratamiento de la información. Se emplean las preguntas abiertas, fundamentalmente, para justificar o especificar algunas de las preguntas cerradas.

La información que aportan ambos cuestionarios se completó con la extraída de la aplicación de técnicas cualitativas: grupos de discusión, destinados a los mismos agentes que los cuestionarios.

Cada uno de los métodos y técnicas empleados ha posibilitado el registro de información relevante en distintos momentos temporales, permitiendo:

- Acceder de una forma óptima a los distintos informantes clave.
- Acceder a la información que permitió la caracterización de las empresas y las opciones de respuestas que plantean frente a la situación económica actual.

- Acceder a la información que muestre la situación y posición de las mujeres y los hombres en el ámbito mercantil y cómo influye la crisis de los cuidados en la disponibilidad para el empleo de unas y otros.

El ámbito de estudio lo integran los territorios de los 13 Grupos de Desarrollo Rural que participan en el proyecto, concretamente las empresas de menos de 10 personas trabajadoras de cada comarca (58.872 empresas),<sup>6</sup> así como las personas trabajadoras de todas ellas.

El papel de los GDR ha sido crucial en el desarrollo del trabajo de campo que ha permitido la realización de este estudio. Han sido responsables:

- De configurar la muestra definitiva en base a sus conocimientos del territorio y seleccionar las empresas y las personas trabajadoras que la integran, partiendo de los requisitos necesarios para garantizar la representatividad muestral.
- De lograr que tanto el empresariado local como las personas trabajadoras de la muestra realizaran los cuestionarios en el tiempo y forma estipulados, así como del volcado de información de dichos cuestionarios en las plantillas que se diseñaron al efecto.
- De la realización y transcripción de los grupos de discusión en los territorios seleccionados.

El papel activo de los GDR ha posibilitado el desarrollo del estudio en un ámbito territorial amplio y disperso, aunque ha introducido sesgos relacionados con la experiencia de los equipos o personas destinadas a esta tarea en la realización de investigaciones, su conocimiento de las técnicas de recogida de información o su conocimiento del territorio. Dichos sesgos han podido minimizarse

6. Fuentes: Servicio de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA), del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, Instituto de Estadística de Castilla La Mancha y SADEI.

por el empleo de diversas técnicas y el logro de una muestra de población y empresas global lo suficientemente amplia para obtener conclusiones.

### Los cuestionarios

Lograr el cumplimiento de los objetivos ya expuestos ha implicado desarrollar instrumentos de recogida de información destinados a los agentes clave participantes en este estudio:

#### ■ Cuestionario aplicado a microempresas rurales.

El instrumento que ha posibilitado el acercamiento a la realidad de las microempresas ha sido un cuestionario de 41 preguntas estructuradas en 6 bloques:

1. **Datos generales de la empresa.** Las variables consideradas para perfilar los rasgos de la empresa han sido el sector de actividad, año de creación, forma jurídica, el perfil de las personas representantes de la empresa o la existencia o no de personal asalariado.
2. **Perfil de las personas ocupadas en la empresa.** Esto es, las características de las personas asalariadas en la empresa (si las hubiera), en función del sexo y el nivel de estudios, edad, puesto que ocupan, tipo de jornada, tramo salarial.
3. **Flujo de personas trabajadoras.** Este bloque de preguntas sondea la evolución del volumen de la plantilla en las empresas, además de indagar en las posibles decisiones que haya tenido que tomar en los últimos 5 años en relación a su plantilla, como el inicio de procesos de regulación de empleo y el perfil de la persona trabajadora a la que afecta.
4. **Efecto de la actual situación económica.** Esto es, indaga sobre cómo algunos de los efectos de la crisis han podido influir en las microempresas rurales, como los obstáculos de acceso a la financiación, la pérdida de capital humano, la

morosidad pública y privada o la caída de la demanda.

5. **Las tecnologías en la empresa.** Sondea el grado de penetración de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información en las microempresas de los territorios implicados.
6. **Medidas de igualdad.** Caracteriza a las empresas en función de su posicionamiento frente a las medidas de igualdad como estrategia para rentabilizar los recursos humanos y obtener una mayor productividad.

#### ■ Cuestionario aplicado a Las trabajadoras y trabajadores de dichas microempresas.

El cuestionario diseñado para este grupo de informantes consta de 42 preguntas que se estructuran en 4 grades bloques:

1. **Datos personales.** Perfil de la persona participante en función de variables como el sexo, la edad, el nivel de estudios terminados o la procedencia.
2. **Datos laborales.** Para caracterizar su actual situación en el mercado de trabajo y cómo la crisis ha influido en sus condiciones laborales. Se aborda información relacionada con el sector de actividad en el que trabaja, categoría profesional, antigüedad en la empresa, situación laboral, tipo de contrato, jornada laboral, salario, modificaciones sufridas en los últimos 5 años en sus condiciones laborales, etc.
3. **Datos de la unidad de convivencia.** Uno de los aspectos de este estudio es la consideración del espacio de desarrollo humano como un elemento del sistema económico, en el que se ponen en marcha los mecanismos para lograr el sostenimiento de la vida y del ámbito productivo. Por ello, ha sido fundamental indagar sobre quién está implicado en este espacio de trabajo y cómo la crisis de los cuidados puede estar

afectando de forma diferencial en la situación laboral de mujeres y hombres.

**4. Posicionamiento de mujeres y hombres frente a las políticas de igualdad**, así como en los elementos que se consideran fundamentales para lograr la igualdad de género en sus comarcas.

**Los grupos de discusión**

Esta técnica ha permitido la profundización en los resultados de la investigación cuantitativa y

completar la información obtenida por este medio con otra que profundice en valores, actitudes, posicionamientos. En total se han desarrollado 6 grupos de discusión, tres integrados por personas trabajadoras y tres integrados por el empresariado de las microempresas locales. Cada grupo de discusión se ha realizado en uno de los GDR participantes, seleccionados en función del peso que las empresas tienen en cada territorio respecto del total de empresas que componen el universo de estudio:

	GDR	Grupos discusión	Código <sup>7</sup>
Mayor peso de empresas	Bajo Guadalquivir -ADELQUIMIR-	Mixto empresas	GEMIX
	Serranía de Ronda	Mixto trabajadores y trabajadoras	GTMIX
Peso de empresas intermedio	Serranía Suroeste Sevillana	Trabajadoras	GTM
	Sierra Mágina	Empesarias	GEM
Menor peso de empresas	Prodesse	Empesarios	GEH
	Guadalteba	Trabajadores	GTH

Cada grupo de discusión estuvo integrado por un mínimo de 6 participantes y un máximo de 10, garantizándose:

- En el caso de las empresas, que los sectores predominantes en la zona estén representados, que entre el 40%-50% de las mismas sean empresarias o empresarios individuales, que hayan tenido un ciclo de vida lo suficientemente amplio como para haber tenido que afrontar los cambios económicos de los últimos años y, en el grupo mixto, que haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

- En el caso de las personas trabajadoras, que pertenezcan a los sectores de actividad predominantes en la zona y, en el grupo mixto, que haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Dado que la finalidad del presente estudio es aportar nuevas estrategias de trabajo para promover la adopción de medidas de igualdad en las empresas y que favorezcan su permanencia en este periodo de crisis económica, se ha abordado abiertamente en los grupos de discusión el planteamiento de aquellas medidas favorecedoras de la igualdad en

7. Las referencias extraídas del discurso que se emplean para apoyar el análisis de la información en los puntos siguientes, irán acompañadas de estos códigos que permitirán identificar el grupo de discusión en el que se generaron.

el mercado de trabajo, así como el papel de las entidades locales en su logro.

### La muestra de estudio

El proceso de configuración de la muestra de estudio para la realización de los cuestionarios ha tropezado con una serie de obstáculos derivados, por una parte, de la falta de datos sobre empresas y personas trabajadoras en el ámbito municipal y, por otra, de la limitación de recursos disponibles para la realización de la investigación.

Este último aspecto ha motivado la concreción de la muestra en cada Grupo de Desarrollo en 50 empresas y 46 personas trabajadoras. No obstante, ello no ha impedido la aplicación de criterios de estratificación que aseguren la *representatividad muestral*, definiendo el perfil de cada grupo de informantes clave para que sea representativo de la realidad de cada territorio. Dicha estratificación se realiza atendiendo a variables relevantes y a los datos proporcionados por cada GDR, extraídos de la fuente que en cada territorio aporta datos de empresas y personas trabajadoras en el ámbito municipal. Sin embargo, estas fuentes presentan limitaciones.

Por una parte, las fuentes estadísticas consultadas no recogen la actividad económica relativa a la Sección A del CNAR09, que engloba a la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.<sup>8</sup> Esta falta de información podía haber incorporado un importante sesgo al estudio dado el peso de

las empresas de este sector en los territorios participantes. La subsanación de este inconveniente supuso la consulta por parte de cada GDR de otras fuentes que pudieran proporcionar los datos sobre este grupo de empresas en su comarca, como la Tesorería de la Seguridad Social, o las Oficinas Comarcales Agrarias (OCA). En el caso de los GDR andaluces, cuando esta información no estuvo disponible, se realizó una aproximación a la realidad tomando como referencia los datos que aporta el SIMA<sup>9</sup> sobre el número de explotaciones según forma jurídica de la persona titular.

Por otra parte, las fuentes oficiales, como se ha dicho, ofrecen una información limitada y no cruzan variables de interés cuando se desciende al ámbito local, por lo que se recurrió, en algunos casos, a fuentes de información provincial o autonómica, que permitieron una aproximación útil a los valores locales para realizar la distribución proporcional de las unidades muestrales entre los estratos considerados.

Para el ajuste definitivo de la muestra se recurrió a la experiencia y conocimiento de los técnicos y técnicas de los GDR sobre sus territorios. Este grupo de profesionales ha sido el que ha configurado la muestra final y ha seleccionado a las empresas y personas trabajadoras participantes en este estudio.

*La selección de microempresas* en los territorios tuvo en cuenta tres niveles de estratificación a partir de las variables: actividad económica de las empresas, tramo de personas asalariadas y municipios.

---

8. Según se especifica en el Reglamento comunitario para el desarrollo de registros de empresas con fines estadísticos, la condición jurídica se determina principalmente a partir de la primera letra del identificador NIF o CIF, presente en todas las fuentes de entrada. La actividad económica se determina a partir del epígrafe fiscal presente en el IAE y del código de actividad CNAR 2009, que figuran en las cuentas de cotización de la Seguridad Social. Cada registro de entrada se someten a filtros de exclusión obtenidos con combinaciones de la primera letra del NIF/CIF y códigos de actividad. Como consecuencia de estos tratamientos, se cubren todas las actividades económicas con excepciones, entre ellas, la producción agraria y pesquera. (INE).

9. Servicio de Información Multiterritorial de Andalucía. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

## Ficha técnica microempresas

**Ámbito territorial:** 13 GDR participantes en el proyecto.

**Universo:** Microempresas (menos de 10 personas asalariadas) en las comarcas de los GDR.

**Tamaño de la muestra:**

Diseñada: 50 cuestionarios por Grupo de Desarrollo. Total: 650 cuestionarios.

Realizada: 644 cuestionarios

**Procedimiento de muestreo:**

Por cuotas de actividad económicas de las empresas, tramo de personas asalariadas y municipios, con selección de las unidades de muestreo finales a través de un muestreo aleatorio simple.

Distribución de cuestionarios por GDR		
GDR	Nº de Cuestionarios	% sobre el total
Aljarafe Doñana	51	7,92
Adelquivir	52	8,07
Campaña de Jerez	37 <sup>10</sup>	5,75
Nororma	50	7,76
Corredor de la Plata	50	7,76
Guadalteba	50	7,76
Serranía de Ronda	50	7,76
Serranía Suroeste Sevillana	54	8,39
Sierra Mágina	51	7,92
Sierra Morena Sevillana	50	7,76
El Záncara	49	7,61
Prodesse	50	7,76
Valle Ese Entrecabos	50	7,76
<b>Total general</b>	<b>644</b>	<b>100,00</b>

Además, cada Grupo de Desarrollo asegura la cumplimentación de 46 cuestionarios a *personas trabajadoras* de las micropymes locales. La distribución de los mismos se calculó para cada GDR atendiendo a dos variables fundamentales: el sexo y el sector económico.

## Ficha técnica personas trabajadoras

**Ámbito territorial:** 13 GDR participantes en el proyecto.

**Universo:** Trabajadoras y trabajadores de empresas de menos de 10 personas en plantilla, ubicadas en los territorios implicados en el estudio.

**Tamaño de la muestra:**

Diseñada: 46 cuestionarios por Grupo de Desarrollo. Total: 598 cuestionarios.

Realizada: 589 cuestionarios

**Procedimiento de muestreo:**

Por cuotas de sexo y sector de actividad de la persona trabajadora, con selección de las unidades de muestreo finales a través de un muestreo aleatorio simple.

10. La reposición de las unidades muestrales perdidas durante el trabajo de campo en el GDR Campaña de Jerez ha chocado con las resistencias del empresariado local a participar en iniciativas de estas características. La realización de un número mayor de cuestionarios en otros GDR, compensa en global el menor número de cuestionarios realizados en este Grupo.

Distribución de cuestionarios por GDR				
	Hombre	Mujer	No contesta	Total general
Aljarefe Doñana	23	23	-	46
Adelquivir	23	24	-	47
Campaña de Jerez	9 <sup>11</sup>	24	2	35
Nororma	23	23	-	46
Corredor de la Plata	23	23	-	46
Guadalteba	23	23	-	46
Serranía de Ronda	23	23	-	46
Serranía Suroeste Sevillana	23	24	-	47
Sierra Mágina	23	23	-	46
Sierra Morena Sevillana	28	18	-	46
El Záncara	19	27	-	46
Prodesa	22	24	-	46
Valle Eze Entrecabos	22	24	-	46
<b>Total general</b>	<b>284</b>	<b>303</b>	<b>2</b>	<b>589</b>

### Tratamiento y análisis de la información

El tratamiento de la información se realiza aplicando el género como categoría de análisis, lo que ha posibilitado desvelar los desequilibrios que aún perduran en el mercado de trabajo.

La ordenación y clasificación de la información aportada en cada fase de la investigación, se realizó atendiendo a una serie de criterios:

- **La diferenciación**, haciendo visibles las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de las microempresas rurales y en el espacio de desarrollo humano, y cómo esas diferencias condicionan su desarrollo profesional.

- **La interacción**, analizando cómo se establecen las relaciones entre sexos, es decir, cuáles son las consecuencias de la interacción para las mujeres y para los hombres.
- **La tendencia al cambio**, destacando los avances producidos y los valores o tendencias que se están generando como consecuencia de cambios sociales en los papeles de mujeres y hombres.

La interpretación de la información en base a estos criterios ha permitido definir posibles líneas de actuación futuras en los territorios de los Grupos de Desarrollo, encaminadas a lograr el desarrollo de estrategias que posibiliten el avance hacia un tejido empresarial fuerte y que cuente con las mujeres para lograr un desarrollo local sostenible.

11. Como sucedía con la muestra de empresas, las resistencias de la población del GDR Campaña de Jerez a participar en este tipo de iniciativas se ha puesto de manifiesto, especialmente, en la baja participación de trabajadores. La imposibilidad de reponer estas unidades muestrales ha quedado compensada por otros grupos de desarrollo que han realizado un número mayor de cuestionarios, manteniendo los valores globales en un equilibrio por sexo que permite realizar comparaciones.





## Capítulo III

Evolución del mercado de trabajo  
en los últimos cinco años



## Evolución del mercado de trabajo en los últimos cinco años

Fue en 2008, con el inicio de la actual crisis, cuando se produjo el final de un ciclo expansivo de la economía española, en el que el paro había alcanzado el nivel más bajo de los últimos treinta años. El cambio de tendencia que se registra a partir de ese momento está influido por el impacto internacional de la crisis financiera iniciada en EE.UU., pero especialmente, por las propias debilidades del patrón de crecimiento de nuestro país, ligado en exceso a la construcción. De hecho, la construcción de vivienda se había convertido en un motor importante de la economía que ayudó a crear un gran número de empleos tanto directos como indirectos. Cuando este sector se retrae se produce una caída del empleo que afecta, sobre todo, a los hombres, que son quienes se ocupan mayoritariamente en el mismo. A partir de este momento y hasta la actualidad, España está afrontando una tasa de paro que se han triplicado en los últimos cinco años, una renta disponible ostensiblemente menor y un mayor endeudamiento. A esta situación se añaden los recortes en la protección social (educación, sanidad, dependencia, desempleo,...), la limitación del crédito y una dura reforma laboral.

Estos recortes que está sufriendo la sociedad española no parecen ser coyunturales, sino que estamos ante un cambio de modelo social que, si no tiene en cuenta la posición de mujeres y hombres en la sociedad, contribuirá a aumentar las desigualdades sociales y de género. Sirva de ejemplo la subida de

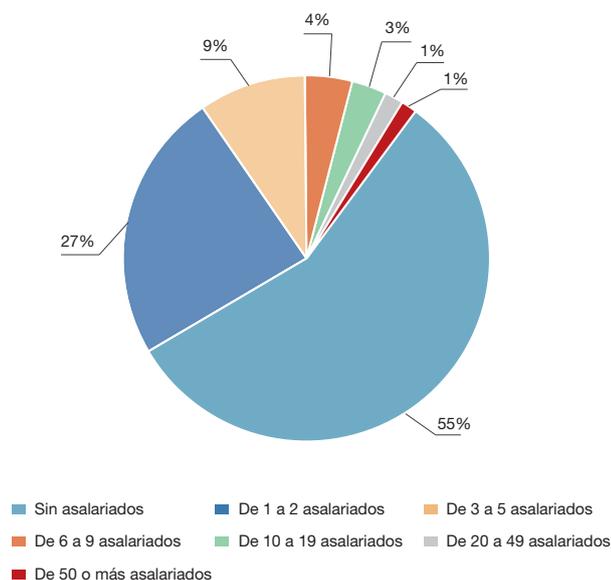
impuestos indirectos como el IVA, que implica una subida de los precios igual para todo el mundo, con lo que las personas beneficiarias de pensiones y rentas bajas ven reducida en mayor medida su capacidad adquisitiva, y las mujeres son más susceptibles de encontrarse en este grupo; o los recortes en la sanidad, la educación y la dependencia, lo que ha desembocado en una reducción de servicios que antes ofrecía el Estado y que ahora deben asumir las familias, concretamente, las mujeres, que son quienes “tienen la responsabilidad” de solucionar las tareas de cuidado en el ámbito doméstico. Todo ello limita la disponibilidad de las mujeres para participar en los espacios públicos y, especialmente, en el mercado de trabajo, que es donde se generan los ingresos monetarios para desenvolverse de forma autónoma y tomar decisiones sobre la propia vida.

Ante este panorama es necesario visualizar cómo está evolucionando la situación de las empresas y de las personas trabajadoras de las mismas, partiendo de la base de que en el tejido empresarial de nuestro país predominan las microempresas y pymes. Por ello, en este capítulo se trata de ofrecer, en primer lugar, una panorámica general de las microempresas a partir de los principales datos secundarios disponibles para, a continuación, analizar la situación y posición de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo bajo una perspectiva dinámica, que muestre la evolución de los distintos indicadores básicos desde el inicio de la crisis.

### III.1. Las micropymes frente a la crisis

Un primer paso para encuadrar la mirada sobre las empresas ha sido la definición de qué se entiende por microempresa. A este respecto se ha adoptado la definición que establece la Comisión Europea: *Se define a una microempresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros.*<sup>12</sup>

Gráfico 1. Empresas activas en España en 2012 por nº de personas asalariadas.



Fuente: Directorio Central de Empresas (DIRCE).

Centrar la mirada en las empresas de menos de 10 personas trabajadoras es, además, lo más conveniente dado el elevado porcentaje de organizaciones que se encuadran en esta categoría.

En 2012 había un total de 3.199.317 empresas activas en España (DIRCE 2012), de las que el 95% son microempresas. El 55% de las mismas no emplea a ninguna persona asalariada, mientras que el 27% tiene entre 1 y 2 personas asalariadas. Por tanto, el 82% de las empresas tiene menos de tres trabajadoras o trabajadores.

Dado el peso de las microempresas en el tejido empresarial podemos afirmar que su distribución sectorial determina la distribución sectorial del conjunto de empresas españolas. Las microempresas se concentran en los sectores de comercio al por menor, construcción de edificios, servicios de comidas y bebidas y actividades de construcción especializadas<sup>13</sup> (estos cuatro sectores acumulan un 40% aproximadamente del total de microempresas), y el 55% de las mismas no tienen personas salariables. En esta línea, y según datos del CES (2012),<sup>14</sup> cabe señalar como más de una cuarta parte de las afiliadas al RETA<sup>15</sup> (el 26,4 %) se enmarca en la rama del comercio al por menor. Le siguen las actividades de servicios de comidas y bebidas (11,8%), las agrarias (el 8,7%) y las de otros servicios personales (el 8,1%). Por su parte, el empleo autónomo entre los hombres se concentra en primer lugar en actividades de la construcción especializadas (12,8%), seguida de comercio al

12 Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (Diario Oficial L 124 de 20.5.2003).

13. Según el CNAE 2009, son las que realizan Demolición y preparación de terrenos demoliciones, preparación de terrenos, perforaciones y sondeos, instalaciones eléctricas, fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado, acabado de edificios, revocamiento, revestimiento de suelos y paredes, construcción de cubiertas, etc.

14. *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socio-laboral española*. Consejo económico y Social de España. 2012.

15. Régimen Especial de Trabajadores (y trabajadoras) Autónomos.

por menor (12,2%), actividades agrarias (9%) y transporte terrestre y por tubería (8,7%). Los datos muestran la especial concentración de empresarias y empresarios en ramas profesionales vinculadas a la división sexual del trabajo y, además, con diferencias significativas entre sexos, como el hecho de que las empresas gestionadas por mujeres sean de menor tamaño, en sectores de actividad feminizados, con menos posibilidades de innovar, una menor disponibilidad de capital, o menores márgenes de beneficios, lo que, a su vez, revierte en mayores dificultades de acceso a la financiación ajena.

A lo largo de estos últimos cinco años hemos asistido a una disminución de la actividad experimentada por las empresas, cuyas capacidades para generar o mantener empleo e, incluso, para sobrevivir se han visto gravemente dañadas. Las microempresas han experimentado este deterioro, mostrando una caída del número de empresas entre 2008 y 2012 que queda reflejada en la tabla siguiente:

**Tabla 1. Evolución de las Empresas inscritas en la Seguridad Social. Altas, bajas y permanencia.**

	Altas de empresas	Bajas de empresas	Empresas que permanecen
2008	109.941	107.410	1.298.528
2009	93.575	117.619	1.214.471
2010	98.505	93.494	1.171.195
2011	98.487	91.685	1.149.162
2012	93.297	99.012	1.111.515

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos nacionales.

**Tabla 2. Variación del número de microempresas en España por tramos de personas asalariadas.**

	2008	2012	Variación relativa (%)
Sin asalariados	1.754.374	1.764.987	0,60
De 1 a 2 asalariados	958.711	867.550	-9,51
De 3 a 5 asalariados	345.848	288.896	-16,47
De 6 a 9 asalariados	160.460	131.944	-17,77

Fuente: Directorio Central de Empresas (DIRCE).INE.

En términos absolutos, entre 2008 y 2012 se han perdido 187.013 empresas, según los datos aportados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Entre 2008 y 2009 se produjo el mayor descenso en el número de empresas, que alcanzó el 6,47%,<sup>16</sup> intervalo temporal en el que también se redujo el número de altas de empresa en un 14,89% y se incrementaron las bajas en un 9,50%. Aunque en años sucesivos la tasa de variación de las altas y bajas en la seguridad social de las empresas ha sido variable, en ningún momento se produce un aumento de las empresas que permanecen, aunque sí se va reduciendo ligeramente su caída.

Por tanto, la destrucción de empresas ha sido uno de los efectos de la actual crisis, destrucción que aumenta a medida que aumenta el número de personas asalariadas de las mismas.

Es destacable la menor disminución de las empresas sin personas asalariadas o la de las que tienen 1 o 2 personas empleadas. Si bien la casuística puede ser muy variada, podría explicarse este patrón por dos circunstancias que amortiguan la destrucción de las empresas más pequeñas:

16. Porcentajes relativos a las tasas de variación que ponen en relación los datos de un periodo con los de otro periodo anterior, para observar el porcentaje de incremento o disminución de una variable.

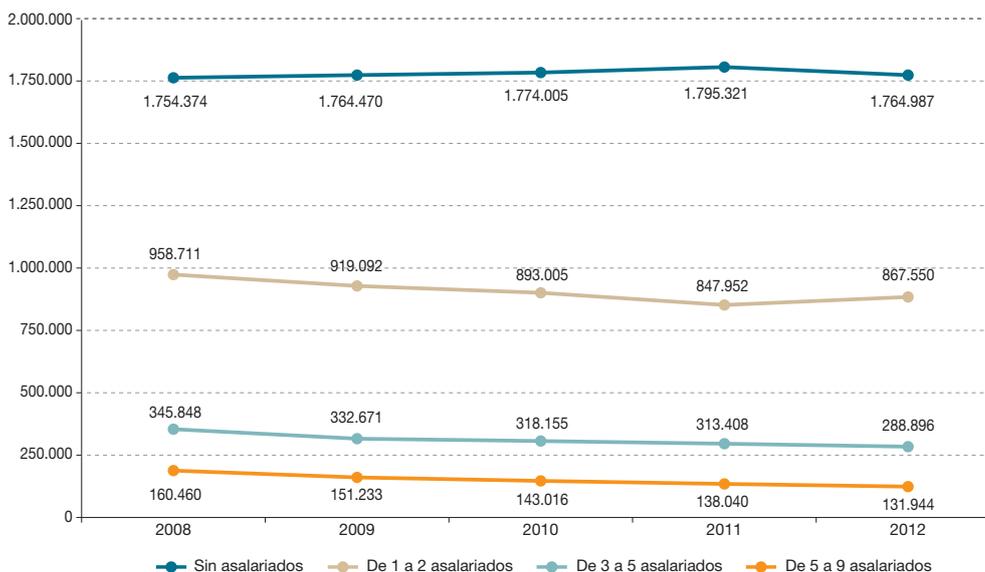
- Por un lado, estaría el efecto del llamado *emprendimiento por necesidad*,<sup>17</sup> referido a la decisión de emprender ante la falta de otras alternativas para acceder al empleo.
- Por otro, la decisión de muchas empresas de desprenderse de parte o la totalidad de su plantilla como fórmula de sortear los efectos de la actual crisis, reduciendo su dimensión hasta convertirse en microempresas con muy pocas o ninguna persona asalariada.

Si se observa la evolución del número de empresas por tramo de personas asalariadas se comprueba como la disminución de las que tienen entre 3 y 9

personas trabajadoras es progresiva año a año. Sin embargo, en el resto de empresas se observa un leve cambio de tendencia entre 2011 y 2012.

Las empresas sin personas asalariadas, que ha registrado un aumento progresivo hasta 2011, sufren una caída del 1,69% en 2012. Por el contrario, las empresas con 1 y 2 personas asalariadas, que han disminuido hasta 2011, registran un incremento del 2,31% en el último año. Esta variabilidad de empresas entre los tramos inferiores de personas asalariadas en los últimos años de crisis económica denota, posiblemente, una incipiente recuperación de la actividad que motiva a la contratación.

Gráfico 2. Evolución de las empresas activas en España por estrato de personas asalariadas.



Fuente: Directorio Central de Empresas (DIRCE).

17. Las PYME: clave para recuperar el crecimiento y el empleo. Círculo de Empresarios, Madrid 2011.



Por otra parte, el trabajo por cuenta propia ha crecido ligeramente entre las mujeres. Así, un 33,46% del trabajo por cuenta propia en 2012 es femenino, frente al 31% de 2007. Este cambio ha sido mayor entre las empleadoras, que han incrementado su porcentaje entre 2007 y 2012 en 5 puntos porcentuales.<sup>18</sup> Además de los factores mencionados, condicionados por el momento socioeconómico actual, este avance está relacionado con la mejora de la cualificación de las mujeres, hecho que ilustra el cambio social en su papel, que también se afianza en el descenso, por ejemplo, de la importancia de la categoría

denominada “ayudas familiares”, que entre 2007 y 2012 desciende en 7,4 puntos porcentuales.

En lo que concierne a las actividades desempeñadas por las microempresas, la tabla siguiente da cuenta de cuáles de ellas son las que han sufrido más variación en los últimos 5 años. La tendencia general es la ya mencionada, esto es, parecen resistir mejor los efectos de la crisis (su tasa de variación es menor o positiva), las empresas sin personas asalariadas o con 1 o 2 persona asalariadas. Además de esta realidad, se observa claramente cuáles son las actividades más afectadas y aquellas que están resistiendo mejor.

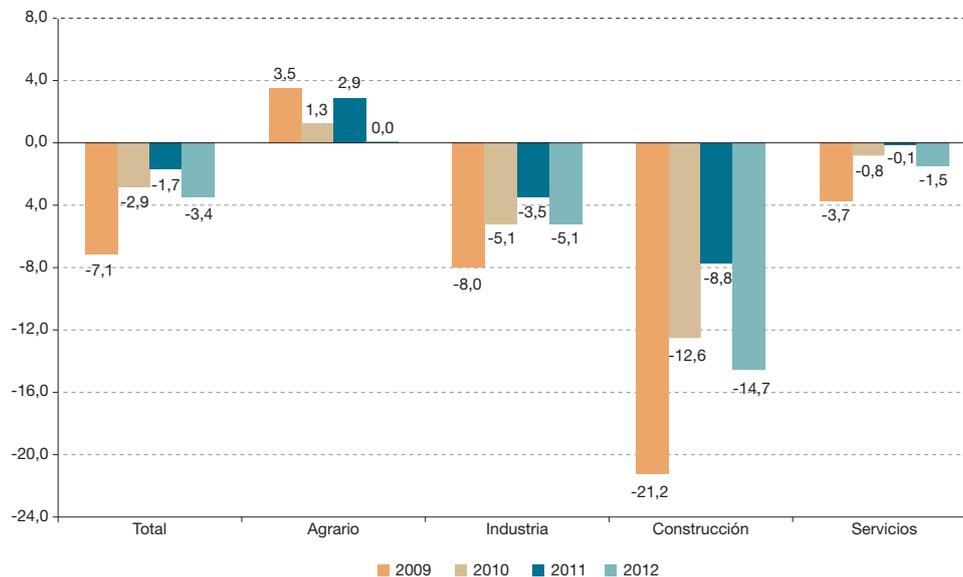
18. Según datos de la EPA. INE.

Tabla 3. Tasa de variación (%) del número de empresas en España, por actividad principal y tramo de personas asalariadas.

	Sin asalariados			De 1 a 2 asalariados			De 3 a 5 asalariados			De 6 a 9 asalariados		
	2008	2012	Tasa variación (%)	2008	2012	Tasa variación (%)	2008	2012	Tasa variación (%)	2008	2012	Tasa variación (%)
Industrias extractivas	1.594	1.840	15,43	1.090	1.124	3,12	868	766	-11,75	618	478	-22,65
Industria manufacturera	158.976	160.834	1,17	121.314	105.882	-12,72	69.170	52.752	-23,74	41.392	31.080	-24,91
Suministro agua, actividades saneamiento, etc.	3.928	2.516	-35,95	2.998	5.034	67,91	1.240	1.968	58,71	888	1.300	46,40
Construcción	620.966	551.268	-11,22	320.548	223.192	-30,37	139.784	79.578	-43,07	68.028	32.594	-52,09
Comercio, reparación vehículos motor	804.250	793.982	-1,28	515.230	472.090	-8,37	173.838	159.034	-8,52	75.278	70.238	-6,70
Transporte y almacenamiento	275.105	254.273	-7,57	135.964	121.602	-10,56	46.214	35.928	-22,26	19.320	15.974	-17,32
Hostelería	222.219	217.321	-2,20	194.978	193.650	-0,68	79.130	79.132	0,00	38.918	39.024	0,27
Información y comunicación	53.426	65.060	21,78	23.046	24.180	4,92	8.270	7.738	-6,43	4.232	3.900	-7,84
Actividades financieras y de seguros	88.858	99.594	12,08	32.478	30.568	-5,88	7.376	5.758	-21,94	2.316	2.036	-12,09
Actividades profesional, científicas y técnicas	690.644	689.130	-0,22	256.346	230.300	-10,16	66.488	54.578	-17,91	24.648	20.712	-15,97
Actividades administrativas y servicios auxiliares	145.668	181.620	24,68	71.956	82.804	15,08	23.730	25.364	6,89	11.598	12.302	6,07
Educación	70.826	90.038	27,13	27.384	31.408	14,69	14.812	15.426	4,15	9.248	9.472	2,42
Actividades sanitarias y servicios sociales	148.986	180.214	20,96	62.270	61.958	-0,50	17.306	18.192	5,12	6.728	7.386	9,78
Actividades artísticas, recreativas y entretenimiento	75.038	82.346	9,74	38.964	39.174	0,54	12.320	12.738	3,39	5.492	5.906	7,54
Otros servicios	148.214	159.938	7,91	112.856	112.134	-0,64	31.150	28.840	-7,42	12.216	11.486	-5,98

Fuente: Directorio Central de Empresas (DIRCE). Elaboración propia.

Gráfico 3. Tasa de variación (%) del número de empresas por sector de actividad en España.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia.

Son las actividades más masculinizadas, como la construcción, la reparación vehículos a motor, o el transporte y almacenamiento, las que registran una importante caída del número de empresas, independientemente del número de personas asalariadas. La pérdida de empresas en estas actividades, que ha generado una importante destrucción de empleo, ha motivado las elevadas tasas de paro masculinas que se están registrando desde que comenzó la actual recesión en 2008. Por el contrario, registran un crecimiento positivo las actividades administrativas, la educación,<sup>19</sup> las actividades sanitarias y de servicios sociales, en las que la presencia de mujeres es mayoritaria. Son

actividades en las que la destrucción de empleo no ha sido tan acusada lo que ha motivado que las tasas de paro femenino no se hayan incrementado en la misma medida que las masculinas. Por otra parte, y como se ha comentado, se ha producido un aumento de mujeres en el empleo por cuenta propia que, probablemente, sea mayoritaria en estas actividades más feminizadas. Sin embargo, como se comprobará en los puntos siguientes, la mayor destrucción de empresas y empleo en estos sectores más masculinizados no ha dado lugar a una inversión en la brecha de género de la tasa de paro, que aunque se redujo a causa de la crisis, sigue siendo mayor en las mujeres.

19. Según el CNAE 2009, en las actividades de educación se engloban, además de la primaria, secundaria o postsecundaria, las referidas a Educación deportiva y recreativa la educación cultural, actividades de las escuelas de conducción y pilotaje o actividades auxiliares a la educación.

Los datos agrupados por sector de actividad que ofrece el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el territorio nacional, muestran en cuáles de ellos se han destruido un mayor porcentaje de empresas.

Queda claro como la destrucción de empresas ha sido progresiva a lo largo de los últimos años, aunque la mayor caída se registra entre 2008, año de inicio de la crisis, y 2009 (7,1% menos de empresas en el territorio nacional). Por sectores, destaca el incremento progresivo de empresas en el sector agrícola, sector que, por otra parte, suele registrar un incremento de actividad en momentos de crisis profunda en los que hay mucha destrucción de empleo. Esta situación motiva a muchas personas trabajadoras que dejaron el campo atraídas por el auge de otros sectores de actividad, como la construcción, a retornar a la actividad agrícola.

Coherentemente con los datos expuestos hasta ahora, es el sector de la construcción el que registra una mayor caída del número de empresas, pese a que muchos planes de reactivación de empleo han estado dirigidos a este sector. Aunque muchas de sus empresas han logrado mantenerse, en parte,

por la reducción de personas trabajadoras, en parte, por acogerse a alguno de los programas llamados “de choque” para esta actividad, la elevada disminución en el número de empresas pone de manifiesto el importante papel del sector en el crecimiento económico nacional experimentado hasta 2008 y el efecto de su retracción en el tejido empresarial y en el empleo. Por su parte, la caída de empresas en el sector servicios está más relacionada con la caída generalizada del consumo, motivada a su vez por la caída del poder adquisitivo de las familias.

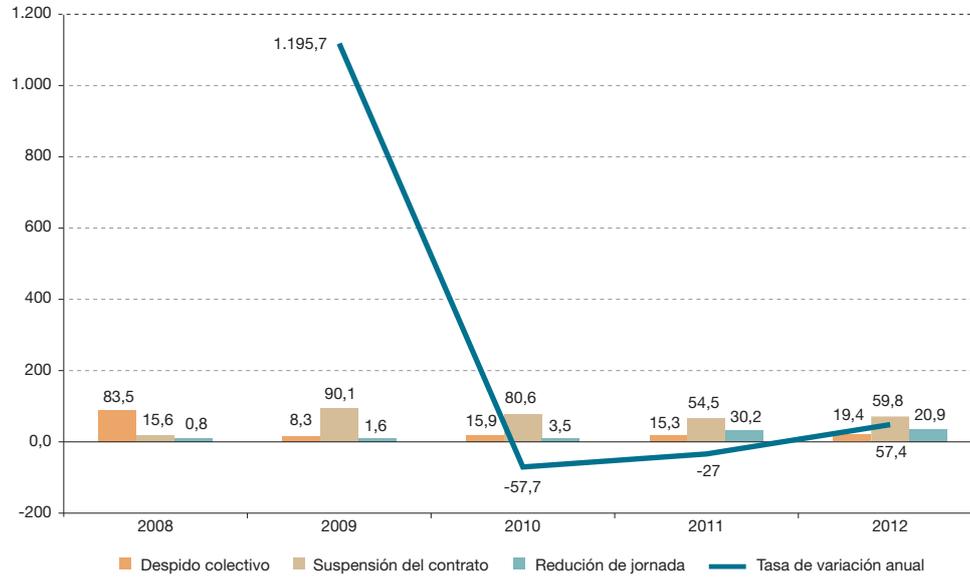
La tabla y gráfico siguientes muestran los datos de personas trabajadoras que se han visto afectadas por regulaciones de empleo en este contexto de inestabilidad empresarial. La tabla recoge los valores absolutos del número de personas trabajadoras que se han visto afectadas por este procedimiento y el tipo de medida a las que se acogieron. El gráfico refleja la tasa de variación de las personas afectadas por regulaciones de empleo, esto es, cuánto aumenta o disminuye el número de personas trabajadoras en esta situación respecto del año anterior, así como el porcentaje de personas afectadas por cada medida.

**Tabla 4. Regulación de Empleo. Personas trabajadoras afectadas por tipo de medida.**

	Total	Despido colectivo	Suspensión de contrato	Reducción de jornada
2008	4.692	3.920	734	38
2009	60.796	5.072	54.767	957
2010	25.688	4.087	20.705	896
2011	18.761	2.865	10.222	5.674
2012	29.525	5.717	17.651	6.157

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos nacionales.

Gráfico 4. % de personas trabajadoras afectadas por procedimientos de regulación de empleo y tasa de variación anual (%).



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia. Datos nacionales.

Una mirada a la tasa de variación desvela el elevado incremento de personas afectadas por procedimientos de regulación de empleo entre 2008 y 2009. Estos años de inicio de la crisis son en los que se producen las mayores caídas en el sector de la construcción, en el que se destruye un 21% de las empresas existentes y en los que se registran los niveles de paro masculino más elevados, como se verá en el apartado siguiente. Es, además, el periodo en el que se retraen más las altas de empresas. Las tasas de variación en años sucesivos (2010 y 2011), muestran un decremento del número de personas trabajadoras afectadas por procedimientos de regulación de empleo. Ello no significa que se estancara la pérdida de empleo en estos años, de hecho, sigue aumentando el número de personas trabajadoras en esta situación.

Es importante recordar que el cálculo de la tasa de variación se realiza poniendo en relación el valor de un periodo con el del periodo anterior. Dado el importante número de personas que se vieron afectadas por regulaciones de empleo en 2009, la comparación de 2010 con ese periodo arroja datos más favorables, que enmascaran una realidad marcada por la dureza de las medidas a las que se refiere y que están afectando a las condiciones de vida de las personas.

En cuanto al tipo de procedimiento de regulación de empleo, en 2008 el despido colectivo afectó a 83,5% de las personas trabajadoras, posiblemente, ligado a la importante caída de empresas de los sectores más afectados por la crisis. Este porcentaje disminuye en 2009 hasta situarse en el 8,3%, y

aumenta progresivamente hasta constituir en 2012 el 19,4% de las medidas de regulación de empleo. A partir de 2009, la medida más utilizada es la suspensión de contrato (más del 55% de los casos en todos los periodos considerados), lo que supone la interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y persona trabajadora. En 2011 y 2012 destaca también el porcentaje de personas trabajadoras en reducción de jornada, con la consiguiente reducción de salario, medida adoptada por algunas empresas para lograr mantener su actividad cuando baja la producción, sin tener que recurrir al despido.

En este contexto de mortalidad empresarial y destrucción de empleo, las microempresas en el ámbito rural se constituyen como un agente fundamental de desarrollo local y estímulo de la economía rural en tanto que generadoras de empleo. Son, además, un medio para el empoderamiento social y económico de las mujeres, aunque su inclusión en el empleo por este medio implica grandes retos para las empresas rurales en general, y para las empresarias rurales en particular.

### III.2. Mujeres, hombres y mercado de trabajo en cifras

En el punto anterior se ha comprobado como son cada vez menos las empresas que aumentan su plantilla y están aumentando aquellas que la reducen para poder superar las caídas de la producción, efecto de la actual crisis económica. Ello está provocando una caída del empleo que va en aumento desde 2008 y que está teniendo un

efecto devastador en las familias. Según los datos de la EPA, en 2012 el porcentaje de hogares con todos los activos parados alcanza el 10,1%, cifra que no ha dejado de aumentar desde 2007, año en el que se situaba en el 2,5%.

Para conocer con más detalle la evolución de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo, se estructura la información de este apartado en dos bloques: el primero, posibilita la caracterización de la situación de las mujeres y hombres en el mercado de trabajo a partir de datos básicos de actividad, paro y empleo; el segundo, se centra en el análisis de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, a través de indicadores como el tipo de contratación, de jornada, salario, etc.<sup>20</sup>

#### A. La situación de las mujeres y hombres en el mercado de trabajo

La población activa nacional ascendía en el último trimestre de 2012 a 22.922.400 personas, de las cuales un 54,14% eran hombres y un 45,86% mujeres.<sup>21</sup> La tasa de variación de este indicador respecto del último trimestre de 2007, año anterior al inicio de la crisis, es del 2,31%, esto es, la población activa en España ha crecido un 2,31% en estos últimos 5 años. Centrando la mirada en las comunidades autónomas en las que hay GDR participantes en este estudio, se observa como la que ha registrado el aumento más alto en este indicador ha sido Andalucía, que en 2012 registró un 7,41% más de población activa que en 2007 y, por el contrario, la que registró un aumento menor fue Asturias, con un 0,86% más de población activa.

20. Se analizan los datos nacionales y los relativos a las comunidades autónomas en las que hay GDR participantes en este proyecto. Ya se ha mencionado la escasez de datos desagregados por sexo en el ámbito comarcal y local, por lo que se recurre a aquellos más cercanos al ámbito territorial en el que se desarrolla el presente estudio.

21. Según los datos de la EPA, INE.

Tabla 5. Población activa 2007-2012 (Miles de personas).

	2007	2012	Tasa de variación de la población activa
Total Nacional	22.404,50	22.922,40	2,31%
Andalucía	3.745,00	4.022,50	7,41%
Principado de Asturias	476,30	480,40	0,86%
Castilla - La Mancha	925,40	987,70	6,73%

Fuente: EPA. INE

Tabla 6. Evolución de la tasa de actividad.

		2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total nacional	Mujeres	49,37	51,38	51,70	52,60	52,90	53,42
	Hombres	69,23	69,21	68,14	67,72	67,30	66,52
Andalucía	Mujeres	45,70	48,28	49,42	50,30	50,50	52,50
	Hombres	68,14	68,77	67,52	67,46	67,50	66,08
Principado de Asturias	Mujeres	42,74	45,56	44,77	45,38	45,40	46,56
	Hombres	59,80	60,31	59,10	58,05	58,80	58,84
Castilla - La Mancha	Mujeres	43,93	45,85	47,00	48,12	50,60	49,89
	Hombres	68,51	68,68	68,29	68,11	67,10	66,81

Fuente: EPA. INE.

Si se analiza la evolución de la tasa de actividad puede observarse como la distancia entre las masculinas y femeninas se han reducido 6,76 puntos porcentuales, tomando como referencia el dato nacional.

Aunque las tasas de actividad femeninas están lejos de alcanzar las masculinas, se observa como la primera está aumentando, mientras que la masculina está decreciendo. Así, en 2012, la tasa de actividad nacional de mujeres se sitúa a

13 puntos porcentuales de la de los hombres, frente a los casi 20 puntos que las separaban en 2007. Es un indicador que apunta a la progresiva consolidación de las mujeres en el mercado de trabajo. Esta evolución se ha observado además en el perfil de aquellas que se incorporan a este ámbito.

Si se cruza la tasa de actividad con la edad, los resultados son los que reflejan los gráficos siguientes:

Gráfico 5. Tasas de actividad nacional por grupo de edad y sexo.

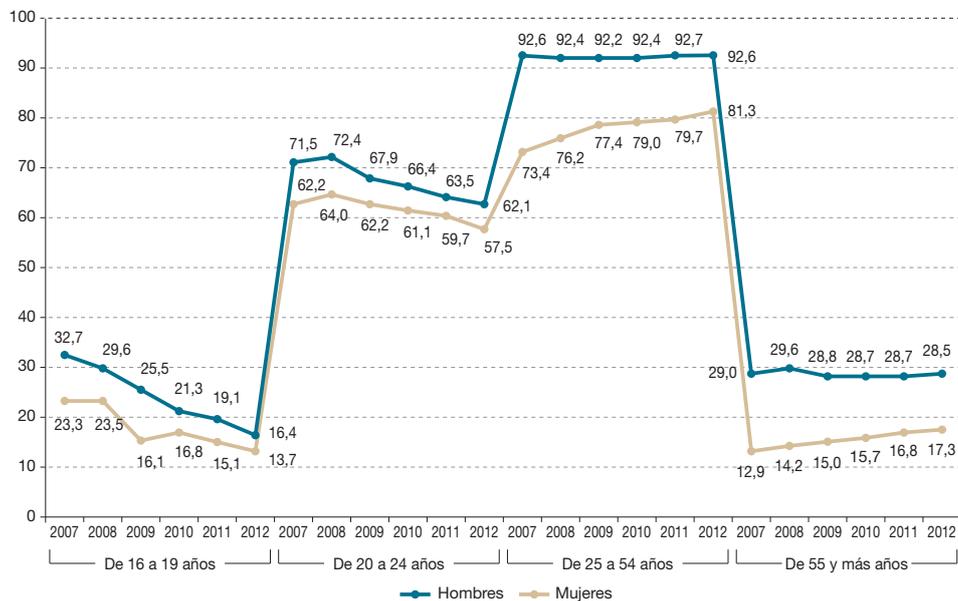
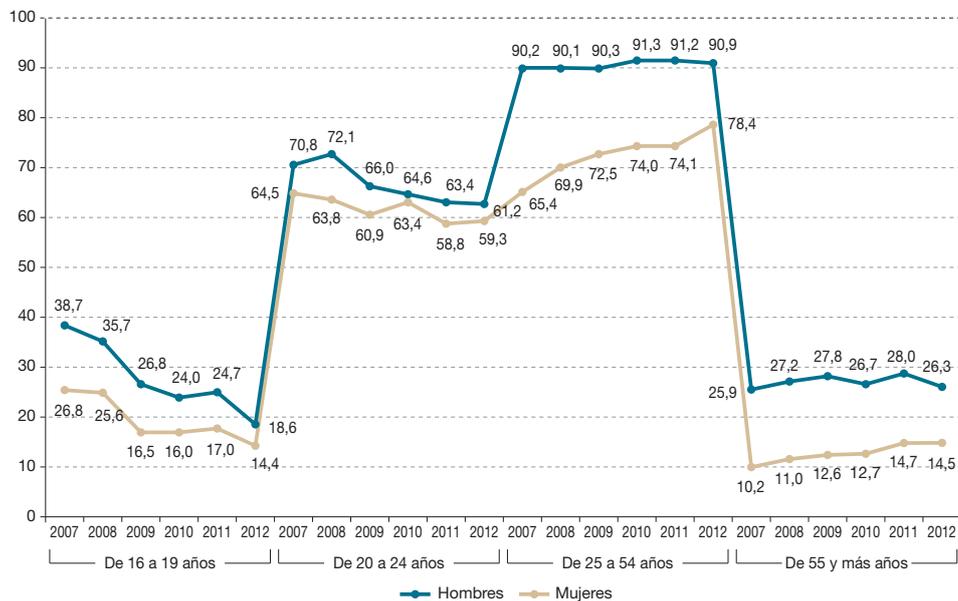


Gráfico 6. Tasas de actividad de Andalucía por grupos de edad y sexo.



Fuente: EPA. INE.

Gráfico 7. Tasas de actividad del Principado de Asturias por grupos de edad y sexo.

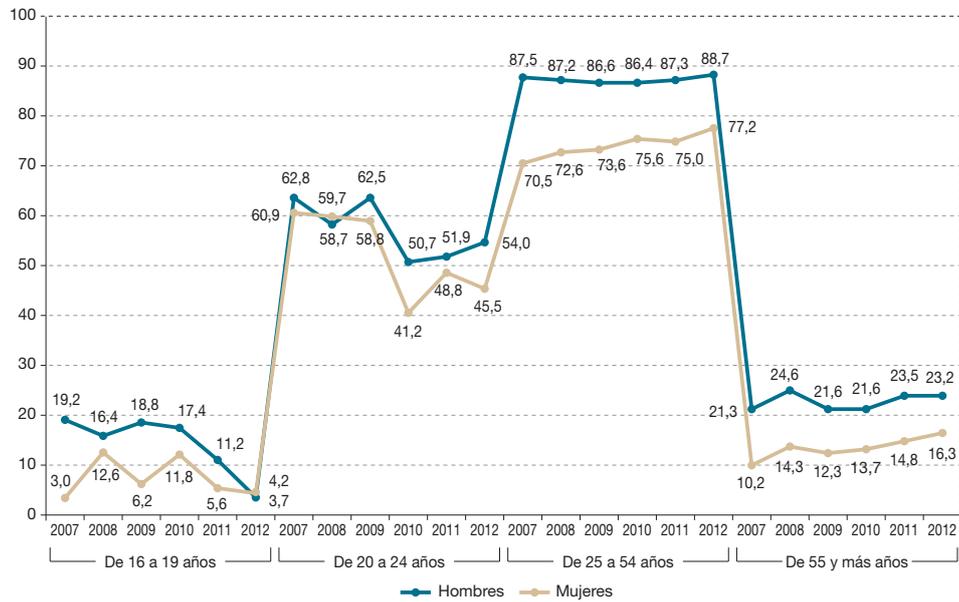
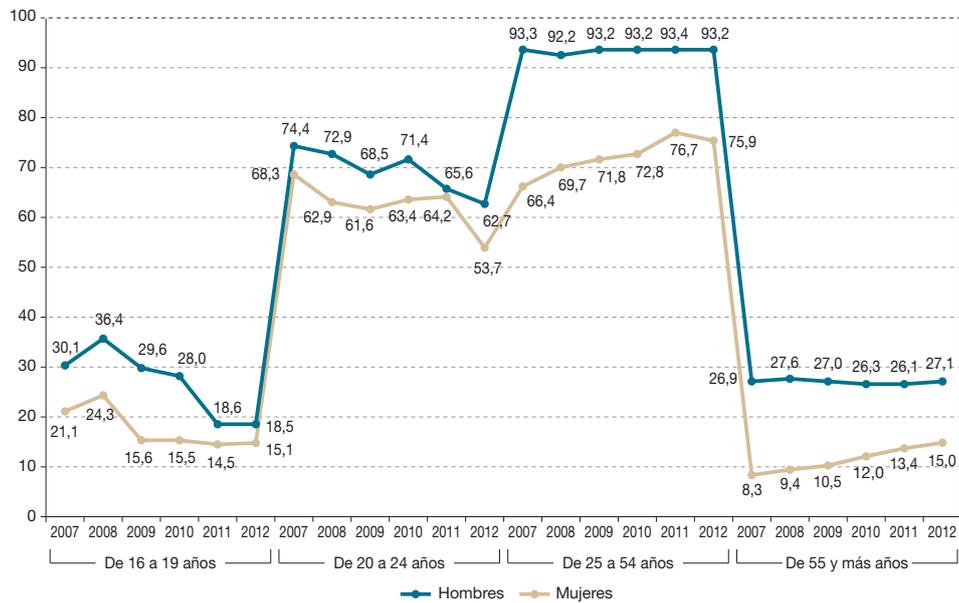


Gráfico 8. Tasas de actividad de Castilla - La Mancha por grupos de edad y sexo.



Fuente: EPA. INE.

Se observa la influencia de la edad reproductiva en la actividad de las mujeres, especialmente, en Andalucía y Castilla La Mancha, donde las brechas de género son más elevadas, aunque la tendencia de la tasa de actividad femenina es a aumentar. En España, este indicador creció 7,83 puntos porcentuales en las edades de 25 a 54 años. Esta dinámica de crecimiento en la tasas de actividad de las mujeres se reproduce en las comunidades autónomas consideradas, alcanzado un incremento de 13 puntos porcentuales en Andalucía. En el caso de Asturias, el incremento entre 2007 y 2012 es el menor de los registrados (6,63 puntos

porcentuales), que, aunque en aumento, apunta a una mayor presión del mandato de género sobre las mujeres en edad reproductiva que en el resto de comunidades consideradas. Por otra parte, en las edades más altas, la brecha de género en esta última comunidad es menor que en el resto, reflejo de que en este territorio las mujeres empezaron antes su incorporación al mercado de trabajo.

Si se pone en relación el sexo y el nivel estudios de la población activa, el incremento o decremento de la misma puede valorarse a partir de la tasa de variación relativa entre 2007 y 2012:<sup>22</sup>

Tabla 7. Tasa de variación relativa (%) 2007-2012 de la población activa, por nivel de estudios.

Nivel de estudios		Analfabetos /as	Educación primaria	Educación secundaria primera etapa	Educación secundaria segunda etapa	Educación superior	Doctorado
Total Nacional	Hombres	-12,50	-29,67	0,63	-2,91	7,59	-2,19
	Mujeres	-1,33	-12,93	12,31	8,37	18,53	23,86
Andalucía	Hombres	-38,52	-26,51	4,12	9,05	11,74	-22,30
	Mujeres	-6,25	-0,82	25,74	25,63	17,20	20,24
Asturias	Hombres	-	-31,98	-5,94	-12,70	18,04	-62,07
	Mujeres	0,00	-9,78	-2,98	1,73	19,62	260,00
Castilla La Mancha	Hombres	37,04	-27,78	4,78	5,67	16,15	-12,50
	Mujeres	54,55	-24,49	34,50	16,15	24,49	46,15

Fuente: EPA. INE. Elaboración propia.

Este indicador también permite valorar el cambio en el perfil de las mujeres. Ellas presentan niveles de formación cada vez mayores y, en términos relativos, más altos que los hombres. La tabla anterior pone de manifiesto como la población activa femenina se ha incrementado entre 2007 y 2012 en los niveles de educación secundaria y superiores. Este incremento se produce también

en la población activa masculina, aunque en menor medida. Por ejemplo, mientras que la población activa femenina con educación superior se incrementa en España un 18,53% entre 2007 y 2012, la población activa masculina lo hace en un 7,59%, más de 10 puntos porcentuales por debajo de la femenina. Estos valores informan de la importancia de la cualificación para las

22. La tasa de variación relativa refleja el % de incremento o reducción entre dos momentos (2007-2012), en este caso, de la población activa.

mujeres que quieren acceder al mercado de trabajo, que aumenta progresivamente, sin que ello se traduzca, como se verá más adelante, en una inserción equivalente en el empleo. En esta línea, las mayores dificultades que tienen las mujeres para emplearse las lleva a estudiar más, mientras que los hombres saltan antes al mercado de trabajo. Esta es una realidad que se ha mantenido, sobre todo, en el periodo de crecimiento económico en el que la construcción generaba mucha demanda de mano de obra que, en muchos casos, no requería cualificación. De hecho, en los gráficos anteriores, en los que se recoge la tasa de actividad por sexo y edad, queda reflejado como la masculina en los tramos inferiores de edad (de 16 a 19 años), ha sido muy superior a la femenina, especialmente, en 2007

y 2008, cuando aún la demanda de mano de obra en la construcción era muy elevada. La caída de las tasas de actividad en estas edades, más acusada en el caso de los hombres, está ligada a la retracción que ha sufrido este sector.

No obstante, y pese a estos datos que apuntan a la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, las tasas de actividad femeninas están muy por debajo de las masculinas. De hecho, el 46,58% de las mujeres en España están consideradas como inactivas, frente al 33,48% de los hombres. Las principales *causas de inactividad* para unas y otros no son las mismas y están mediatizadas por el mandato de género, que sitúa a mujeres y a hombres en espacios diferentes, con diferente valoración y diferentes responsabilidades.

Tabla 8. Evolución del % de la población inactiva por causa de inactividad y sexo (índice de concentración).

			Estudiante	Jubilado o prejubilado	Labores del hogar	Incapacitado permanente	Pensión distinta de jubilación o prejubilación	Otras
Total nacional	2007	Hombres	18,81	61,00	5,00	7,93	2,91	4,36
		Mujeres	12,96	16,92	46,80	6,02	16,20	1,10
	2012	Hombres	19,16	60,07	5,61	8,61	2,61	3,94
		Mujeres	13,79	20,50	39,98	7,15	17,37	1,21
Andalucía	2007	Hombres	20,88	54,44	6,12	9,15	3,04	6,37
		Mujeres	13,61	12,76	50,46	6,49	15,52	1,15
	2012	Hombres	21,87	53,47	5,73	10,81	2,56	5,55
		Mujeres	14,91	16,02	42,25	8,23	17,63	0,97
Principado de Asturias	2007	Hombres	14,09	68,42	1,51	10,12	2,68	3,19
		Mujeres	11,53	18,91	42,37	7,81	18,56	0,82
	2012	Hombres	14,85	67,56	2,13	10,48	2,02	2,97
		Mujeres	10,87	21,66	38,92	8,28	19,61	0,66
Castilla La Mancha	2007	Hombres	19,12	64,22	2,69	6,81	2,89	4,27
		Mujeres	12,06	8,55	56,15	5,66	16,32	1,26
	2012	Hombres	19,96	61,22	5,12	7,11	2,42	4,16
		Mujeres	13,78	9,96	50,74	6,18	17,63	1,70

Fuente: EPA. INE. Elaboración propia.

**Tabla 9. Distribución de actividades en un día promedio (Total de los 7 días de la semana).**

Actividades principales	Total	Hombres	Mujeres
Cuidados personales	11:32	11:35	11:29
Trabajo remunerado	2:27	3:03	1:53
Estudios	0:47	0:47	0:47
Hogar y familia	2:59	1:50	4:04
Trabajo voluntario y reuniones	0:13	0:11	0:15
Vida social y diversión	0:59	1:01	0:57
Deportes y actividades al aire libre	0:41	0:49	0:33
Aficiones e informática	0:33	0:44	0:23
Medios de comunicación	2:39	2:45	2:33
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:10	1:14	1:07

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

La principal causa de inactividad masculina es la jubilación o prejubilación (en torno al 60% de la población inactiva masculina en España), seguida de los estudios (19,16% en 2012). Por su parte, la principal causa de inactividad de las mujeres es la denominada “labores del hogar”, que aglutina al 39,98% de las mujeres inactivas.

Por lo tanto, los hombres pasan a ser población inactiva una vez han concluido su vida laboral y con acceso a los rendimientos del empleo, esto es, percibiendo una pensión contributiva correspondiente al tiempo de cotización y a la cuantía de su salario. Sin embargo, la mayoría de las mujeres en este grupo de población no acceden al mercado de trabajo por dedicarse al desempeño del trabajo reproductivo en exclusiva, lo que las coloca en una situación de dependencia económica, actual y futura (un 90,7% de las personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación o prejubilación son mujeres<sup>23</sup>), que limitará su autonomía y las posibilidades de tomar decisiones que afectan a su propia vida.

Sin embargo, si se comparan los datos de 2007 y 2012, se observa una disminución de 6,82 puntos porcentuales en la categoría de mujeres que se dedican a las “labores del hogar”, lo que de nuevo apunta el hecho de que cada vez menos mujeres abandonan el mercado de trabajo para ocuparse en exclusiva del trabajo reproductivo. Este dato, unido al incremento de la tasa de actividad que se ha observado en los últimos cinco años, indica que la crisis estimula la salida de las mujeres al mercado de trabajo para afrontar las situaciones en las que no hay ingresos en los hogares. Ello no significa que haya habido una alteración del rol de género. Los datos siguientes muestran como, independientemente de cuáles sean las condiciones de vida de mujeres y hombres, las primeras asumen mayoritariamente el desempeño del trabajo doméstico y le dedican más tiempo.

Los datos dejan clara la relación inversamente proporcional que existe entre la dedicación de mujeres y hombres al trabajo remunerado y al trabajo familiar y doméstico. Así, las mujeres de-

23. Fuente: EPA 2012.

dican dos horas y media más que los hombres al hogar y la familia, y una hora y media menos al trabajo remunerado. Y esta mayor implicación de las mujeres en el trabajo reproductivo se produce

independientemente del nivel de ingresos, del tipo de familia, de la edad o del nivel de estudios alcanzado, como queda reflejado en el cuadro siguiente:

**Tabla 10. Porcentaje de personas que realizan la actividad “Hogar y familia” en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas.**

	% de personas	Duración media diaria	% de hombres	Duración media diaria	% de mujeres	Duración media diaria
<b>Total</b>	83,5	3:34	74,4	2:28	92,2	4:25
<b>Tipo de hogar en el que vive</b>						
Hogar unipersonal	90,2	3:13	84,3	2:29	94,4	3:41
Pareja sola	86,8	3:38	78,1	2:24	95,9	4:41
Pareja con hijos	82,1	3:37	73,9	2:30	91,2	4:38
Padre o madre sola, con algún hijo	83,0	3:18	65,4	2:07	92,2	3:45
Otro tipo de hogar	79,1	3:41	67,1	2:41	88,7	4:17
<b>Nivel de ingresos del hogar en el que vive</b>						
1.200 € o menos	85,4	3:53	75,2	2:48	93,7	4:35
De 1.201 a 2.000 €	83,1	3:39	74,0	2:26	92,4	4:37
De 2.001 a 3.000 €	82,9	3:18	75,2	2:17	91,5	4:14
Más de 3.000 €	84,8	2:59	78,7	2:16	91,7	3:40
No sabe/no contesta	79,9	3:32	69,4	2:23	89,8	4:22
<b>Edad</b>						
Menores de 25 años	65,8	1:31	55,7	1:11	76,3	1:46
De 25 a 44 años	88,0	3:48	81,4	2:44	94,9	4:45
De 45 a 64 años	86,7	3:54	75,6	2:30	97,5	4:58
65 o más años	85,5	4:01	75,7	2:47	92,8	4:45
<b>Nivel de estudios alcanzado</b>						
Analfabetos/as, sin estudios y educación primaria	80,0	3:43	68,2	2:28	90,4	4:34
Educación secundaria. Primera etapa	83,3	3:42	74,1	2:20	93,1	4:52
Educación secundaria. Segunda etapa	84,8	3:27	77,3	2:39	92,2	4:07
Formación profesional superior	86,3	3:14	79,2	2:18	95,4	4:14
Educación universitaria	89,6	3:18	84,1	2:33	94,5	3:55
<b>Relación con la actividad y situación profesional respecto al primer trabajo</b>						
Activos	85,0	3:20	77,4	2:34	94,6	4:08
Ocupados	83,7	3:04	75,3	2:21	94,3	3:47
– Empleadores o empresarios sin asalariados	76,0	2:56	66,2	2:12	93,8	3:52
– Asalariados	85,3	3:05	77,6	2:23	94,3	3:46
Parados	89,9	4:17	85,3	3:17	95,6	5:24
Inactivos	81,5	3:53	69,1	2:17	90,0	4:42

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

Aunque la tabla pone de manifiesto que son las mujeres las que se dedican en mayor medida a las actividades del hogar y la familia y emplean en ello más tiempo, se observan algunas cuestiones ligadas al resto de variables.

Así, si se tiene en cuenta el tipo de hogar en el que viven mujeres y hombres, destacan las diferencias entre los porcentajes de padres y madres solas que viven con sus hijos/as. En este caso, la brecha de género alcanza los 26,8 puntos porcentuales a favor de las mujeres (el % de hombres solos con hijos/as que realiza este trabajo es el 65,4%). No solo el porcentaje de hombres es menor, sino que dedican menos tiempo que las mujeres a su desempeño (1,38 horas menos). A tenor de los datos, el que los padres vivan solos con sus hijos/as no supone un aumento ni del tiempo de dedicación ni del porcentaje de hombres que realizan estas tareas, lo que apunta a que estén delegando en otras personas del entorno esta actividad, o las estén contratando en el mercado. Los porcentajes de hombres solos con hijos/as que realizan actividades reproductivas solo se equiparan a los alcanzados por la categoría “otro tipo de hogar”, en los que se incluyen aquellos en los que viven sus mismos padre y madres. En este caso, el porcentaje de mujeres que realiza las actividades del ámbito doméstico desciende hasta el 88,7%, aunque no así el tiempo de dedicación. Ello indica, por una parte, que las mujeres ven más opciones de liberar tiempos dedicados al trabajo familiar cuando en su unidad de convivencia hay otros miembros, posiblemente, mujeres, que los asumen.

Por otra parte, desvela como el poder adquisitivo es otro factor que influye en la posibilidad de liberar esos tiempos. Es sabido, y se comprobará en los puntos siguientes, como la brecha salarial es aún hoy una de las desigualdades de género persistentes. Por ello, cabe pensar que los hombres solos con hijos/as, posiblemente con un nivel de ingresos mayor,

puedan estar adquiriendo servicios en el mercado que los liberen del trabajo doméstico, opción que tienen en menor medida las mujeres. Además, los datos muestran como el nivel de ingresos del hogar está directamente relacionado con la disminución del porcentaje de mujeres que desempeñan las actividades del trabajo doméstico, y con su tiempo de dedicación. Por lo tanto, el contar con un nivel de ingresos más alto permite a las mujeres desplazar el trabajo doméstico a otras personas, liberando parte de su tiempo, sin que se produzca una ruptura de su rol reproductor.

El nivel de estudios es otro factor que influye en el porcentaje de mujeres y hombres que se dedican al trabajo del hogar y familia. En ambos casos, el porcentaje de unas y otros aumenta a medida que aumenta el nivel de estudios, cayendo la brecha de género desde los 22,2 puntos porcentuales en los niveles de sin estudios y estudios primarios, a los 10,4 puntos porcentuales registrados en el nivel de estudios universitarios. Lo mismo sucede con el tiempo de dedicación. Mientras que las mujeres sin estudios y con estudios primarios dedican 2,06 horas más que los hombres a este ámbito, la diferencia se reduce a 1,22 horas en los estudios universitarios. Esta caída en la diferencia del tiempo de dedicación de mujeres y hombres en los niveles de estudio superiores no se debe al aumento del tiempo de dedicación de los hombres universitarios al trabajo doméstico, sino a la disminución del tiempo dedicado por las universitarias. Ello puede de nuevo ir asociado a las mayores posibilidades de las mujeres con estudios superiores de acceder al empleo y a una mayor remuneración, lo que aumenta sus posibilidades de acceso a servicios y recursos en el mercado.

Estas dos variables (nivel de ingresos y estudios) ponen claramente de manifiesto la interdependencia entre las esferas productiva y reproductiva: a menores ingresos y menor nivel de instrucción mayor cantidad de trabajo doméstico de las mujeres como

elemento que compensa la falta de dinero para comprar en el mercado los productos o servicios necesarios para la supervivencia del hogar.

Cabe señalar como en un momento socioeconómico en el que el empleo masculino se ha visto gravemente afectado, no se ha apreciado una alteración sustancial en la organización del trabajo familiar. Revisando el porcentaje de hombres que se dedican a este ámbito atendiendo a su relación con la actividad, se observa como el porcentaje de parados que realizan el trabajo reproductivo asciende a un 85,3% y el de paradas a un 95,6%. Aunque ambos porcentajes aumentan y el tiempo de dedicación de ambos sexos aumenta, las mujeres emplean 2,25 horas más que los hombres en estas tareas, tiempo que restan a otras como la búsqueda de empleo o la formación. Por otra parte, el aumento del desempleo supone un aumento de familias que ven disminuido su nivel de renta y, en consecuencia, las posibilidades de adquirir servicios en el mercado, lo que recae en forma de trabajo no pagado sobre la familia o unidad de convivencia, y que terminan asumiendo las mujeres.<sup>24</sup>

Para finalizar este punto, destaca la elevada brecha de género entre las empresarias y empresarios (personas empleadoras o empresariado sin personas asalariadas) que realizan el trabajo reproductivo. Únicamente un 66,2% de los hombres en esta situación profesional realizan tareas en este ámbito, frente al 93,8% de mujeres y, si lo hacen, dedican 1,4 horas menos. En capítulos siguientes podrá comprobarse como esta desigual implicación en el trabajo del hogar y la familia tiene consecuencias sobre las oportunidades de crecimiento de las empresas de mujeres y hombres, o las posibilidades de acceso de empresarias y empresarios a otros recursos como la formación.

### Paro

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha supuesto su incorporación en el empleo en condiciones de igualdad con los hombres. Incluso en un momento de recesión económica como el actual, en el que el desempleo está afectando a sectores de actividad donde la presencia de los hombres es mayoritaria, el paro femenino sigue siendo más elevado.

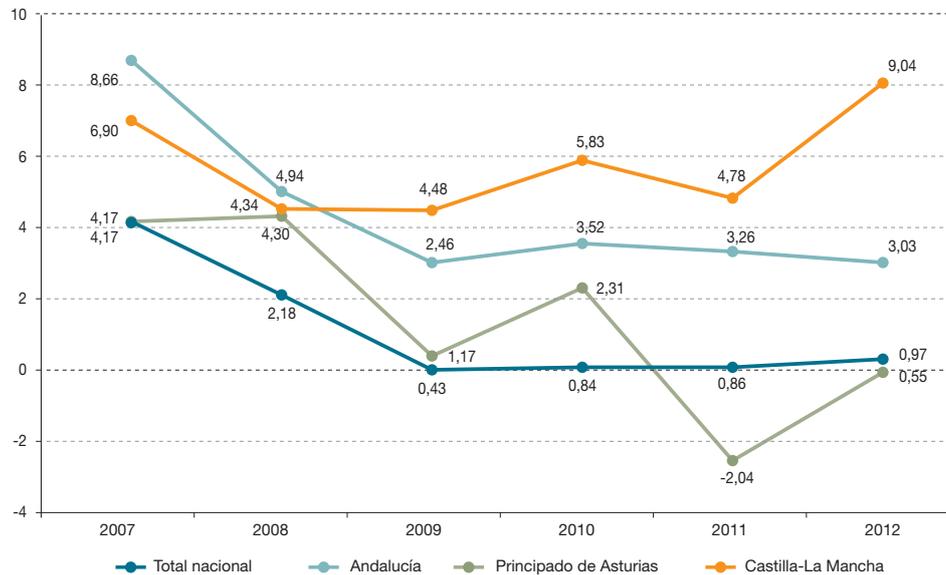
Tabla 11. Evolución de la tasa de paro.

	Sexo	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total nacional	Mujeres	11,00	15,14	19,07	20,79	23,30	26,55
	Hombres	6,83	12,96	18,64	19,95	22,50	25,58
Andalucía	Mujeres	19,11	24,64	27,73	30,34	33,10	37,52
	Hombres	10,45	19,70	25,27	26,82	29,80	34,49
Principado de Asturias	Mujeres	10,45	12,29	15,17	17,90	17,80	24,05
	Hombres	6,28	7,99	13,46	15,59	19,90	23,50
Castilla - La Mancha	Mujeres	12,17	17,52	21,89	24,75	27,20	35,20
	Hombres	5,27	13,18	17,41	18,92	22,40	26,16

Fuente: EPA. INE.

24. Según un Estudio de CCOO Andalucía sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Gráfico 9. Evolución de la brecha de género de la tasa de paro.



Fuente; EPA. INE. Elaboración propia.

Analizando la evolución de la brecha de género<sup>25</sup> de la tasa de paro se observa como la caída del empleo masculino que se produjo entre 2008 y 2009, esto es, los primeros años de la crisis económica, motiva la reducción de la brecha de género, que en 2009 registra la diferencia menor. No obstante, esta brecha vuelve a incrementarse a partir de este momento, aunque sin alcanzar los valores de partida en 2007 (salvo en Castilla - La Mancha). Únicamente en el Principado de Asturias en 2011, el paro masculino supera al femenino en dos puntos porcentuales. Estos datos ponen de manifiesto que, superada la pérdida de empleo

masiva de los hombres, estamos asistiendo a un incremento de desempleo femenino respecto del masculino, que marcha unido al aumento de las contrataciones masculinas. Según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el año 2012 se hicieron efectivos un 19,70% más de contratos a hombres que de mujeres.

Al igual que el sexo es una variable que influye en el acceso a la actividad laboral, lo es también la edad. Como se observa en la tabla siguiente, más del 50% de la población menor de 24 años en España está en situación de desempleo.

25. Diferencia entre la tasa de paro femenina y la masculina. Los valores positivos indica la diferencia en puntos porcentuales a favor de las mujeres y al contrario los valores negativos.

Tabla 12. Tasa de paro por sexo y tramos de edad.

	Sexo	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
Total nacional	Hombres	72,93%	53%	24,09%	18,04%
	Mujeres	75,45%	50,22%	25,28%	17,88%
Andalucía	Hombres	83,59%	63,97%	31,84%	28,64%
	Mujeres	84,83%	58,49%	35,91%	27,13%
Principado de Asturias	Hombres	60,62%	51,75%	23,83%	12,47%
	Mujeres	38,91%	55,86%	24,86%	10,79%
Castilla - La Mancha	Hombres	82,79%	50,51%	24,21%	19,51%
	Mujeres	87,87%	54,7%	33,58%	27,27%

Fuente: EPA. INE.

Las escasas oportunidades que encuentran las y los jóvenes para acceder al empleo están teniendo como consecuencia la pérdida de gran parte de estos recursos humanos. Según las últimas cifras publicadas por el Instituto Nacional de Estadística, en el 2012 más de 60.000 personas emigraron a

países europeos, la mayoría jóvenes universitarios y universitarias en busca de un primer empleo.

La situación se muestra especialmente complicada también para las personas paradas de larga duración:

Tabla 13. Porcentaje de población parada por tiempo en el desempleo (índice de concentración).

	Sexo	Menos de 1 mes	De 1 mes a menos de 3 meses	De 3 meses a menos de 6 meses	De 6 meses a menos de 1 año	De 1 año a menos de 2 años	2 años o más
Total nacional	Hombres	4,51	11,29	11,51	15,74	24,17	32,77
	Mujeres	4,01	11,88	12,27	14,26	23,10	34,47
Andalucía	Hombres	4,42	10,31	10,85	15,31	22,31	36,80
	Mujeres	3,54	12,22	11,74	14,16	19,98	38,36
Principado de Asturias	Hombres	4,66	10,52	12,24	14,83	21,72	36,03
	Mujeres	4,63	16,22	13,32	17,57	17,57	30,69
Castilla - La Mancha	Hombres	2,94	10,71	12,04	18,70	23,18	32,42
	Mujeres	4,09	8,80	10,12	15,25	24,46	37,28

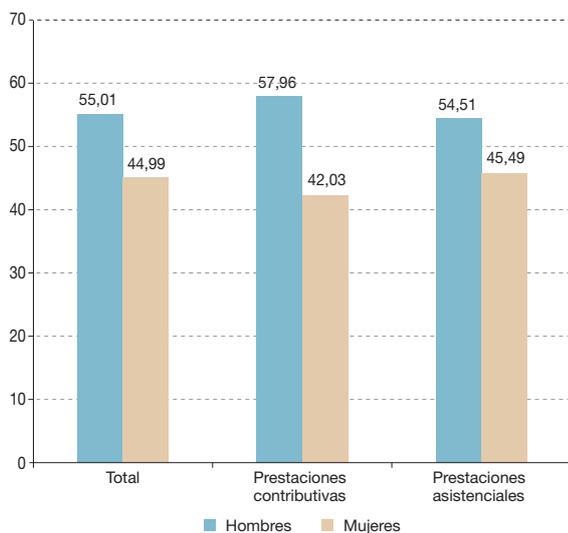
Fuente: EPA. INE. Elaboración propia.

La tabla muestra como tanto en el ámbito nacional como autonómico, más del 50% de la población desempleada es parada de larga duración (lleva más de 12 meses en desempleo), lo que nos habla de una cronificación de este problema. Este panorama se agrava si se considera que más del 30% de esa población desempleada no está

percibiendo prestación por desempleo al llevar en esta circunstancia más de 2 años.

Los gráficos siguientes revelan el porcentaje de *personas beneficiarias de prestaciones por desempleo y la cuantía media bruta reconocida a personas beneficiarias de prestaciones contributivas*.<sup>26</sup>

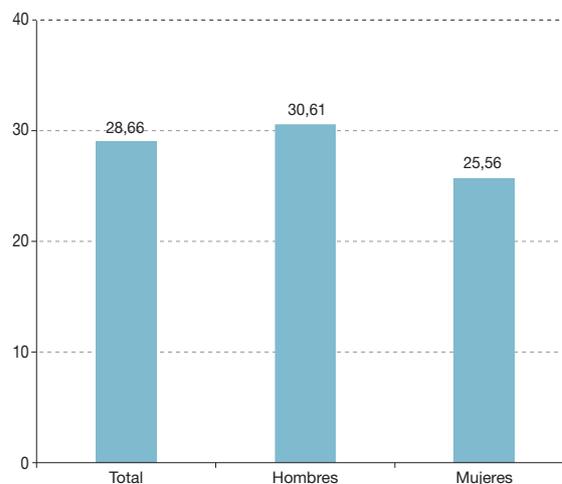
**Gráfico 10. % de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo. 2012.**



Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los gráficos muestran como independientemente del tipo de prestación por desempleo del que se trate, los hombre suponen más del 50% de los beneficiarios de las mismas, pero además, las cuantías de sus prestaciones de nivel contributivo son más altas. Las mujeres perciben al día, de media,

**Gráfico 11. Cuantía media bruta (€/día) reconocida a personas beneficiarias de prestaciones contributivas.**



Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

5 euros menos que los hombres. Y ello se debe a que las condiciones laborales y salariales, como se verá más adelante, siguen siendo hoy un elemento de desigualdad de género, que termina afectando a las características de las prestaciones derivadas del empleo que perciben mujeres y hombres.

26. Es necesario aclarar que una prestación contributiva se destina a las personas que hayan perdido el empleo involuntariamente y hayan cotizado a la Seguridad Social a lo largo de un período de más de 360 días. La cuantía de la prestación de desempleo se calcula a partir de la base reguladora del trabajador. Además, existen las prestaciones al nivel asistencia, destinadas a personas trabajadoras que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares, emigrantes retornados, mayores de 45 años que han agotado prestación por desempleo y no tuvieran responsabilidades familiares, mayores de 55 años, etc.

Como ya se ha señalado con anterioridad, no se dispone de fuentes secundarias oficiales que permitan obtener las tasas de paro o los porcentajes de población parada para los ámbitos local y comarcal. Sin embargo, para acercarse a estos ámbitos se analiza la información que ofrecen los datos sobre paro registrado, aún a sabiendas de que su cálculo incluye restricciones que pueden introducir desviaciones respecto de los

datos de paro que ofrecen fuentes como la EPA.<sup>27</sup> Pese a ello, el paro registrado es un indicador que muestra información municipal interesante y que permite el cálculo de indicadores comarcales. Los globales por sexo quedan reflejados en la siguiente tabla, que muestra la evolución de este indicador por GDR en valores absolutos, y gráfico, que refleja la tasa de variación del paro registrado por sexo y GDR entre 2008 y 2012.<sup>28</sup>

Tabla 14. Evolución del paro registrado por sexo y GDR (nº absolutos).

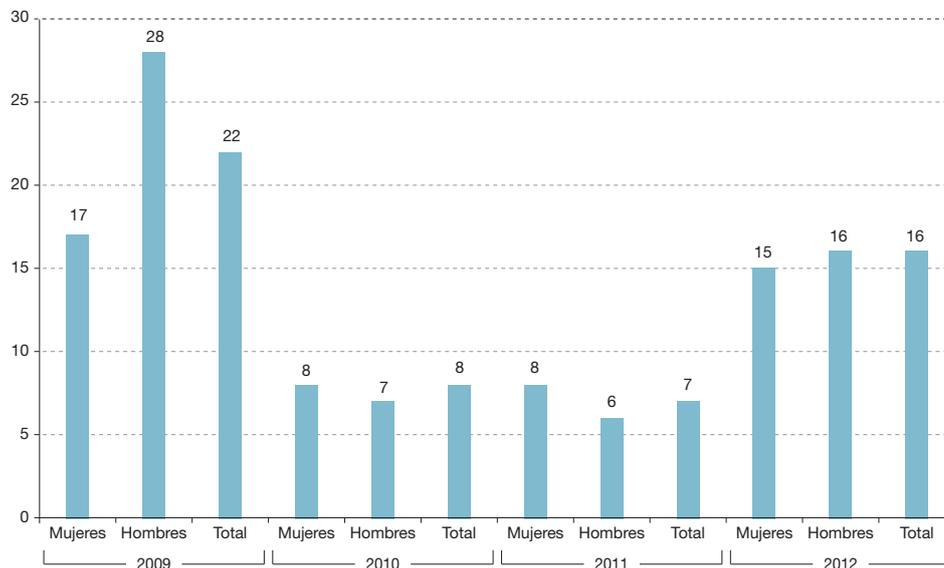
Periodo	2008			2009			2010			2011			2012		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Aljarefe															
Doñana	3.659	3.513	7.172	4.915	4.850	9.765	5.372	5.437	10.809	6.001	5.837	11.838	6.782	6.516	13.298
Adelquivir	6.107	6.727	12.834	7.423	9.333	16.756	8.062	10.307	18.369	8.739	10.533	19.272	10.060	12.695	22.755
Campaña de Jerez	20.127	15.666	35.793	22.662	19.728	42.390	24.854	20.793	45.647	26.535	21.913	48.448	30.901	25.222	56.123
Nororma	636	937	1.573	864	1.254	2.118	802	1.333	2.135	930	1.482	2.412	1.009	1.699	2.708
Corredor de la Plata	1.035	736	1.771	1.231	998	2.229	1.379	1.108	2.487	1.481	1.204	2.685	1.699	1.362	3.061
Guadalteba	690	1.087	1.777	828	1.193	2.021	931	1.240	2.171	1.033	1.199	2.232	1.103	1.550	2.653
S. de Ronda	2.686	2.924	5.610	2.916	3.025	5.941	3.242	3.289	6.531	3.409	3.536	6.945	3.555	3.634	7.189
S. Suroeste															
Sevillana	3.748	3.623	7.371	4.297	4.499	8.796	4.441	4.219	8.660	4.782	4.393	9.175	5.493	5.500	10.993
S. Mágina	1.419	1.206	2.625	1.463	1.607	3.070	1.472	1.680	3.152	1.690	1.900	3.590	1.973	2.238	4.211
S. Morena															
Sevillana	850	689	1.539	1.019	882	1.901	1.087	930	2.017	1.163	1.078	2.241	1.445	1.221	2.666
El Záncara	1.266	834	2.100	1.655	1.252	2.907	1.810	1.389	3.199	1.836	1.667	3.503	2.043	1.895	3.938
Prodesse	434	254	688	460	339	799	425	387	812	427	417	844	686	642	1.328
Valle Eze															
Entrecabos	677	760	1.437	818	886	1.704	938	1.064	2.002	958	1.207	2.165	1.062	1.385	2.447
<b>Total general</b>	<b>43.334</b>	<b>38.956</b>	<b>82.290</b>	<b>50.551</b>	<b>49.846</b>	<b>100.397</b>	<b>54.815</b>	<b>53.176</b>	<b>107.991</b>	<b>58.984</b>	<b>56.366</b>	<b>115.350</b>	<b>67.811</b>	<b>65.559</b>	<b>133.370</b>

Fuente: Servicios de Empleo andaluz, asturiano y castellano manchego. Elaboración propia.

27. Por una parte, porque éste se calcula teniendo en cuenta el total de demandas de empleo en alta, registradas por el SPEE, existentes el último día de cada mes, aunque excluyendo algunos colectivos que, aunque sí están registrados en las oficinas de empleo, no se tienen en cuenta a la hora de recopilar estas estadísticas, como demandantes que solicitan un empleo para un período inferior a 3 meses, o demandantes asistentes a cursos de Formación Profesional Ocupacional, cuando sus horas lectivas superen las 20 a la semana, tengan una beca al menos de manutención y sean demandantes de primer empleo, entre otros (Descritas en la Orden Ministerial de 11 de Marzo de 1985, por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del Paro Registrado). Por otra, porque no todas las personas desempleadas que buscan empleo se apuntan a las oficinas públicas de empleo y el paro registrado no las tiene en cuenta.

28. En este estudio, se tomó como referencia los últimos datos disponibles en el momento de la recopilación de información, esto es, septiembre de 2012. En este trabajo es destacable la labor realizada por los GDR, que fueron los responsables de contactar con las oficinas de empleo, recopilar la información y organizarla.

Gráfico 12. Evolución de la tasa de variación total (%) del paro registrado.



Fuente: Servicios de empleo autonómicas. Elaboración propia.

En general, el paro registrado en las comarcas del estudio sufre un incremento progresivo desde 2008. El aumento más acusado se produce en 2009, especialmente en el caso de los hombres, cuyo paro registrado aumenta un 28% respecto de 2008, 11 puntos porcentuales por encima de las mujeres. En los años siguientes, el incremento de la tasa de variación por sexo no muestra diferencias significativas. No obstante, y pese al aumento del paro masculino que muestra la tasa de variación global, es importante reseñar que, en términos absolutos, el paro femenino es superior al masculino en todas las anualidades, a lo que hay que añadir el mayor volumen de contrataciones masculinas registradas (en todos los periodos considerados,

la brecha de género oscila entre los 12 y los 25 puntos porcentuales a favor de los hombres).<sup>29</sup>

Por GDR, se observa un incremento generalizado del paro registrado entre 2008 y 2012, mostrando las tasas de variación más elevadas los de Castilla La Mancha (Prodesse y El Záncara, ambos con un incremento superior al 85%), y los andaluces Adelquivir, Corredor de la Plata, Sierra Morena Sevillana o Nororma, con un incremento global del paro registrado entre el 72% y el 77%. En el extremo opuesto, esto es, con una tasa de variación inferior al 30%, destaca el Grupo Serranía de Ronda.

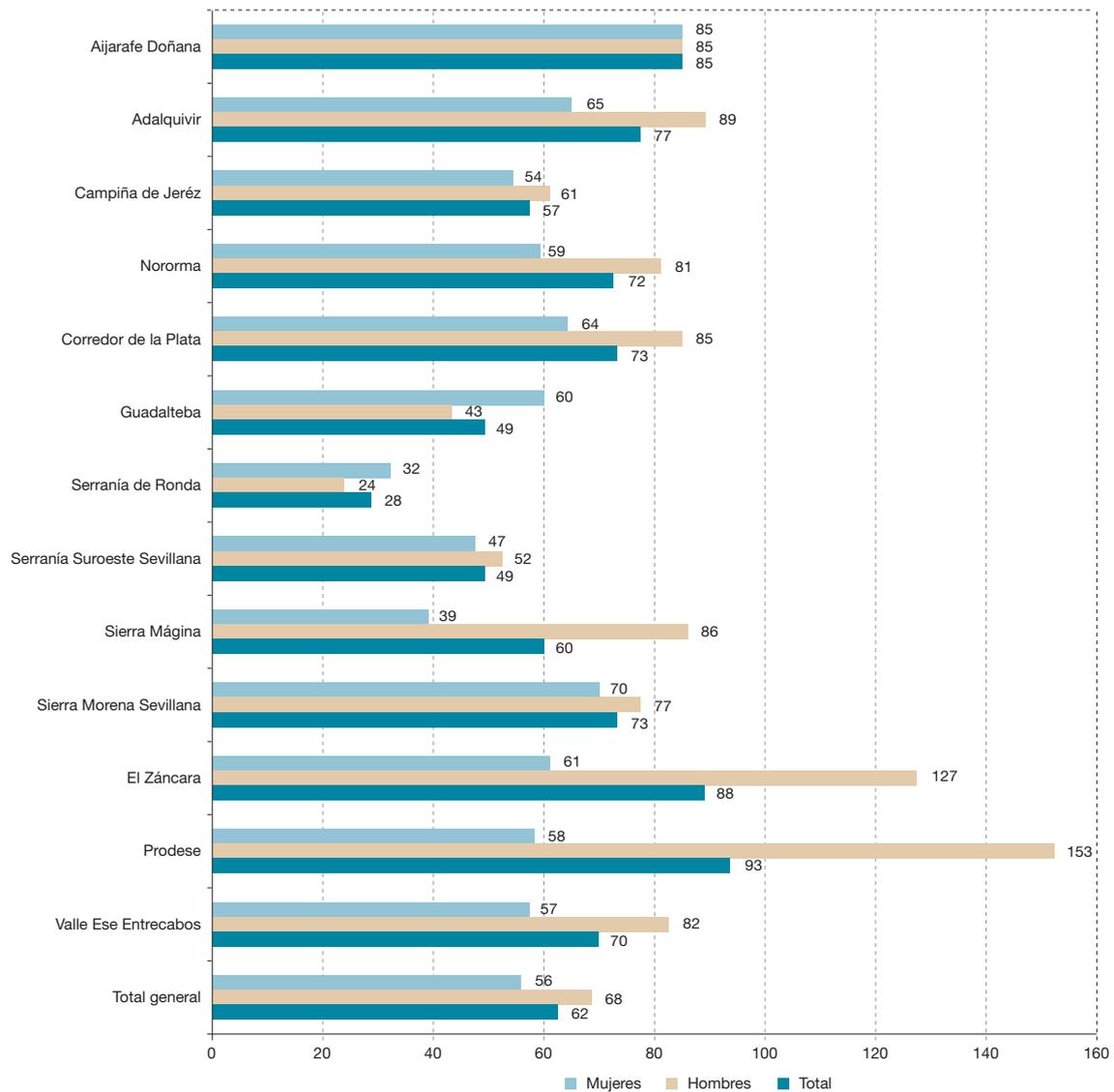
Manejando de nuevo los datos absolutos, se observa como aproximadamente el 50% de los GDR

29. Según los datos sobre contrataciones registradas proporcionadas a los GDR por los Servicios de Empleo autonómicos.

muestran un volumen de paro registrado masculino por encima del femenino. Adalquivir, Nororma, Guadalteba, Serranía de Ronda, Sierra Mágina o Valle Ese Entrecabos están en esta situación de la

que partían ya en 2008. De todos ellos, únicamente Guadalteba y Serranía de Ronda muestran un incremento del paro registrado femenino mayor que el masculino entre 2008 y 2012.

Gráfico 13. Tasa de variación en (%) del paro registrado 2008-2012, por sexo y GDR.



Fuente: Servicios de empleo autonómicas. Elaboración propia.

En el resto de GDR se produce un incremento superior del paro registrado masculino, que alcanza los 95 puntos porcentuales de diferencia en el caso de Prodese, aunque en términos absolutos, en todos ellos son mayoría las mujeres en esta situación.

Por sector de actividad en el que se busca empleo, los datos recopilados por los GDR sobre paro registrado apuntan a una presencia de hombres más homogénea entre todos los sectores de actividad, aunque son mayoría en los sectores de la construcción y la industria. Ellas, por el contrario, se concentran en el sector servicios. Más del 60% del paro registrado femenino está situado en este sector en todos los territorios sondeados. El aumento en el paro registrado es un efecto de la crisis que está muy relacionado con la retracción de sectores tradicionalmente muy masculinizados, que han contribuido a engrosar las listas de las oficinas de empleo. Sin embargo, y aunque por sector de actividad los datos de paro registrado evidencian esta realidad en todos los grupos, se observa un notable incremento del número de personas paradas en el sector servicios, consecuencia de la caída del consumo que ha afectado a las posibilidades de contratación o permanencia de muchas empresas de este sector.

Dejan patente, además, como las mujeres tienen más dificultades que los hombres para acceder a su primer empleo. En los GDR andaluces, en 2012, están en esta circunstancia el 20,78% de las mujeres frente al 6,75% de los hombres (con una brecha de género de 14 puntos). Algo similar ocurre en el grupo asturiano, aunque en este caso la brecha de género en esta categoría es menor, siendo el 10,55% de las mujeres las que buscan

su inserción sin haber tenido un empleo anterior, frente al 3,90% de hombres. En el grupo de El Záncara de Castilla La Mancha,<sup>30</sup> el porcentaje de personas que buscan su primer empleo se reduce hasta el 5,14% en el caso de las mujeres y hasta el 2,27% en el caso de los hombres. Y estas brechas de género entre quienes buscan su primer empleo se mantienen en 2012 pese a haberse producido un incremento de personas paradas sin empleo anterior mayoritariamente masculino, a excepción de los GDR Aljarafe Doñana y Sierra Morena Sevillana en los que este incremento es mayor en las mujeres.

Por tramos de edad, la tasa de variación del paro registrado<sup>31</sup> entre 2008 y 2012 se recoge en la tabla siguiente:

Los GDR muestran, en general, un incremento del paro registrado entre 2008 y 2012 en todos los tramos de edad, aunque de forma más acusada en el caso de los hombres en las edades superiores a los 45 años, destacando grupos como Aljarafe Doñana, Adelquivir, Sierra Mágina o El Záncara, en los que el incremento es superior al 100% en todos los tramos de edad entre 45 y 59 años. Las mujeres suelen alcanzar los incrementos más elevados en el tramo de 50 a 54 años (grupos como Aljarafe Doñana, Nororma, Sierra Morena Sevillana y El Záncara acusan un incremento de paro registrado superior al 100%) y en los tramos inferiores de edad (menores de 24 años). En este último caso destacan GDR como Nororma o Serranía Suroeste Sevillana, que registran incremento de paro registrado femenino en este tramo de edad superiores al 90%, o aquellos con un incremento superior al 100%, como Aljarafe Doñana, Guadalteba, Corredor de la Plata, Sierra Morena Sevillana o El Záncara.

30. No se dispone de datos de Prodese, también de Castilla La mancha.

31. Pone en relación el paro registrado en 2012 con el registrado en 2008, estableciendo el incremento (valores positivos) o disminución (valores negativos) del mismo en estos dos periodos.

Tabla 15. Tasa de variación (%) del paro registrado 2008-2012.

Tramos de edad	Sexo	Aljarafe Doñana	Adelquivir	Campaña de Jerez	Nororma	Corredor de la Plata	Guadaiteba	Serranía de Ronda	Serranía Suroeste Sevillana	Sierra Mágina	Sierra Morena Sevillana	El Záncara	Valle Ese Entrecabos
Menor de 20	Total	44	8	-3	31	22	109	48	54	32	-6	33	-22
	Mujeres	70	-1	5	19	12	135	83	61	-6	37	42	-33
	Hombres	27	16	-10	42	33	95	31	47	87	-30	27	-13
De 20 a 24	Total	75	62	45	75	78	91	27	63	88	105	136	45
	Mujeres	112	79	61	99	109	124	63	91	86	103	174	59
	Hombres	48	49	33	57	57	65	5	41	67	108	109	34
De 25 a 29	Total	53	60	36	55	90	43	14	35	38	80	100	57
	Mujeres	62	60	36	38	82	77	26	49	39	77	93	30
	Hombres	44	60	33	79	99	20	5	22	36	82	107	86
De 30 a 34	Total	69	76	45	77	88	52	20	33	37	75	74	77
	Mujeres	64	62	44	81	96	47	20	29	13	72	56	49
	Hombres	74	90	47	74	78	55	20	36	75	80	105	114
De 35 a 39	Total	102	82	63	56	102	18	28	39	33	54	79	107
	Mujeres	104	70	56	23	92	18	36	44	12	49	52	58
	Hombres	101	92	73	90	118	18	21	35	62	63	136	183
De 40 a 44	Total	109	88	59	63	61	30	20	49	67	60	65	77
	Mujeres	110	74	42	48	75	7	24	44	41	55	32	99
	Hombres	109	100	84	73	43	44	17	54	100	66	140	60
De 45 a 49	Total	109	109	61	93	92	49	47	69	71	58	83	79
	Mujeres	93	80	31	61	60	68	45	53	32	54	47	66
	Hombres	128	139	116	107	158	40	50	87	117	65	173	90
De 50 a 54	Total	121	105	60	141	66	100	39	73	127	143	166	89
	Mujeres	101	74	52	119	36	72	27	48	95	118	119	96
	Hombres	125	137	73	148	125	113	54	103	152	175	239	85
De 55 a 59	Total	102	110	81	77	41	76	40	75	136	95	56	79
	Mujeres	69	73	85	112	25	66	29	42	148	82	8	51
	Hombres	140	144	76	71	68	81	52	110	131	107	131	97
60 0 más	Total	50	43	116	70	27	-47	7	24	113	46	73	47
	Mujeres	47	17	149	80	13	67	17	0	113	43	64	61
	Hombres	52	73	64	68	52	-89	9	51	113	48	80	38

Fuente: Servicios de Empleo andaluz, asturiano y castellano manchego. Elaboración propia.<sup>32</sup>

32. No se dispone de suficiente información de Prodes, grupo de Castilla - La Mancha, por lo que no se incluye en la tabla.

## Empleo

Si se analiza la evolución de la *tasa de empleo*, la femenina, aunque ha disminuido progresivamente

en todos los casos entre 2007 y 2012, se ha mantenido más estable que la masculina.

Tabla 16. Evolución de la tasa de empleo.

	Sexo	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total nacional	Mujeres	43,94	43,60	41,84	41,66	40,6	39,24
	Hombres	64,51	60,24	55,44	54,21	52,2	49,51
Andalucía	Mujeres	36,97	36,38	35,72	35,04	33,8	32,80
	Hombres	61,02	55,22	50,46	49,37	47,4	43,29
Principado de Asturias	Mujeres	38,27	39,96	37,97	37,25	37,3	35,36
	Hombres	56,04	55,49	51,14	49,00	47,1	45,01
Castilla - La Mancha	Mujeres	38,58	37,82	36,71	36,21	36,9	32,33
	Hombres	64,90	59,63	56,40	55,22	52,1	49,33

Fuente: EPA. INE.

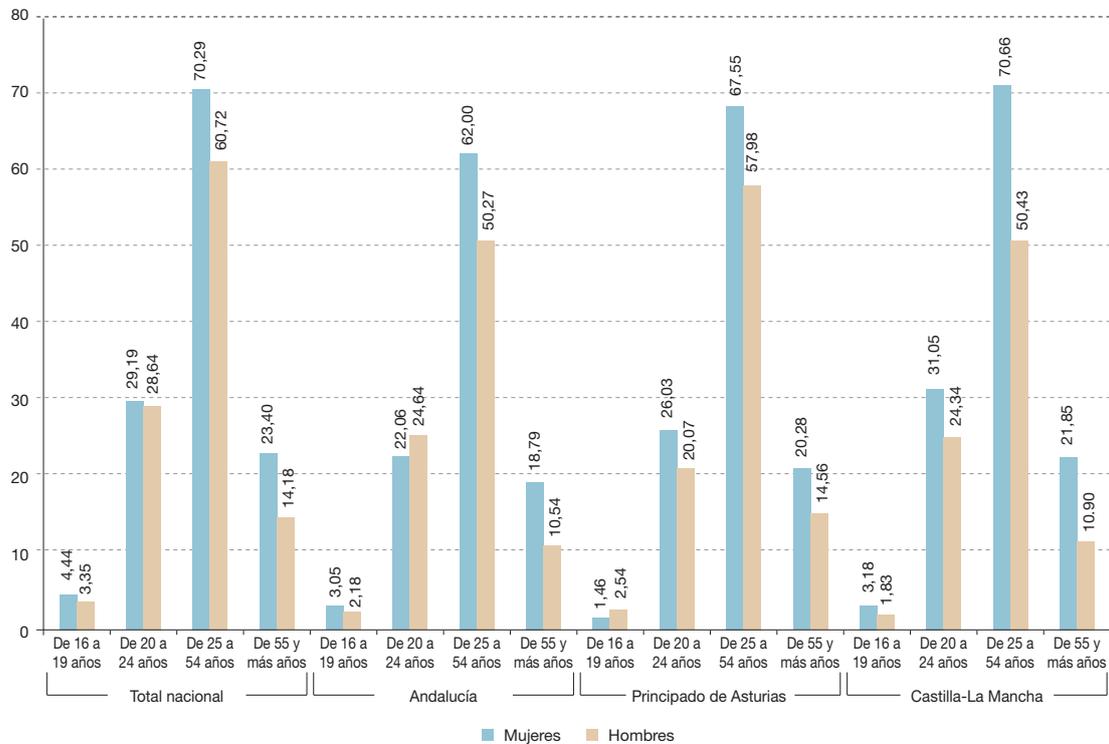
La tasa de empleo masculina nacional ha caído 15 puntos porcentuales entre 2007 y 2012, aumentando hasta 17,73 puntos porcentuales en el caso de Andalucía. Esto ha motivado una disminución de la brecha de género en este indicador, aunque no debida al aumento de la ocupación de las mujeres. De hecho, y aunque no de forma tan acusada como en el caso de los hombres, la tasa de empleo de las mujeres cae casi 5 puntos porcentuales en el periodo considerado a nivel nacional, situación que alcanza los 6,25 puntos porcentuales en el caso de Castilla La Mancha. En general, en 2012, las tasas de empleo de las mujeres siguen estando en torno a 10 puntos

porcentuales por debajo de las de los hombres. A ello, como se ha mencionado con anterioridad, se unen los datos de creación de empleo, que reflejan el aumento de las contrataciones masculinas sobre las femeninas en el año 2012.<sup>33</sup> La tendencia de estos datos no varía en 2013. Según los últimos datos de la EPA para el segundo trimestre de este año, de los 149.000 empleos creados, más del 72%, esto es, 107.400, han sido ocupados por hombres, frente a los 41.600 empleos ocupados por mujeres.

Si se analiza la tasa de empleo por tramos de edad y sexo:

33. Se recuerda que las contrataciones masculinas superan en un 19,70% a las femeninas en el total de 2012, según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Gráfico 14. Tasas de empleo por grupos de edad y sexo.



Fuente: EPA 2012. INE.

El gráfico muestra cómo, independientemente de los tramos de edad, las mujeres registran en 2012 tasas de empleo por debajo de las masculinas, a excepción de las mujeres andaluzas de entre 20 y 24 años, con una tasa de empleo 2,58 puntos porcentuales por encima de los hombres en ese tramo de edad.

La caída de la tasa de empleo más acusada entre 2007 y 2012 se ha producido en el tramo de empleo de 20 a 24 años, coincidiendo con el momento de finalización de los estudios y búsqueda del primer empleo, como puede comprobarse en la tabla siguiente.

Tabla 17. Variación de la tasa de empleo 2007-2012 por tramos de edad y sexo.

	De 16 a 19 años			De 20 a 24 años			De 25 a 54 años			De 55 y más años		
	2007	2012	Variación absoluta	2007	2012	Variación absoluta	2007	2012	Variación absoluta	2007	2012	Variación absoluta
<b>Total Nacional</b>												
Hombres	23,9	4,4	-19,5	62,0	29,2	-32,8	87,2	70,3	-16,9	27,6	23,4	-4,2
Mujeres	14,5	3,4	-11,1	51,2	28,6	-22,5	66,1	60,7	-5,4	12,0	14,2	2,2
<b>Andalucía</b>												
Hombres	27,7	3,1	-24,6	58,2	22,1	-36,1	82,4	62,0	-20,4	23,2	18,8	-4,4
Mujeres	14,6	2,2	-12,4	49,1	24,6	-24,5	53,9	50,3	-3,6	8,5	10,5	2,0
<b>Principado de Asturias</b>												
Hombres	12,9	1,5	-11,4	53,6	26,0	-27,6	82,8	67,6	-15,3	20,3	20,3	0,0
Mujeres	2,1	2,5	0,4	49,4	20,1	-29,4	63,1	58,0	-5,2	9,9	14,6	4,7
<b>Castilla - La Mancha</b>												
Hombres	23,3	3,2	-20,1	67,8	31,1	-36,7	89,0	70,7	-18,3	26,0	21,9	-4,2
Mujeres	14,2	1,8	-12,3	55,9	24,3	-31,6	59,3	50,4	-8,9	7,5	10,9	3,5

Fuente: EPA. INE. Elaboración propia.



La disminución de las tasas empleo en las edades inferiores los 24 años se produce, por una parte y como ya se ha comentado, por la incorporación a la actividad de jóvenes que finalizan su formación y no encuentran salidas laborales en un mercado de trabajo en recesión y, por otra, por la salida del empleo de jóvenes que abandonaron en edades tempranas su formación para ocuparse en sectores que demandaban mano de obra y que no requerían cualificación.

La tabla que se expone a continuación refleja la evolución de la población ocupada por sexo y nivel de estudios y pone de manifiesto como las posibilidades de ocupación y mantenimiento del empleo aumenta en los niveles de estudio superiores entre 2008 y 2012.

Tabla 18. Evolución del Índice de Concentración (%) de la población ocupada por nivel de formación alcanzado.

Total Nacional	2008		2009		2010		2011		2012	
	Hombres	Mujeres								
Analfabetos/as	0,36	0,30	0,31	0,31	0,36	0,25	0,35	0,30	0,30	0,13
Educación primaria	15,49	11,90	14,26	10,93	13,11	10,88	11,53	9,23	10,36	8,57
Educación secundaria primera etapa	29,82	23,39	29,49	22,91	29,56	22,75	29,59	23,14	29,26	22,46
Educación secundaria segunda etapa	23,61	25,57	23,41	25,15	23,61	24,26	23,57	24,48	23,13	24,54
Educación superior	29,74	38,00	31,68	40,02	32,41	41,16	33,95	42,06	35,95	43,38
Doctorado	0,93	0,76	0,79	0,65	0,91	0,67	0,95	0,77	0,97	0,84
<b>Andalucía</b>										
Analfabetos/as	0,30	0,36	0,74	0,65	0,96	0,72	0,55	0,92	0,33	0,11
Educación primaria	17,38	13,13	16,16	12,97	16,24	12,68	14,86	10,12	12,80	10,75
Educación secundaria primera etapa	34,82	28,23	34,38	26,42	34,18	26,02	34,17	26,76	32,83	26,94
Educación secundaria segunda etapa	20,72	22,76	20,25	22,96	20,85	22,31	21,09	25,00	21,43	23,99
Educación superior	25,88	34,86	27,72	36,49	26,85	37,59	28,55	36,55	31,92	37,27
Doctorado	0,87	0,64	0,73	0,47	0,83	1,00	0,72	0,60	0,69	0,78
<b>Principado de Asturias</b>										
Analfabetos/as	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14	0,27	0,15	0,16	0,00	0,00
Educación primaria	10,67	11,15	8,48	9,23	8,66	11,03	8,39	11,27	7,68	9,94
Educación secundaria primera etapa	31,29	19,91	28,62	24,58	29,83	20,36	26,42	20,62	24,85	19,29
Educación secundaria segunda etapa	23,46	25,05	25,27	23,83	23,07	23,66	23,75	21,61	23,05	23,44
Educación superior	32,75	42,52	36,53	41,44	37,29	43,96	40,57	45,85	43,75	46,29
Doctorado	1,83	1,22	1,10	0,91	1,02	0,44	0,73	0,49	0,56	1,05
<b>Castilla - La Mancha</b>										
Analfabetos/as	0,44	0,22	0,25	0,29	0,45	0,39	0,20	0,00	0,57	0,11
Educación primaria	24,21	14,85	20,44	12,02	17,47	11,61	15,01	10,26	13,45	7,72
Educación secundaria primera etapa	33,78	27,47	34,66	27,58	33,33	26,90	35,70	28,65	35,90	29,16
Educación secundaria segunda etapa	20,45	22,44	20,84	23,80	23,09	23,72	21,79	24,82	22,26	25,06
Educación superior	20,49	34,61	23,15	35,92	25,10	36,92	26,96	35,79	27,19	37,32
Doctorado	0,55	0,35	0,65	0,29	0,57	0,42	0,34	0,41	0,50	0,48

Fuente: EPA. INE. Elaboración propia.

Este incremento en la población ocupada de más nivel de estudios es mayor en hombres que en mujeres, apuntando a que estas últimas, aunque aumentan sus posibilidades de inserción y permanencia en el ámbito laboral si tienen un nivel de estudios alto, siguen encontrando más obstáculos que los hombres para lograr su inserción profesional.

Por otra parte, mujeres y hombres no se emplean en los mismos sectores de actividad, persistiendo la *segregación horizontal* en el mercado de trabajo. La tabla siguiente muestra la evolución del índice de feminización de la población ocupada por sector de actividad.

**Tabla 19. Evolución del Índice de Feminización (%)<sup>34</sup> de la población ocupada por sector de actividad.**

	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Agricultura, ganadería, pesca</b>					
Total Nacional	37,01	35,21	34,73	35,39	35,39
Andalucía	42,05	38,30	38,02	38,34	36,16
Asturias, Principado de	61,16	58,65	55,24	75,82	82,42
Castilla - La Mancha	19,00	15,87	20,91	22,14	18,16
<b>Industria</b>					
Total Nacional	32,28	32,52	32,43	31,61	33,47
Andalucía	26,82	24,34	25,88	25,87	25,39
Asturias, Principado de	20,92	18,04	21,19	25,28	23,01
Castilla - La Mancha	29,07	29,88	30,44	27,24	30,20
<b>Construcción</b>					
Total Nacional	7,55	8,30	9,07	7,94	9,12
Andalucía	5,36	6,94	6,98	7,98	10,47
Asturias, Principado de	7,91	5,29	7,43	12,73	10,87
Castilla - La Mancha	5,12	6,50	6,45	3,69	5,15
<b>Servicios</b>					
Total Nacional	114,62	115,80	115,59	116,14	115,73
Andalucía	99,35	101,38	103,82	100,75	104,16
Asturias, Principado de	130,31	132,28	131,19	130,41	128,87
Castilla - La Mancha	114,14	110,92	103,17	111,70	107,38

Fuente: EPA. INE. Elaboración propia.

34. En índice de feminización pone en relación a la población femenina con la población masculina, mostrada en porcentajes. Así, un índice de feminización del 100% hace referencia al equilibrio entre mujeres y hombres. Un índice de feminización por debajo de 100% indica una mayor presencia de hombres. Cuanto más alejado de 100%, más masculinización. Lo contrario sucede con índices superiores al 100%, indicativos de una mayor presencia de mujeres. Este indicador se calcula a partir de la población ocupada (en términos absolutos) por sexo y sector económico que ofrece la EPA.

Queda patente la presencia mayoritaria de los hombres en los sectores de la agricultura y ganadería, industria y construcción, con índices de feminización generalmente inferiores al 40%, a excepción del sector agrícola y ganadero en Asturias. En esta comunidad, el índice de feminización de este sector ha crecido en 21,26 puntos porcentuales entre 2008 (61,16%) y 2012, año en el que alcanza el 82,42%. En Asturias, la agricultura es escasa, predominando las explotaciones ganaderas, que ocupan a mucha menos mano de obra que las explotaciones agrarias. Por ejemplo, en Asturias hay un 67,70% menos de personas ocupadas en este sector que en Castilla La Mancha, comunidad que la sigue en número de personas ocupadas. Pero además, en los últimos años de crisis están cobrando relevancia las ayudas al cese de la actividad agraria y jubilaciones anticipadas voluntarias a partir de los 55 años, recogiendo el relevo las mujeres. Los programas de desarrollo rural que se están poniendo en marcha, incorporan acciones positivas que facilitan el acceso a las subvenciones y ayudas de las mujeres en zonas desfavorecidas, lo que motiva que sean ellas quienes se sitúen al frente de las explotaciones. Además, se da la circunstancia de que la forma jurídica de las explotaciones ganaderas influye en la cuantía de las ayudas recibidas. En este punto, las Sociedades Civiles pueden recibir ayudas mayores, lo que ha generado en los últimos años un aumento sustancial de este tipo de sociedades a las que se incorporan las mujeres de la familia, preferentemente.<sup>35</sup>

Los sectores de la industria y la construcción son los que muestran unos índices de feminización más bajos, inferiores en el caso de la construcción al

11% (esto es, de cada 100 ocupaciones en este sector, 11 o menos de 11 son de mujeres). En ambos sectores se ha registrado un ligero aumento de este indicador entre 2008 y 2012, posiblemente debido a la salida masiva de hombres del empleo en estos últimos años.

Sobre el sector servicios, los índices de feminización apuntan a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, siendo el único sector en el que se alcanzan valores superiores al 100%. Sin embargo, mientras en Andalucía el índice de feminización del sector servicios se incrementa, en Asturias y Castilla La Mancha desciende ligeramente. Esto puede deberse, por una parte, a un desvío de mano de obra masculina desde otros sectores más masculinizados y más afectados por la recesión económica actual, al sector servicios. Por otra parte, ya se señaló como un gran número de empresas están prescindiendo de parte o la totalidad de su plantilla para ajustarse a la situación económica. Concretamente, se apreciaba como en el sector del comercio y de reparación de vehículos, se producía una caída de entre el 8% y el 6% en las empresas con personas asalariadas y una caída del 1,28% en las empresas sin personas asalariadas. La acusada mortalidad en esta actividad económica, en el caso del comercio, con una alta presencia de mujeres, genera una pérdida de empleo femenino que se refleja en el índice de feminización del sector.

Si se revisan las contrataciones registradas en los territorios de los GDR participantes en este estudio,<sup>36</sup> de nuevo se observa como las mujeres se ocupan, mayoritariamente, en profesiones relacionadas con el cuidado y la educación de personas, como asistentes domiciliarios, auxiliares en enfermería

35. Información proporcionada por el GDR Ese Entrecabos.

36. Información proporcionada por los Servicios de Empleo autonómicos de cada comunidad a los GDR participantes.

hospitalaria o monitoras de actividades recreativas y de entretenimiento; o relacionadas con las tareas consideradas más propias de su sexo, como personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros, cocinero/a y otros preparadores de comidas, costureros/as a mano, bordadores/as y asimilados/as, operadores/as de máquinas de lavandería y tintorería y en otros epígrafes como dependientas y exhibidoras en tiendas, almacenes, quioscos y mercados.

Los hombres, por el contrario, se ocupan mayoritariamente en profesiones relacionadas con la construcción, manejo de maquinaria e instalación de servicios de nuevas tecnologías como, albañiles, fontaneros, electricistas, soldadores, oxicortadores, montadores-instaladores de placas de energía solar, instaladores y reparadores en tecnología de la información y de las comunicaciones; profesiones como auxiliares de vigilante de seguridad, conductores asalariados de camiones, operadores de maquinaria agrícola móvil, peones de las industrias manufactureras, etc.; o relacionadas con la toma de decisiones, esto es, de dirección y gerencia. Estos últimos son puestos que siguen estando mayoritariamente representados por hombres, a pesar del incremento de la cualificación de las mujeres (en 2011 finalizaron los estudios superiores un 46% de mujeres)<sup>37</sup> o experiencia (en 2012, el 42% de las mujeres llevaban más de 6 años trabajando en su empleo actual)<sup>38</sup>, sino a otros factores ligados al género que condicionan su carrera profesional. Entre las explicaciones de la persistencia del denominado “techo de cristal” que impediría a las mujeres alcanzar las posiciones de mayor responsabilidad y retribución, figura un

amplio conjunto de pautas culturales, a las que subyace la subestimación de las capacidades de las mujeres y el hecho de que sigan teniendo que afrontar en solitario las responsabilidades de la organización doméstica y de cuidados, en un contexto de escasez de servicios públicos de apoyo, especialmente, en el entorno rural.

En definitiva, el mercado de trabajo actual registra tasas de empleo en torno al 44%. En noviembre de 2012, la afiliación a la seguridad social cayó al nivel del 2003 tras bajar en 205.678 personas. Esto lleva a plantear un escenario pesimista, con un incremento medio de la tasa de paro de más de tres puntos porcentuales al año, y en el que aún persiste la brecha de género en las tasas de paro y empleo, pese a la caída de la ocupación masculina resultado de la crisis financiera e inmobiliaria. Estas brechas de género pueden seguir aumentando en tanto que, como ya se ha mencionado, se ponen en marcha planes de activación del empleo en los sectores más afectados por la crisis (y muy masculinizados), y se disminuye el presupuesto destinado a políticas de igualdad.

## B. Condiciones laborales de mujeres y hombres en el empleo

El análisis de las condiciones laborales en el mercado de trabajo se realiza partiendo de indicadores básicos como el tipo de contrato, el tipo de jornada o las condiciones salariales.

En cuanto al tipo de contrato, la tabla siguiente muestra la evolución del % de distribución de los contratos indefinidos y temporales, así como de la brecha de género en ambos casos:

37. Según la Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2010-2011, INE. Dato promedio del porcentaje de mujeres que finalizaron los estudios de grado, arquitectura e ingenierías y licenciaturas.

38. Según la EPA 2012.

Tabla 20. Evolución % de distribución de las personas asalariadas por sexo y tipo de contrato.

Ámbito	Año	De duración indefinida		Brecha de género	Temporal		Brecha de género
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
Total Nacional	2008	57,65	42,35	-15,30	54,19	45,81	-8,38
	2009	55,85	44,15	-11,69	55,10	44,90	-10,21
	2010	55,14	44,86	-10,28	54,93	45,07	-9,85
	2011	54,81	45,19	-9,63	54,58	45,42	-9,16
	2012	53,87	46,13	-7,75	52,82	47,18	-5,64
Andalucía	2008	59,78	40,22	-19,57	56,03	43,97	-12,05
	2009	57,59	42,41	-15,17	55,93	44,07	-11,85
	2010	56,81	43,19	-13,62	57,65	42,35	-15,29
	2011	57,28	42,72	-14,56	57,10	42,90	-14,20
	2012	54,70	45,30	-9,39	54,49	45,51	-8,99
Principado de Asturias,	2008	60,40	39,60	-20,80	50,90	49,10	-1,80
	2009	55,49	44,51	-10,98	54,39	45,61	-8,79
	2010	53,35	46,65	-6,70	59,53	40,47	-19,06
	2011	53,39	46,61	-6,78	48,36	51,64	3,28
	2012	54,20	45,80	-8,41	50,41	49,59	-0,82
Castilla - La Mancha	2008	64,16	35,84	-28,31	58,34	41,66	-16,68
	2009	62,88	37,12	-25,77	58,59	41,41	-17,18
	2010	61,52	38,48	-23,04	62,93	37,07	-25,86
	2011	59,84	40,16	-19,67	59,25	40,75	-18,49
	2012	58,74	41,26	-17,48	61,37	38,63	-22,75

Fuente. EPA. INE.

En términos generales, el porcentaje de contratación masculino es superior al femenino independientemente del tipo de contrato. Sin embargo, las brechas de género muestran la tendencia de una modalidad de contratación u otra a lo largo de la crisis.

Sobre la contratación indefinida, cabe destacar como en todos los casos la brecha de género se va acortando progresivamente a medida que avanza

la crisis, como consecuencia de la destrucción de empleo masculino. Sirva de ejemplo señalar como el descenso en las contrataciones masculinas en esta modalidad en el ámbito nacional ha caído un 17,68% entre 2008 y 2012, frente a un descenso de las femeninas de un 4,17%.<sup>39</sup>

Pero si la contratación indefinida ha caído, aún más lo ha hecho la contratación temporal. En el

39. Tasas de variación calculadas sobre el total de personas contratadas en esta modalidad de contratación, según la EPA.

ámbito nacional, la contratación masculina por esta modalidad ha registrado una disminución del 31,71% y la femenina de un 27,86%.<sup>40</sup> La tendencia es similar en todas las comunidades con GDR participantes en el estudio, salvo Castilla - La Mancha, en la que se registra una caída del empleo temporal superior en las mujeres (39,10%) que en los hombres (30,91%).

La evolución de la brecha de género de las contrataciones temporales ha sido, no obstante, irregular a lo largo de los últimos años. Esta parece aumentar a favor de los hombres en todos los casos hasta 2010, años en los que se ha destruido más empleo masculino en los sectores más afectados por la crisis, que ha podido transformarse en empleo temporal en el mismo sector o en otros no tan castigados. A partir de 2010, la evolución de la brecha de género es distinta en cada comarca. En Andalucía, vuelve a disminuir, aunque no deja de ser favorable a los hombres. En Asturias, por el contrario, se invierte la tendencia en 2011, siendo en este año más numerosas las contrataciones temporales de mujeres, para alcanzar una situación de equilibrio en 2012. En Castilla La Mancha cae la brecha de género de las contrataciones temporales en 2011 hasta alcanzar un 18,49% a favor de los hombres, y llega al 22,75% en 2012. Esta variabilidad de las contrataciones muestra un mercado de trabajo inestable que destruye empleo y recurre a contrataciones temporales como forma de adaptarse a las fluctuaciones y estacionalidad

de la actividad económica. En cualquier caso, la brecha de género en las contrataciones sigue mostrando las mayores posibilidades de acceso al empleo de los hombres.

Estos datos quedan corroborados por los recopilados por los GDR a través de los Servicios de Empleo autonómicos, sobre contrataciones registradas. En general, en todos los territorios y en todos los periodos considerados, las contrataciones masculinas son superiores a las femeninas, a excepción de las contrataciones a jornada parcial, en las que las mujeres son mayoría en todos los casos. Son datos, de nuevo, coherentes con los disponibles en otras fuentes oficiales y la información manejada a nivel nacional y autonómico. La tabla siguiente da cuenta de la evolución de las personas asalariadas por el tipo de jornada que desempeñan, incidiendo en la realidad que muestran los mencionados datos sobre contrataciones registradas.

En general, en todos los casos contemplados, el porcentaje de ocupados a tiempo completo es mayor que el de ocupadas, mientras que lo contrario sucede con la contratación a tiempo parcial. Esta situación no ha sido generada por la crisis económica, sino que es una de las situaciones de desigualdad género que se producen en el ámbito laboral como consecuencia de la mayor participación de las mujeres en el ámbito reproductivo.

---

40. Tasas de variación calculadas a partir de los valores absolutos de contratación temporal proporcionados por la EPA.

Tabla 21. Evolución del % de distribución de la población ocupada por tipo de jornada y sexo.

Ámbito	Año	Jornada a tiempo completo			Jornada a tiempo parcial		
		Hombres	Mujeres	Brecha de género	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Total Nacional	2008	62,41	37,59	-24,82	19,98	80,02	60,05
	2009	61,13	38,87	-22,26	22,38	77,62	55,24
	2010	60,53	39,47	-21,07	22,80	77,20	54,39
	2011	60,04	39,96	-20,07	24,02	75,98	51,96
	2012	59,95	40,05	-19,89	24,22	75,78	51,57
Andalucía	2008	65,75	34,25	-31,50	19,46	80,54	61,07
	2009	63,86	36,14	-27,73	21,71	78,29	56,58
	2010	63,20	36,80	-26,39	25,43	74,57	49,14
	2011	62,72	37,28	-25,44	27,29	72,71	45,43
	2012	62,07	37,93	-24,13	25,31	74,69	49,37
Principado de Asturias	2008	60,30	39,70	-20,60	14,29	85,71	71,43
	2009	59,25	40,75	-18,50	20,51	79,49	58,97
	2010	59,65	40,35	-19,29	18,36	81,64	63,29
	2011	57,81	42,19	-15,61	18,61	81,39	62,77
	2012	59,22	40,78	-18,44	19,34	80,66	61,33
Castilla - La Mancha	2008	66,95	33,05	-33,91	17,42	82,58	65,16
	2009	65,75	34,25	-31,50	23,48	76,52	53,03
	2010	66,04	33,96	-32,08	20,38	79,62	59,23
	2011	64,30	35,70	-28,60	19,64	80,36	60,71
	2012	66,20	33,80	-32,39	24,50	75,50	51,00

Fuente: EPA. INE.

Lo que sí está relacionado con la crisis es la disminución de la brecha de género de las contrataciones a tiempo parcial. Aunque siguen siendo mucho más elevadas en el caso de las mujeres, se ha registrado un descenso en la brecha nacional de 8,48 puntos porcentuales entre 2008 y 2012, que alcanza los 14,16 en el caso de Castilla - La Mancha. Ello se debe a que mientras la contratación femenina a tiempo parcial crece poco o se mantienen estables entre 2008 y 2012, las contrataciones masculinas superan en 2012 en un 30% o más

a las producidas en 2008.<sup>41</sup> Esta situación es un reflejo más de la inestabilidad del mercado de trabajo y de las medidas de regulación de empleo que están llevando a cabo muchas empresas, que prefieren reducir la jornada de parte o la totalidad de su plantilla para lograr mantener así la actividad. Ya se comprobó en el epígrafe anterior en el que se describía el tejido empresarial, como una de las medidas de regulación de empleo más utilizadas por las empresas, especialmente en los últimos años de crisis, ha sido la reducción de jornada.

41. Variación calculada sobre los valores absolutos de número de contrataciones a tiempo parcial proporcionados por la EPA.

Por otra parte, la mayor incidencia del tiempo parcial en las mujeres tiende a asociarse con la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar, fundamentalmente con el cuidado de los hijos e hijas. Sin embargo, según los datos de la EPA, el principal motivo por el que las mujeres aceptan este tipo de empleos es la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo (48% de las ocupadas a tiempo parcial). A continuación, se señala como principal causa el cuidado de niños, enfermos e incapacitados o mayores (16%) y no querer trabajar a jornada completa (10,3%). El 9,1% de estas empleadas a tiempo parcial aluden a la necesidad

de atender otras obligaciones personales o familiares distintas al cuidado de terceras personas, lo que no hace más que incrementar el porcentaje de mujeres que se mantienen en la contratación a tiempo parcial a causa de sus responsabilidades en el ámbito reproductivo.

Todos estos factores que condicionan el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo tienen consecuencias sobre las *condiciones salariales* de mujeres y hombres. La brecha salarial, esto es, las diferencias de remuneración entre sexos siguen siendo muy significativas:

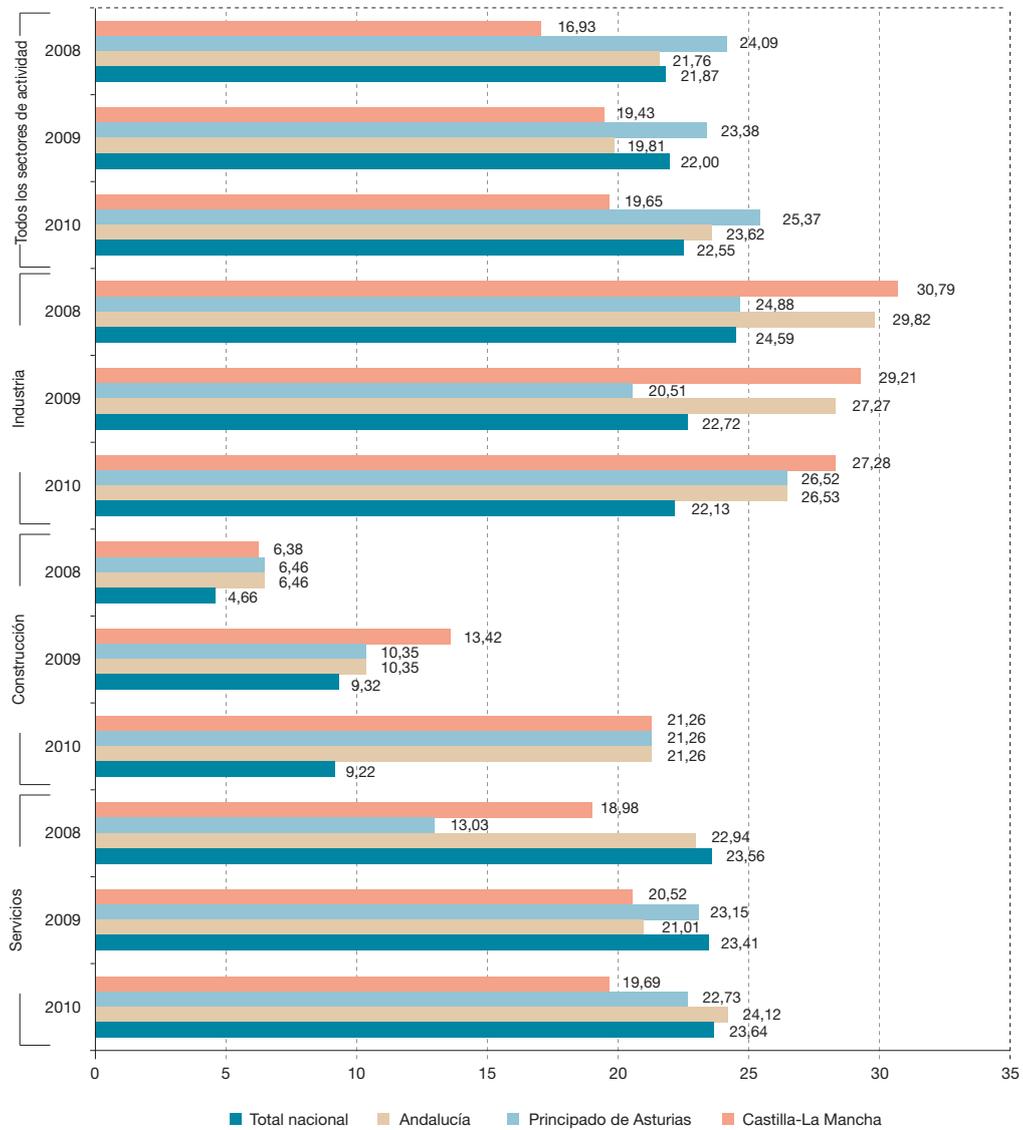
Tabla 22. Ganancia media anual (€) por persona trabajadora. Serie 2008-2010.

	Mujeres				Hombres			
	Todos sectores	Industria	Construcción	Servicios	Todos sectores	Industria	Construcción	Servicios
Total Nacional								
2008	18.910,62	19.343,40	19.873,24	18.819,99	24.203,33	25.652,41	20.844,73	24.620,81
2009	19.502,02	20.027,57	20.011,47	19.430,35	25.001,05	25.915,33	22.067,19	25.368,84
2010	19.735,22	20.926,07	20.189,84	19.607,32	25.479,74	26.871,48	22.239,83	25.676,99
Andalucía								
2008	17.298,33	16.371,61	-18.704,43	17.307,16	22.108,57	23.327,07	19.995,97	22.459,84
2009	18.371,23	16.964,37	-18.430,69	18.457,87	22.908,86	2.3324,84	20.558,17	23.368,45
2010	17.921,33	17.980,01	-16.838,18	17.948,86	23.463,96	24.473,37	21.385,06	23.653,10
Principado de Asturias								
2008	18.452,09	-20.084,38	-	18.190,25	24.306,27	26.737,39	22.196,76	23.634,28
2009	19.289,76	-21.004,49	-	19.047,16	25.175,71	26.423,81	24.076,1	24.786,09
2010	18.786,13	-20.277,33	-	18.521,58	25.170,79	27.596,35	24.587,2	23.969,27
Castilla - La Mancha								
2008	17.562,94	14.912,67	-17.117,89	17.973,47	21.141,95	21.546,60	18.284,24	22.184,72
2009	17.709,92	15.832,06	-16.650,6	18.005,25	21.980,61	22.363,27	19.231,03	22.653,56
2010	17.913,00	16.844,16	-	18.144,65	22.292,84	23.163,03	20.171,44	22.593,99

Fuente: Encuesta anual de estructura salarial. INE.<sup>42</sup>

42. Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco significativa, según la Encuesta de Estructura Salarial. Las casillas en blanco indica que no se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100, según la Encuesta de Estructura Salarial.

Gráfico 15. Evolución de la brecha salarial del género (%).



Fuente: Encuesta de estructura salarial. INE. Elaboración propia.

Según se aprecia en el gráfico sobre brecha salarial,<sup>43</sup> las mujeres ganan en general en torno a un 20% menos que los hombres, salvo en el sector de la construcción, que registra unas brechas salariales mucho más pequeñas. Esto es debido a la

escasa presencia de mujeres en este sector y a que las pocas que trabajan en él lo hacen en puestos de alto nivel de cualificación (arquitectas técnicas y arquitectas). Si analizamos estas diferencias salariales por ocupación, los resultados son los que siguen:

**Tabla 23. Ganancia media anual (€) por trabajador/a y % del salario de los hombres que ganan las mujeres, por ocupación.**

	Mujeres <sup>44</sup>	Varones	Brecha salarial (%)
Dirección y gerencia	48.552,77	60.352,41	19,55
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	29.540,43	34.476,97	14,32
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	31.192,01	38.681,55	19,36
Técnicos, profesionales de apoyo	24.353,73	30.564,05	20,32
Empleados de oficina que no atienden al público	19.193,65	24.757,31	22,47
Empleados de oficina que atienden al público	16.712,80	20.875,05	19,94
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	13.425,04	17.107,22	21,52
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	14.909,80	19.121,56	22,03
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	21.815,70	27.142,10	19,62
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	-18.179,18	19.241,73	-5,52
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	16.458,95	22.717,35	27,55
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	16.401,01	23.112,60	29,04
Conductores y operadores de maquinaria móvil	-16.586,47	19.906,43	-16,68
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	11.307,67	16.261,58	30,46
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	13.404,71	16.816,67	20,29

Fuente: Encuesta anual de estructura salarial. 2010. INE. Elaboración propia.

43. La brecha salarial se ha calculado estableciendo el porcentaje que supone el salario de las mujeres respecto del salario de los hombres. La diferencia hasta el 100% marca la brecha salarial.

44. Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco significativa, según la Encuesta de Estructura Salarial.

Las diferencias retributivas se dan también en todos y cada uno de los grupos de Ocupación. Las brechas de género más elevadas se registran en las ocupaciones no cualificadas en servicios (30,46%), operaciones de instalaciones y maquinarias fijas y montaje (29,04%), o entre el personal cualificado de las industrias manufactureras (27,55%). Por el contrario, la brecha de género se reduce en las profesiones que exigen cualificación o en los puestos de dirección y gerencia. En este último caso la brecha salarial asciende al 19,55%. Esto puede ser un efecto de la mortalidad de empresas y la pérdida de empleo en los sectores más afectados por la crisis, que ha disminuido el número de hombres en cargos de responsabilidad en sectores en los que han estado muy valorados (como las finanzas y la construcción), y ello esté reflejándose en un descenso de la brecha salarial de género en estos niveles.

Por tanto, pese a los avances experimentados en la incorporación de mujeres al el terreno laboral, la persistencia de la brecha salarial y su existencia en todas las categorías de las variables analizadas constituyen un indicador más de la persistencia de las desigualdades entre mujeres y hombres y de la menor valoración del trabajo realizado por las mujeres. Según los datos aportados en el informe del CEES, parte de las diferencias salariales se originan en los complementos salariales los cuales, *aun siendo fijados en su mayoría en los convenios colectivos, introducen en ocasiones criterios que benefician en mayor medida a los hombres, como por ejemplo la antigüedad (dado que la temporalidad afecta más a las mujeres y porque, además, la vida laboral de las mujeres suele sufrir mayores interrupciones lo que dificulta la acumulación de periodos de antigüedad), la disponibilidad horaria o la prolongación de la jornada* (CEES, pag.179).

En resumen, los datos muestran que aunque la crisis ha afectado inicialmente más a los hombres,



esta tendencia está cambiando y de nuevo la brecha de género comienza a ampliarse. Ello pone de manifiesto, además, que la situación y posición de las mujeres en este ámbito no se modificó. Ellas siguen registrando menores tasas de actividad y empleo, y mayores tasas de paro (aunque la presencia femenina en el mercado de trabajo está cada vez más consolidada), muestran una mayor temporalidad en sus contrataciones y una mayor presencia en el empleo a tiempo parcial, factores que contribuyen al mantenimiento de la brecha salarial, independientemente de la ocupación. El desarrollo de intervenciones públicas de fomento del empleo que no tengan en cuenta la situación diferencial de partida de mujeres y hombres, favorecerá la persistencia, si no el aumento, de las desigualdades de género en el mercado de trabajo.





## Capítulo IV

Impacto de la crisis en las  
microempresas del ámbito rural



## Impacto de la crisis en las microempresas del ámbito rural

Este capítulo avanzará en el conocimiento de las microempresas rurales poniendo de manifiesto en qué aspectos se ha notado más el impacto de la crisis. Se inicia con un análisis de las características de las empresas de la muestra y su titularidad, para posteriormente abundar en los obstáculos que han tenido y están teniendo que afrontar para sostener su actividad en estos últimos cinco años, como las dificultades en el acceso a la financiación, la morosidad pública y privada, o la caída de la demanda.

### IV.1. Aproximación a la realidad de las empresas participantes

Este epígrafe se centra en la realización de una “fotografía” del conjunto de microempresas participantes en el estudio que nos ocupa, de forma que pueda determinarse el perfil de las mismas y de su titularidad. Ambos aspectos determinan la estructura de este epígrafe que permitirá desvelar elementos susceptibles de ser reforzados, y que concluye con una mirada al interés por la formación del empresariado y al grado de penetración de las TIC en las empresas rurales, como elementos que contribuyen a una mejor gestión y desarrollo de las mismas.



## A. Caracterización de las empresas de la muestra

La muestra de microempresas en los distintos territorios del estudio no muestra variaciones significativas entre sí, por lo que los datos se tratan de manera global en la mayoría de los casos. Únicamente se hará referencia a los distintos territorios cuando se aprecie alguna diferencia significativa respecto de esos datos globales. En este epígrafe, las diferencias que se aprecian por GDR están ligadas, en la mayoría de los casos, a la configuración final de la muestra de empresas para lograr un mejor ajuste a la realidad de los territorios. Ya se hizo hincapié en el papel fundamental que han tenido los distintos GDR a la hora de llevar a cabo el trabajo de campo en este estudio, y sus

aportaciones a la hora de configurar la muestra definitiva de empresas.

Se inicia la caracterización de la muestra con una mirada a la distribución de las microempresas por *sector de actividad*, que desvela que los que tienen más peso en los territorios analizados son la agricultura y ganadería, y el comercio, como es lógico en ámbitos rurales. Las empresas en estos sectores suponen el 44,41% del total, lo que, a priori, determina la configuración de la actividad económica local predominante, marcada por la estacionalidad ligada a la agricultura y a sus necesidades de producción, y por la actividad de las empresas del pequeño comercio, afectadas directamente por la pérdida de poder adquisitivo de las familias como una de las consecuencias de esta crisis.

Tabla 1. Empresas participantes por sector de actividad.

	Nº empresas	% empresas
Agricultura, ganadería, pesca	135	20,96
Industrias extractivas	1	0,16
Industrias manufactureras <sup>45</sup>	58	9,01
Construcción	52	8,07
Comercio	151	23,45
Hostelería	67	10,40
Reparación de vehículos	18	2,80
Transporte y almacenamiento	17	2,64
Educación	15	2,33
Actividades administrativas y servicios auxiliares	23	3,57
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	14	2,17
Actividades sanitarias y de servicios sociales	23	3,57
Actividades financieras	7	1,09
Actividades inmobiliarias	10	1,55
Actividades profesionales, científicas y técnicas	16	2,48
Imagen personal	12	1,86
Otros servicios	22	3,42
No contesta	3	0,47
<b>Total general</b>	<b>644</b>	<b>100,00</b>

45. Las industrias manufactureras incluyen las industrias de alimentación, de fabricación de bebidas o la industria textil.

En la mayoría de los GDR participantes, la distribución de empresas de la muestra por sector de actividad es similar a la general, aunque se producen desviaciones en algunos de ellos, resultado, como se ha mencionado ya, del ajuste de la muestra a la realidad del territorio por parte del equipo responsable del trabajo de campo.<sup>46</sup> Destacan los GDR en los que la representación de empresas agrícolas y ganaderas en la muestra es inferior al resto, sin que llegue a alcanzar el 10% del total de la misma.<sup>47</sup> Se hace referencia a Nororma, Corredor de la Plata, Guadalteba y Serranía Suroeste Sevillana, todos andaluces, además de a PRODESE, de Castilla La Mancha. En todos ellos, la mayor parte de las empresas que componen la muestra pertenecen a los sectores del comercio y la hostelería, además de las empresas de la construcción en los grupos Nororma, Corredor de la Plata o PRODESE, con un porcentaje de entre el 14% y 18% sobre el total.

En cuanto a la distribución de las empresas por *forma jurídica*, se observa como la más extendida entre las microempresas de los territorios rurales y que tiene más peso en la muestra son las personas físicas (58,70%), seguidas de las sociedades

limitadas (25,93%). El resto de tipos de empresas alcanzan porcentajes entre el 0% y el 5%, destacando en este grupo las sociedades civiles y cooperativas.

En cuanto a la distribución de las empresas en función de si tienen o no personas asalariadas, el gráfico siguiente refleja que el 48,29% de las participantes cuentan con personas asalariadas, quedando distribuidas de forma similar al ámbito nacional.<sup>48</sup>

Tabla 2. Empresas por forma jurídica.

	Nº de empresas	% de empresas
Persona Física	378	58,70
Sociedad limitada	167	25,93
Sociedad laboral	10	1,55
Sociedad anónima	12	1,86
Sociedad civil	33	5,12
Sociedad cooperativa	22	3,42
Comunidad de bienes	11	1,71
Otra	9	1,40
No contesta	2	0,31
<b>Total general</b>	<b>644</b>	<b>100,00</b>

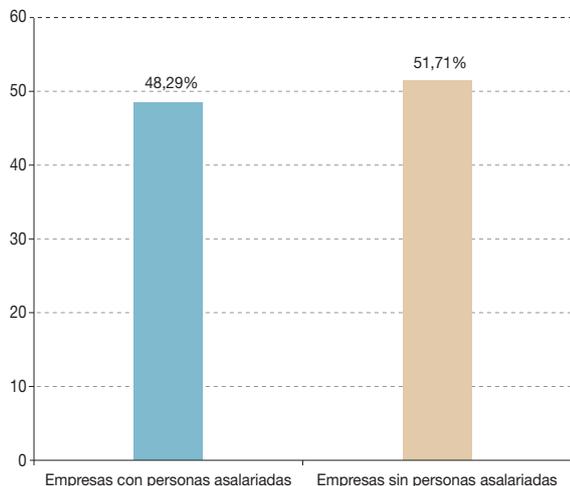
45. Las industrias manufactureras incluyen las industrias de alimentación, de fabricación de bebidas o la industria textil.

46. Estos ajustes han consistido en la adaptación de la muestra extraída de los datos secundarios a la realidad del territorio. Se recuerda que los datos sobre empresas en el ámbito local son escasos y no siempre están disponibles (como es el caso de las empresas del sector agrícola y ganadero), por lo que se recurrió en un primer momento a los datos extraídos de las fuentes secundarias accesibles y, fueron los equipos de los GDR implicados quienes realizaron el ajuste final a partir de su conocimiento y experiencia en el territorio.

47. Es importante señalar en este punto los obstáculos encontrados en algunos GDR a la hora de acceder a las empresas del sector agrícola y ganadero, lo que motivó finalmente la sustitución de unidades muestrales de ese sector por otras en aquellos con más peso en el territorio. Sirva de ejemplo el caso de Serranía Suroeste Sevillana, territorio con un alto porcentaje de empresas agrícolas y del sector comercio, cuya muestra de empresas inicialmente ajustada a esta realidad, se desvió finalmente hacia un mayor número de empresas del comercio.

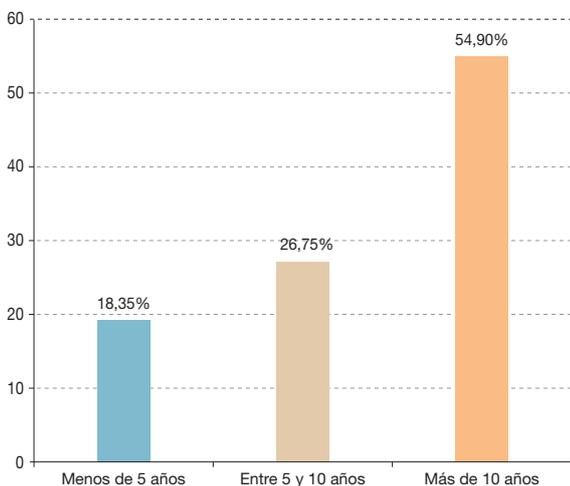
48. El 45% de la microempresas en el ámbito nacional tienen personas asalariadas, frente el 55% que no las tienen.

Gráfico 1. % de empresas de la muestra con o sin personas asalariadas.



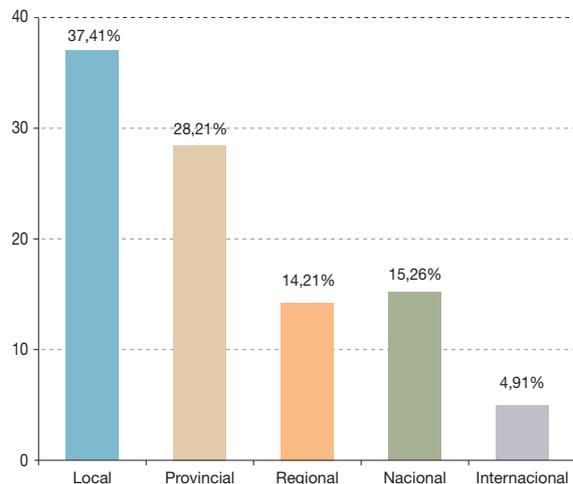
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2. Distribución de las empresas por años de antigüedad.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3. % empresas por ámbito de mercado (una empresa puede estar en más de un ámbito).



Fuente: Elaboración propia.

Otro de los aspectos que determinan el perfil de las empresas participantes en el estudio son la antigüedad y el ámbito de mercado.

El 65,62% de las empresas de la muestra tienen un *ámbito de mercado* local o provincial. El porcentaje de empresas decrece a medida que el ámbito de mercado se extiende. Por otra parte, para poder determinar el efecto de la actual situación económica en las empresas rurales era necesario que éstas tuvieran un ciclo de vida lo suficientemente amplio como para haber tenido que afrontar los cambios económicos de los últimos años. Esta condición la cumplen el 81,65% de las empresas participantes, que tienen una *antigüedad* de más de 5 años. El restante 18,35% tienen una vida de entre 1 y 5 años, esto es, iniciaron su actividad cuando la crisis económica estaba comenzando, o en los

años inmediatamente posteriores a su inicio, coincidiendo con el periodo de estudio definido para esta investigación.

Por tanto, la muestra de microempresas se caracteriza por la predominancia de empresas con más de 5 años de antigüedad, compuesta de forma equilibrada por empresas sin personas asalariadas (51,71% de la participación) y por empresas con personas asalariadas, fundamentalmente, sociedades limitadas y personas físicas que contratan. Son microempresas que desarrollan su actividad, fundamentalmente, en los sectores del comercio, la agricultura y ganadería y, en menor medida, en la hotelería, en coherencia con la realidad del tejido empresarial predominante en los territorios de los GDR implicados.

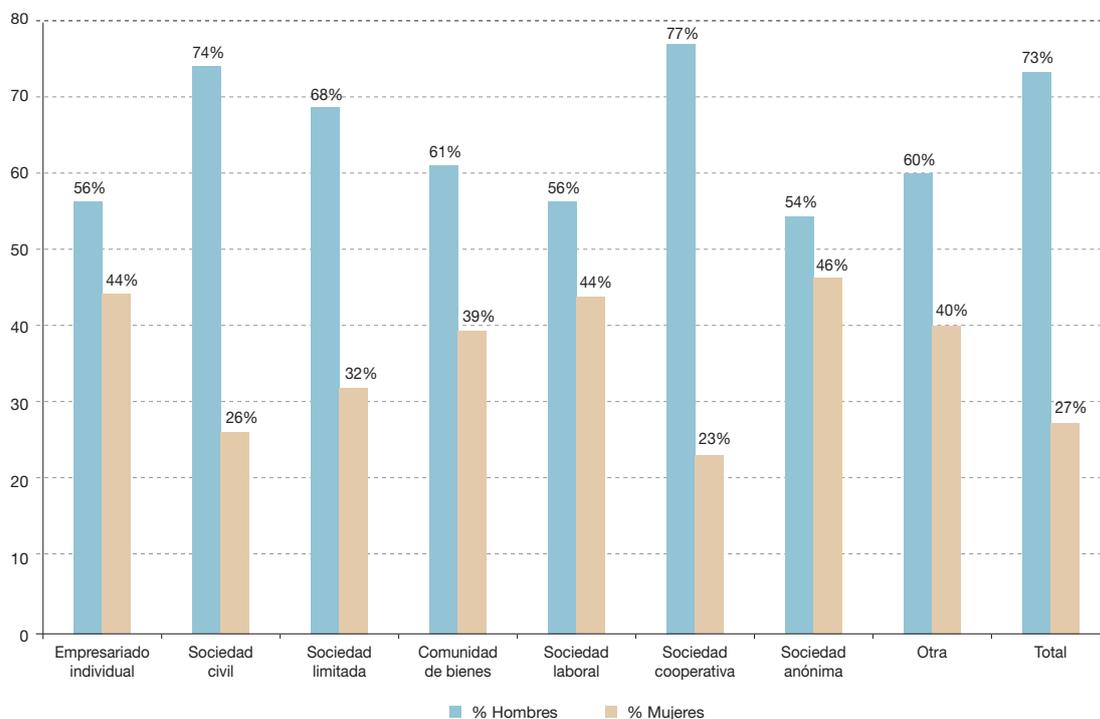
## B. Perfil de la titularidad de las empresas de los territorios rurales

El abordar en este estudio el tema de la titularidad o quien representa a las empresas está directamente vinculado con el marco interpretativo del estudio, ya que la perspectiva de género ha puesto y pone en evidencia la menor presencia de las mujeres en puestos de toma de decisiones.

Los datos que arroja este estudio muestran que el fenómeno de la segregación vertical aún persiste, como ya apuntaban los datos generales sobre población ocupada. Ello significa que la cabecera de las empresas de la muestra sigue estando masculinizada. El gráfico siguiente muestra esta realidad.



Gráfico 4. Distribución de la representación de las empresas por sexo y forma jurídica.



Fuente: Elaboración propia.

Aunque no es del todo adecuado hablar de representación entre el empresariado individual, se ha optado por incorporar su composición a este gráfico al objeto de mostrar una panorámica general de quiénes están al frente de las empresas en los territorios implicados en el estudio. Hecha esta puntualización, se observa como la representación por sexo más equilibrada se produce en las sociedades anónimas, en las que la brecha de género se reduce a 8 puntos porcentuales a favor de los hombres. Las siguen el empresariado individual y las sociedades laborales, con una distribución de la representación por sexo en la que los hombres superan en 12 puntos porcentuales a las mujeres. En el resto de empresas, la presencia de las mujeres en los puestos de representación

está muy por debajo de la de los hombres, especialmente en las sociedades cooperativas (brecha de género de 54 puntos porcentuales) y las sociedades civiles (48 puntos porcentuales).

Si se analiza este indicador en cada territorio, esto es, por GDR, la distribución de la representación por sexo y forma jurídica es similar a la general de todos los Grupos, mostrada en el gráfico anterior. Sin embargo, en lo relativo al empresariado individual, su distribución por sexo muestra diferencias por territorios, poniendo de manifiesto cómo el equilibrio que muestran los datos totales es el resultado de la compensación que se produce entre el número de empresarias y empresarios individuales de los distintos Grupos. La tabla siguiente muestra estas diferencias.

**Tabla 3. Distribución del empresariado individual por sexo y GDR.**

GDR	Hombre	Mujer
Aljarefe Doñana	68,75%	31,25%
Adelquivir	55,17%	44,83%
Campaña de Jerez	27,78%	72,22%
Nororma	45,95%	54,05%
Corredor de la Plata	37,04%	62,96%
El Záncara	73,91%	26,09%
Guadalteba	29,41%	70,59%
Prodesse	61,54%	38,46%
Serranía de Ronda	57,14%	42,86%
Serranía Suroeste Sevillana	48,48%	51,52%
Sierra Mágina	76,92%	23,08%
Sierra Morena Sevillana	75,86%	24,14%
Valle Ese Entrecabos	51,43%	48,57%

Por una parte, destacan Grupos con una elevada representación de empresarias individuales, como Campiña de Jerez, Corredor de la Plata y Guadalteba. En todos ellos, la composición de la muestra presenta una predominancia de sectores como el comercio o la hostelería, sectores en los que es posible encontrar un mayor volumen de pequeñas empresas con mujeres al frente. Por el contrario, los grupos con un porcentaje de empresarios individuales superior al 60% registran un elevado número de empresas agrícolas que, como se ha visto a partir de los datos secundarios manejados y se comprobará en adelante a partir de los resultados de este estudio, es un sector muy masculinizado (El Záncara, Sierra Mágina o Sierra Morena Sevillana). En esta línea, si se pone en relación la forma jurídica de la empresa con el sector de actividad, el índice de feminización de la representación de las empresas es el siguiente.<sup>49</sup>

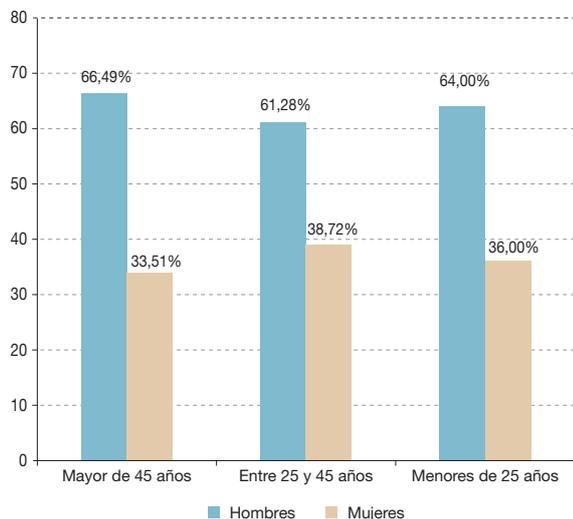
**Tabla 4. Índice de feminización (%) de la representación de las empresas participantes por forma jurídica y sector de actividad.**

	Empresariado individual <sup>50</sup>	Sociedad civil	Sociedad limitada	Comunidad de Bienes	Sociedad laboral	Sociedad cooperativa	Sociedad anónima	Otras
Agricultura, ganadería, pesca	25,40	70,00	57,14	175,00	-	24,69	82,35	84,81
Industrias manufactureras	52,94	46,15	77,78	-	40,00	39,38	-	33,33
Construcción	4,17	0,00	27,50	0,00	-	0,00	-	20,00
Comercio	197,14	30,77	38,78	33,33	175,00	50,00	-	100,00
Hostelería	70,37	33,33	52,63	50,00	-	0,00	-	-
Reparación de vehículos	-	14,29	46,15	-	-	0,00	0,00	-
Transporte y almacenamiento	28,57	-	18,18	-	-	-	100,00	-
Educación	200,00	0,00	100,00	0,00	-	100,00	-	-
Activ. admin. y servicios auxiliares	200,00	75,00	54,55	-	-	0,00	-	-
Activ. artist. recreat. y de entretenimiento	100,00	25,00	0,00	100,00	100,00	-	-	-
Activ. sanitarias y de servicios sociales	350,00	-	0,00	-	-	240,00	-	-
Otros	122,22	33,33	62,96	0,00	150,00	-	-	-
<b>Total</b>	<b>78,67</b>	<b>41,89</b>	<b>47,06</b>	<b>70,00</b>	<b>80,00</b>	<b>29,12</b>	<b>80,95</b>	<b>66,94</b>

49. El índice de feminización del 0% indica que no hay socias en la representación de las empresas de ese sector. Las celdas con valor “-” no registran representación para las empresas de ese sector y forma jurídica.

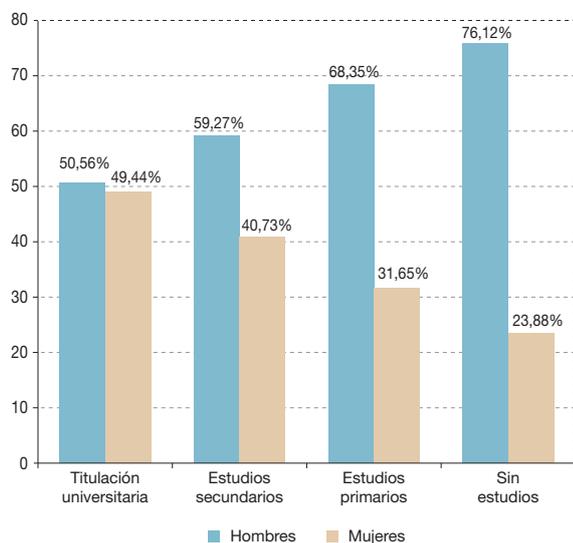
50. De nuevo se señala que aunque no es exacto hablar de representación en el caso del empresariado individual, se ha querido reflejar en esta tabla el índice de feminización de las empresas con esta forma jurídica al efecto de poder compararlo con el que registran el resto de las tenidas en cuenta.

**Gráfico 5. Índice de distribución (%) de las y los representantes de la empresas por tramos de edad.**



Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 6. Índice de distribución (%) de las y los representantes de la empresas por nivel de estudios alcanzado.**



Fuente: Elaboración propia.

Los índices de feminización más elevados en cuanto a la representación de las empresas son los registrados por el empresariado individual en los sectores de actividad del comercio, la educación, las actividades y servicios auxiliares, y las actividades sanitarias y de servicios sociales. Sin embargo, en el caso del comercio el índice de feminización en los puestos de representación desciende por debajo del 50% en las sociedades civiles, sociedades limitadas y comunidades de bienes. Esto viene a demostrar que sigue siendo una realidad el que las mujeres están al frente de los negocios de menor tamaño ya que incluso en sectores feminizados como el comercio, cuando el tamaño es mayor, cuando hay personal asalariado, son los hombres quienes tienen la representación.

Por otra parte, la titularidad masculina destaca en los sectores de la agricultura y ganadería, industrias manufactureras, hostelería o reparación de vehículos, independientemente de la forma jurídica. Estos datos son de nuevo coherentes con la distribución de la población ocupada en los distintos sectores de actividad y ocupaciones en función del sexo, siendo más probable que las mujeres emprendan en aquellos sectores o actividades más cercanas a las funciones de su rol de género, que se sienten más cercanos y en los que disponen de más conocimientos.

En cualquier caso, es patente la mayor presencia de los hombres en la representación de las empresas, que alcanza un índice de feminización total del 41,73%, apuntando a una realidad claramente sesgada por el género. Y no solo porque su presencia en la cabecera de las empresas sea mayor, sino porque, en general, están al frente de empresas de mayor tamaño y en cualquier sector de actividad, independientemente de que haya estado tradicionalmente más o menos feminizados. En términos globales, las mujeres únicamente tienen una presencia mayor en puestos de representación

en el sector sanitario y de servicios sociales (173,33%), y se alcanza una presencia equilibrada en los sectores de la administración y servicios auxiliares (100%), el comercio (94,33%) y la educación (93,33%), en los que se ha comprobado que existe una elevada presencia de mujeres autónomas.

Profundizando en el perfil de las personas representantes de las empresas de la muestra, su distribución por tramos de edad y nivel de estudios es la siguiente, mostrando un comportamiento similar por GDR.

Los gráficos ponen de manifiesto, por una parte, que más del 60% de la representación de las empresas es masculina, independientemente de la edad. El mayor porcentaje de representación femenina (38,72%) se registra en el tramo de edad de entre 25 y 45 años y el menor, en el tramo de mayores de 45 años (33,51%), pero sin que la diferencia sea muy importante. Este descenso de la titularidad femenina en el tramo superior de edad puede deberse a que estas mujeres se incorporaron en menor medida al empleo, o ser el reflejo de las menores oportunidades de permanencia de las mujeres en este ámbito. De hecho, la población inactiva femenina se concentran mayoritariamente en estos tramos de edad (el 74,25% de la inactividad femenina se concentra en las edades superiores a los 45 años, según los datos de la EPA 2012).

En cuanto al nivel de estudios, los datos ponen de manifiesto el aumento de la representación femenina en las empresas a medida que aumenta su nivel de estudios, lo que corrobora el hecho de que la formación es un factor que influye en las posibilidades de desarrollo de la carrera profesional de las mujeres. Destaca, además, el elevado porcentaje de hombres representantes de empresas sin estudios (76,12%), o con estudios primarios (38,35%). En estos niveles se

concentran representantes de empresas agrícolas y ganaderas (52% de hombres con estudios primarios y 29% con estudios secundarios) y, en menor medida, industrias manufactureras (36% y 16,5% respectivamente). Son sectores, especialmente el agrícola y ganadero, en los que los aprendizajes se producen en el puesto de trabajo desde edades tempranas, sin que el desempeño requiera, en principio, la necesidad de disponer de niveles de formación medio-alto.

En cualquier caso, es muy alto el porcentaje de personas representantes o socias de empresas rurales con un nivel de formación primario o sin estudios (45% de hombres y 31% de mujeres), especialmente si se considera la cualificación como una de las claves para el crecimiento sostenido de la empresa. Es un dato que cobra aún más relevancia si se tiene en cuenta que el 50% de los hombres y el 41,8% de las mujeres representantes de empresas con niveles de estudios primarios o inferiores, dicen no haber realizado ninguna acción formativa relacionada con su empleo en los últimos cinco años.

### C. El empresariado rural y la formación

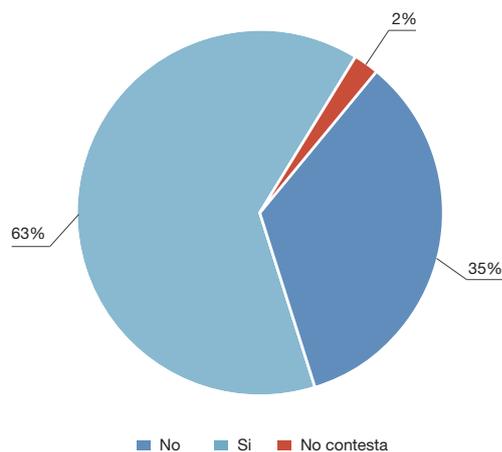
En este apartado se realiza una aproximación a uno de los aspectos que contribuyen a la mejora de la gestión y al desarrollo de las organizaciones laborales, especialmente, en momentos de crisis en los que es necesario contar con recursos para adaptarse a los cambios y desarrollar nuevas estrategias y procesos de trabajo que favorezcan el mantenimiento de la actividad empresarial. En esta línea, la formación profesional del empresariado favorecerá su adaptación a las características y circunstancias del mercado y el momento.

Ya se ha visto que casi la cuarta parte del empresariado participante tiene un nivel de estudios primarios o sin estudios, y que, además, gran parte

del mismo (50% de los hombres y el 41,8% de las mujeres), no ha realizado ninguna acción formativa en los últimos 5 años, lo que apunta hacia un empresariado poco profesionalizado, en el sentido de que desconocerá las técnicas de gestión y no estará en condiciones de innovar y de adaptarse a los cambios que impone la realidad económica actual.

El gráfico siguiente muestra el porcentaje de empresariado que participa en acciones formativas relacionadas con su actividad en los últimos 5 años, independientemente de su nivel de estudios.

**Gráfico 7. Empresario que ha realizado alguna acción formativa en los últimos 5 años.**



Fuente: Elaboración propia.

El 35% del empresariado dice no haber realizado ninguna acción formativa en los últimos 5 años, frente al 63% que sí lo hizo, distribución similar a la registrada en los distintos GDR. De ese 63% que sí se ha formado, el mayor porcentaje pertenece a los

sectores de la agricultura y ganadería (21,92%), el comercio (17,24%) y la construcción (10,10%). En los casos de la agricultura y ganadería y comercio, en torno al 60% de los cursos realizados son promovidos por entidades de la comarca, Oficinas Comarcales Agrarias (OCA), GDR u organizaciones empresariales comarcales. En el caso de la construcción, el 55,26% del empresariado que realizó cursos en este sector recurrió a los que ofrecía alguna entidad fuera de la comarca, en muchos casos, cursos bonificados integrados en planes de formación continua.

Sobre las características de la formación que ha realizado el empresariado:<sup>51</sup>

La formación realizada ha tenido, fundamentalmente, carácter presencial (70,25% de los cursos realizados), se desarrolló en horario laboral (47,57%), ha sido gratuita (65,45%) y promovida de forma bastante equilibrada por entidades que no son comarcales (52,10%) y por entidades comarcales (47,90%). La formación profesional, aunque recurso útil que contribuye al desarrollo de capacidades que revierten en las posibilidades de desarrollo de la empresa, no siempre es accesible para el empresariado de microempresas, que ve condicionada su participación por el propio tamaño de la empresa y las posibilidades de ausentarse del negocio. Sin embargo, los datos apuntan a que casi el 50% del empresariado encuestado puede realizar formación en horario laboral, posiblemente porque la actividad de su empresa sea de carácter estacional y pueda asistir a acciones formativas cuando la carga de trabajo no es tan importante (por ejemplo, el 23,88% de quienes realizan cursos presenciales pertenecen al sector de la agricultura y ganadería), o porque su actividad permita atender

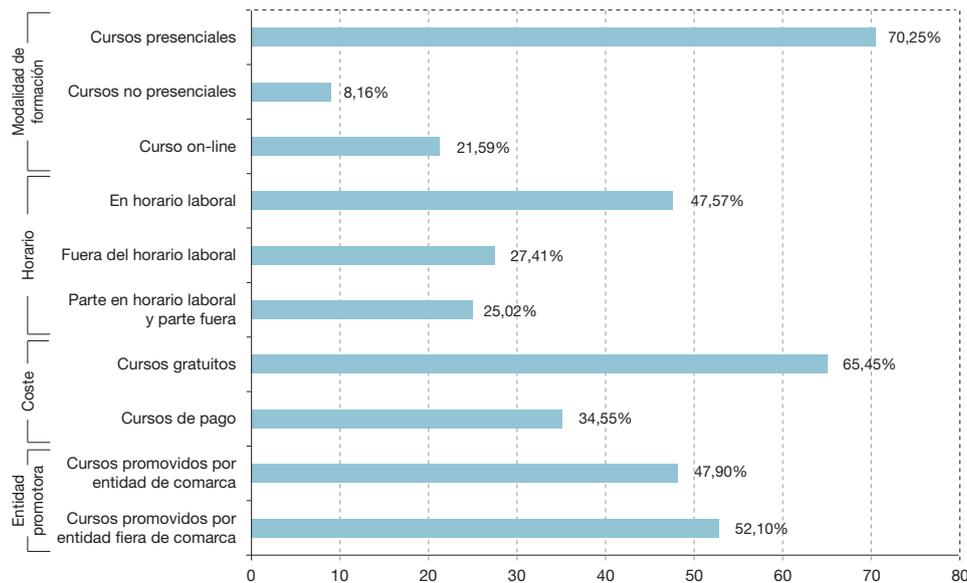
51. La modalidad de formación no presencial se ha referido a los cursos a distancia que no requieren soporte telemático, a diferencia de la formación online que sí lo utiliza.

tareas a distancia con el apoyo de algún recurso TIC (puede ser el caso, por ejemplo, del 14% de empresariado de los sectores de los seguros, inmobiliario o actividades financieras).

La formación on-line, soporte que permite la adaptación de la acción formativa a la disponibilidad horaria, no está muy extendida. El 21,59% de los cursos realizados son en modalidad online y llevados a cabo por empresariado de los sectores de los seguros, inmobiliario, actividades financieras, actividades administrativas o el comercio (51%). El tipo de tareas que se desempeñan en estos sectores son más susceptibles de ser entrenadas online que

en otros como la agricultura y ganadería. Dada la predominancia de este sector en los territorios rurales no extraña que sean menos los empresarios y empresarias que realizan cursos a distancia u online. De hecho, y como se verá en el capítulo siguiente, este es uno de los motivos señalados por las personas trabajadoras para no realizar acciones formativas en esta modalidad.<sup>52</sup> Por otra parte, es posible que se desconozcan otras formas de acceso a la formación a través de este recurso, o que se conozcan y no se manejen los recursos necesarios para su acceso, o se mantenga la idea de que esta modalidad de formación es menos efectiva que la formación presencial.

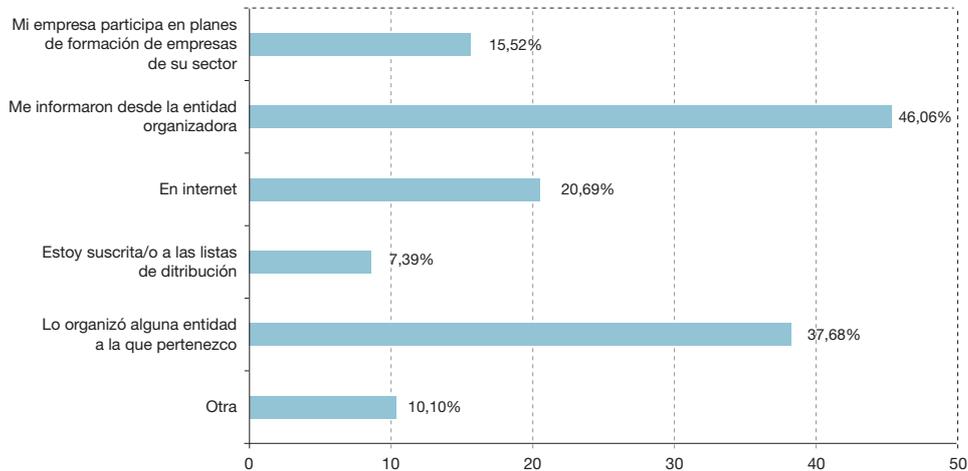
Gráfico 8. Características de los cursos desarrollados por el empresariado.



Fuente: Elaboración propia.

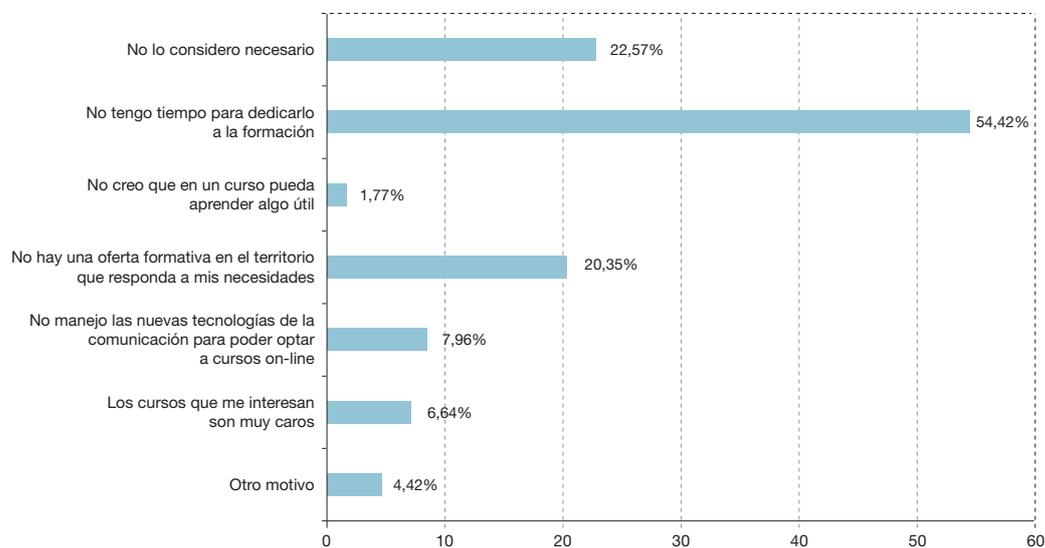
52. Las personas trabajadoras señalan entre las principales razones por las que la modalidad de formación online no se ajusta a sus necesidades (89,33%), el que las materias que necesitan para el desempeño laboral son prácticas y se ajustan más a las acciones en el aula.

Gráfico 9. Canales de información sobre acciones formativas (% empresariado).



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10. Motivos por los que el empresariado no ha realizado formación en los últimos 5 años.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al medio por el que se conoció la formación, el gráfico siguiente muestra que a casi la mitad (46,06%) de las personas que realizaron acciones formativas, les informaron desde la entidad organizadora.

Otra vía de acceso a la información sobre formación es la pertenencia a alguna entidad, que es la que difunde los cursos (37,68%). Únicamente un 20,69% del empresariado se informan a través de Internet, porcentaje que se aproxima al del empresariado que realiza cursos de formación online (21,59%), y un 15,52% se une a planes de formación de empresas de su sector, esto es, planes de formación continua para personas trabajadoras destinados a aquellas organizaciones que no reúnen la plantilla necesaria para presentar un plan propio. Esta baja participación en este tipo de iniciativas está ligada, en muchos casos, a la falta de información sobre cómo acceder a estos planes y qué implica la adhesión a los mismos por parte de la empresa.

Así mismo se ha indagado sobre los motivos por los que el 35% del empresariado participante en el estudio no ha realizado acciones formativas en los últimos 5 años y se señalan los siguientes motivos.

El tiempo disponible para la formación es el motivo más frecuente para que el empresariado local no se forme profesionalmente. Como ya se ha señalado, el reducido tamaño de las empresas de la muestra es en sí mismo un hándicap que obstaculiza la participación. Gran parte del empresariado no tiene personas asalariadas (51,71%), lo que imposibilita la delegación de tareas para acudir a acciones formativas, y el resto, como se verá más adelante, está asumiendo un mayor número de responsabilidades y empleando una mayor cantidad de tiempo en su empresa ante la necesidad de prescindir de parte de su plantilla.

Un 22,57% del empresariado no considera necesario formarse y pertenece fundamentalmente a los sectores del comercio (37,25%) y a la agricultura y ganadería (27,45%). Pertenece también a estos sectores el empresariado que considera que no hay una oferta formativa en el territorio que se ajuste a sus necesidades (23,91% en el caso del comercio y 17,39% en el caso de la agricultura y ganadería). Esta realidad viene a demostrar la importancia de conocer las necesidades reales de formación profesional de las empresas para plantear una oferta formativa útil y motivadora, que favorezca la superación de los obstáculos a la participación del empresariado de estos sectores en actuaciones que contribuyan a su desarrollo profesional. De hecho, el empresariado señala que en las zonas rurales se da mucha formación pero que esta no responde a los intereses de las empresas.

*“ Yo creo que algunas veces hay que buscarlo fuera, porque en las zonas rurales todavía falta mucha formación específica para lo que demandan las empresas. Se da mucha formación pero no se tiene en cuenta las necesidades y demandas de las empresas, entonces a veces hay que buscarlo fuera (GEM). ”*

En esta línea, la actividad de las entidades que actúan en el territorio debe focalizarse más en detectar los intereses y necesidades del empresariado local, para ajustar la oferta formativa a sus demandas y plantear actuaciones que capaciten en el entorno cambiante en el que se vive.

Uno de los aspectos positivos reconocidos a la formación por el empresariado es la posibilidad de interaccionar con otros y otras profesionales y, por consiguiente, de conocer otras formas de gestión y producción que puedan trasladarse a la propia experiencia.



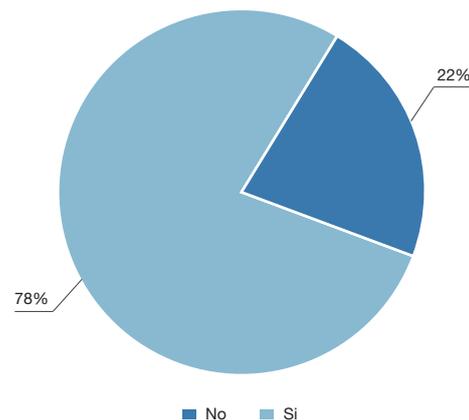
*“ Y ya no es sólo la formación que recibes sino la posibilidad que te da la formación de relacionarte con otras mujeres y de intercambiar experiencias. Muchas veces un problema que no sabes cómo solucionar te lo da otra empresaria que tuvo algún día ese mismo problema. Te sirve para conocer otras experiencias que tú puedes poner en marcha en tu negocio. Yo creo que la formación siempre es positiva porque todas aprendemos de todas y contribuye, también de alguna manera a formar redes, que hoy en día es lo que funciona (GEM). ”*

Parece, por tanto, que más que cursos de formación al uso, el empresariado puede estar necesitando que se faciliten otro tipo de espacios de intercambio profesional, como la articulación de equipos de profesionales en el territorio que presten su experiencia y aprendizaje a otros empresarios o empresarias mediante procesos de acompañamiento o mentoring, o mediante acciones de Coaching que faciliten la superación de obstáculos tanto internos de la empresa como de su relación con el entorno.

#### D. Penetración de las tecnologías en las empresas rurales

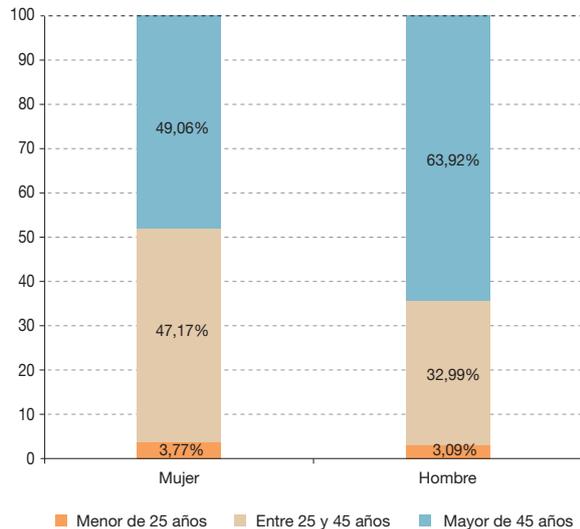
Para finalizar este punto se analiza el grado de penetración de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y el uso que se hace habitualmente de las mismas. La implantación de las TIC en las empresas supone una ventaja competitiva: Las tecnologías móviles e Internet posibilitan la realización de muchas tareas a distancia, acercan la clientela a la empresa mejorando la calidad del servicio, agilizan la gestión y el trabajo, favorecen el acceso a la información que necesita la empresa de forma inmediata y actualizada, etc. En consonancia con esta realidad, la demanda de tecnología es cada vez mayor en las microempresas, que han percibido la ventaja competitiva que suponen. En el caso de las empresas de la muestra, el grado de penetración se ha medido a través de indicadores que muestran el tipo de TIC utilizada y quién tiene acceso a las mismas.

Gráfico 11. Empresas de la muestra que disponen de equipamiento informático.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12. % de empresariado que no dispone de equipamiento informático en su empresa por sexo y edad.



Fuente: Elaboración propia.

El 78% de las empresas de la muestra dispone de equipamiento informático. El restante 22% son, en el 86% de los casos, empresariado individual, y de él, el 65,32% son hombres y el 34,68% mujeres. Por tramos de edad, destaca cómo el empresariado que manifiesta no contar con equipamiento informático aumenta a medida que aumenta la edad.

Los datos muestran como el 63% de los hombres mayores de 45 años no disponen de equipamiento informático en sus empresas, frente al 49,06% de las mujeres. El 53,84% de esos hombres pertenecen al sector de la agricultura y ganadería. En su caso, parecen ser la edad y sector de actividad dos factores que influyen en un uso mayor o menor de TIC. Primero, porque los principales avances en esta materia son relativamente recientes y se producen de forma muy rápida, lo que puede

generar rechazo entre quienes comenzaron su desarrollo profesional cuando estos recursos aún no estaban extendidos. Y segundo, porque la actividad que se desempeña (en el sector agrícola y ganadero), no requiere tanto el uso de TIC como de otra tecnología más relacionada con la actividad.

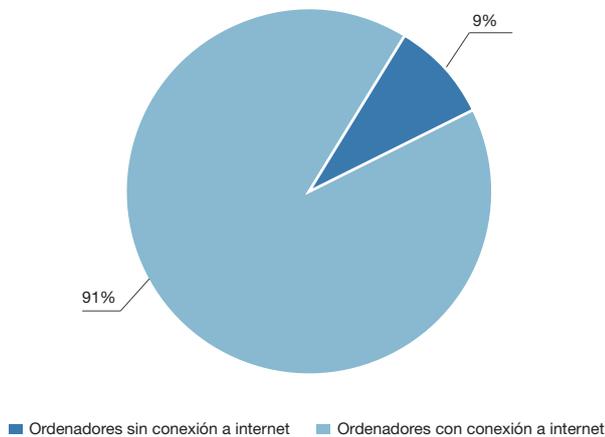
En el caso de las mujeres, en cambio, las mayores de 45 años se sitúan mayoritariamente en sectores como el comercio y la hostelería (42,30%), seguidos de la agricultura y ganadería (38,46%). Aunque la edad y el sector de actividad siguen siendo dos elementos que influyen en el acceso a las TIC de las empresarias, parece haber otros factores que lo condicionan, como la disponibilidad de recursos económicos, por ejemplo. Es un factor que también puede estar incidiendo en las empresarias de entre 25 y 45 años, en el que el porcentaje de mujeres que no usa TIC se sitúa en 14,18 puntos porcentuales por encima de los hombres. En este tramo de edad más joven que no usa TIC, los empresarios siguen situándose mayoritariamente en el sector agrícola y ganadero (40,62%), mientras que las mujeres lo hacen en otros sectores en los que las TIC están más presentes, como el comercio (en el 44% de los casos).

Además de la edad o el sector de actividad, el nivel de estudios es otro factor que influye en el acceso a las TIC. De hecho, más del 50% del empresariado que no dispone de equipamiento informático se sitúa en los niveles inferiores de estudio (sin estudios y primarios), sin que haya una diferencia significativa en función del sexo.

Entre el 78% de empresas que sí disponen de equipamiento informático, el 91% de las mismas tiene acceso a internet.

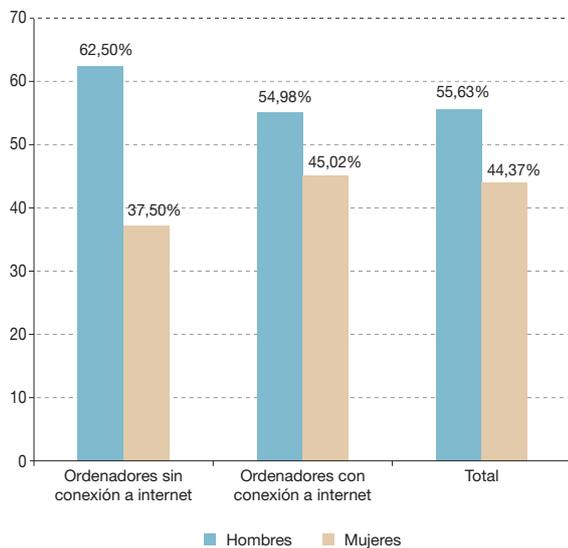
En este grupo de empresas, las trabajadoras y trabajadores que manejan estos equipos aparecen distribuidos en el gráfico siguiente.

**Gráfico 13. Empresas con equipamiento informático y acceso a internet.**



Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 14. % de trabajadores que manejan equipos informáticos y conexión a internet (índice de distribución).**



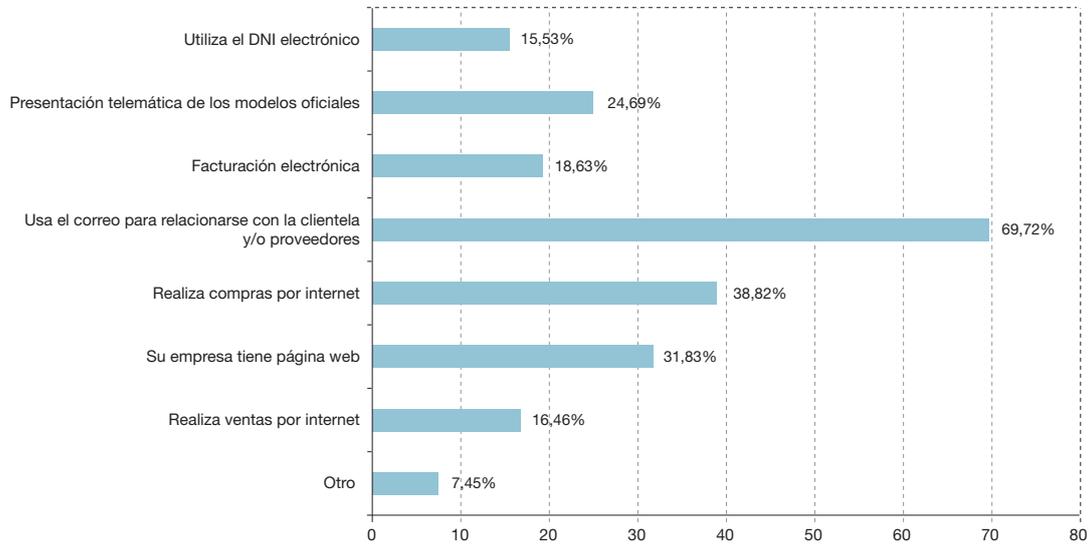
Fuente: Elaboración propia.

Los puestos en los que se manejan equipos informáticos están mayoritariamente ocupados por los hombres, independientemente de que estos tengan o no acceso a Internet. El uso que se hace de Internet y los recursos que esta ofrece a las empresas es el gráfico 30.

La herramienta de Internet más utilizada en las empresas rurales es el correo electrónico tanto para relacionarse con la clientela como con proveedores, seguida de la realización de compras por Internet. El 31,83% de las empresas de la muestra cuenta con página Web y prácticamente un 25% de las mismas utilizan recursos como la presentación telemática de modelos oficiales. En menor medida usan la facturación electrónica o el DNI electrónico. Otros servicios que se usan aún menos son los de banca online, teleformación, la participación en redes sociales o la consulta y búsqueda de información. Estos datos de uso apuntan a la falta de formación e información acerca de las TIC, lo cual genera una escasa percepción de su utilidad en la aplicación a los diferentes procesos productivos.

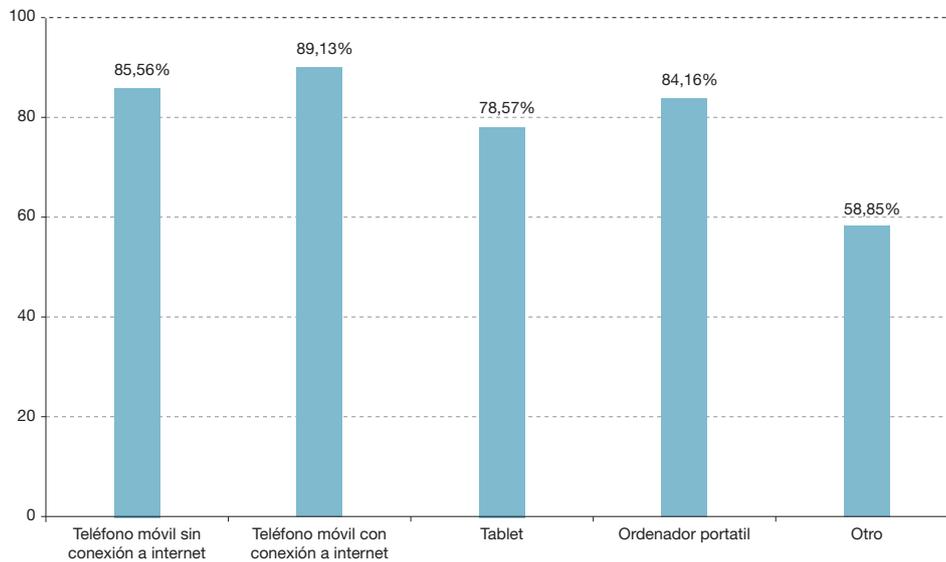


Gráfico 15. % de empresas participantes respecto del total en función de uso que hacen de internet.



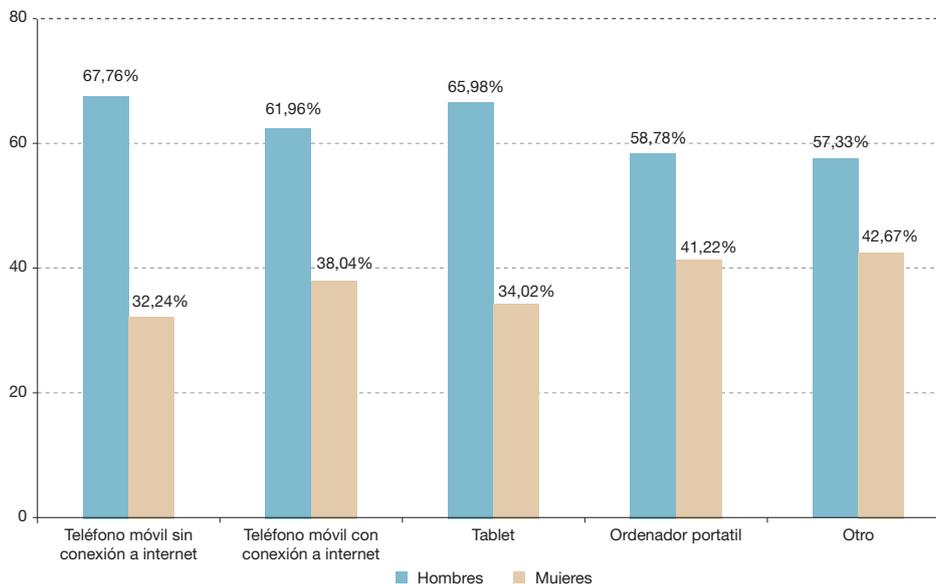
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 16. Acceso de la empresas de la muestra a otros equipos TIC.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 17. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores de las empresas que utilizan otros equipos.



Fuente: Elaboración propia.

Sobre el uso de otro equipamiento informático y relacionado con las nuevas tecnologías, se observa cómo más del 75% de las empresas disponen de los mencionados equipos:<sup>53</sup>

Los “otros” equipos se refieren, a otros recursos como GPS, impresoras, fotocopadoras o sistemas de TPV pago. Quiénes están utilizando estos recursos en las empresas se refleja en el gráfico 32.

Como puede observarse en el gráfico son mayoritariamente los hombres los que utilizan este equipamiento, especialmente, la telefonía móvil con o sin conexión a Internet y las tabletas. Existe, por lo tanto, una clara brecha de género cuya superación es un reto que debe abordarse a corto plazo, ya que

la tecnología es un instrumento clave para estar en el mundo actual, establecer medidas que permitan equilibrar vida y trabajo, y ampliar las oportunidades de negocio.

Los actuales obstáculos que están atravesando las empresas no están afectando al acceso y uso de las TIC de mano de las personas trabajadoras, como ellas mismas señalan. Es más, pese a la complicada situación que atraviesan las microempresas rurales, el uso de las TIC o se ha mantenido o se ha incrementado.

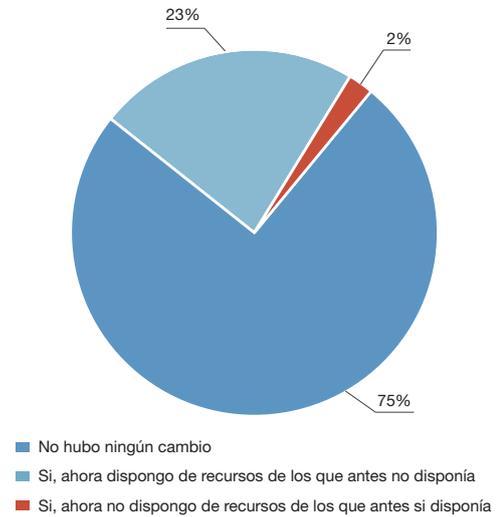
Estos valores ponen de manifiesto la importancia que se otorga a su uso. Hoy en día, la información y el conocimiento, unido a nuevas formas de gestión

53. Porcentajes calculados sobre el total de empresas que los utilizan.

y al trabajo en red, son elementos decisivos en la competitividad y la productividad de las empresas. Las ventajas que ofrecen las TIC son reconocidas por las personas trabajadoras. Las que se señalan con más frecuencia aparecen reflejadas en el gráfico 34.

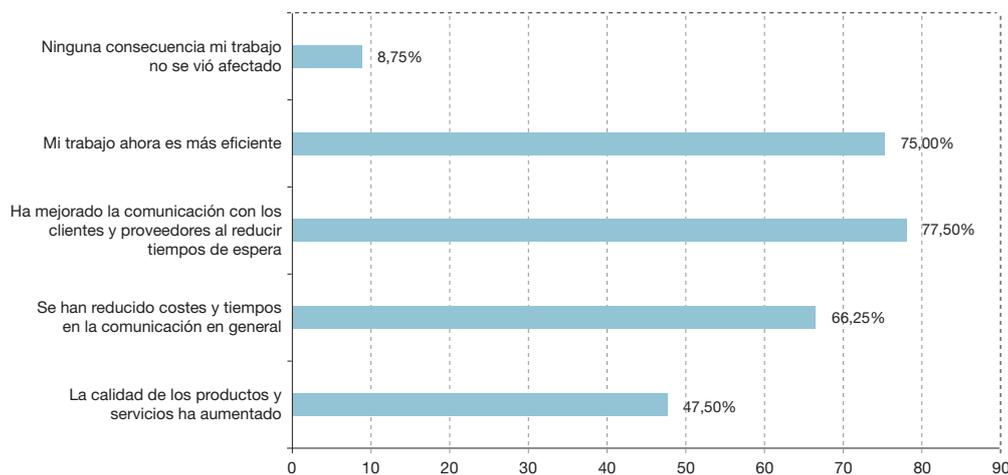
Cada vez más, las microempresas rurales y las personas trabajadoras que las integran están empezando a ser conscientes de que el uso de las TIC es una cuestión clave para su expansión y supervivencia. La optimización del proceso de gestión, que reduce costes y tiempo, y de la relación con clientela y proveedoras, que contribuye a su fidelización, mejoran la eficiencia del desempeño y las posibilidades de crecimiento de las empresas. No obstante, el uso de estas tecnologías es muy limitado, posiblemente, por el desconocimiento de las opciones que ofrece y por la necesaria cualificación de las personas que las usan si se quiere avanzar en esta área.

**Gráfico 18. % de personas trabajadoras en función de si ha cambiado su disponibilidad de TICs en los últimos 5 años.**



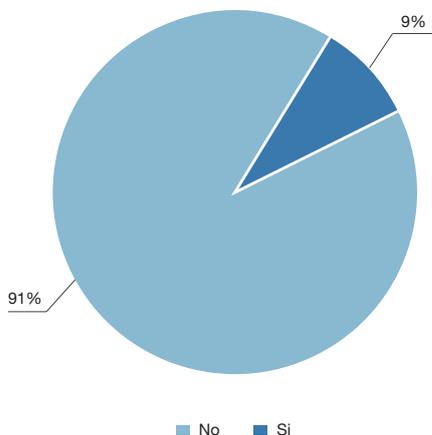
Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 19. Principales ventajas del acceso a las TICs en el puesto de trabajo. (%de personas trabajadoras).**



Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico 20. Participación de las empresas de la muestra en alguna red empresarial en internet.**



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la participación en redes empresariales en Internet, los resultados obtenidos son los que muestra el gráfico 35.

Únicamente el 9% de las empresas de la muestra participa en redes sociales, entre las que destacan las habituales Twitter, Facebook o, más destinadas al intercambio empresarial y profesional, como LinkedIn o Mercadeando, esta última, promovida por las Diputaciones andaluzas. Otras redes sociales mencionadas han sido las respaldadas por el empresariado o por grupos profesionales, como ACOPE, Foro empresarial, APGA, CECOFAR, Red de Mujeres Rurales, empresarias.net, EPYME, etc.

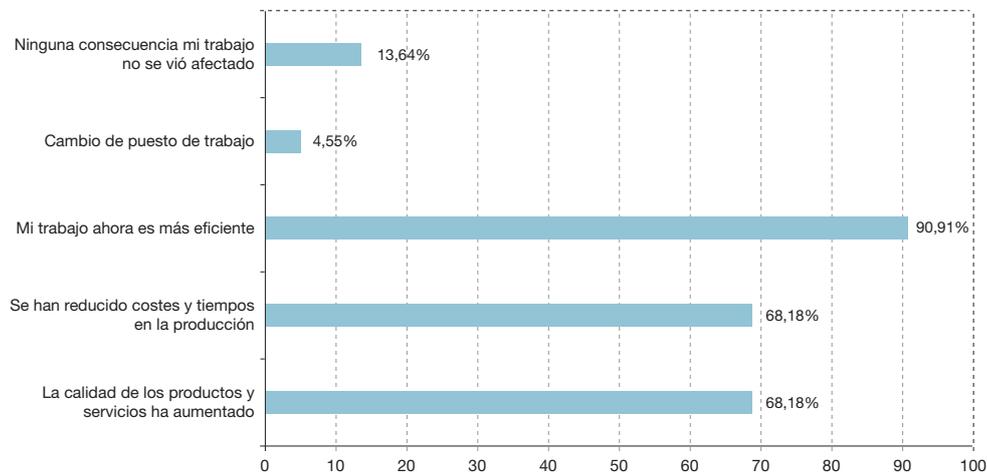
Para concluir este apartado, es importante destacar como la actual crisis parece no estar afectando tampoco al uso de otra tecnología distinta a las TIC. Se hace referencia al uso de maquinaria específica, como amasadoras, turbinas, batidoras de yeso, carretillas y vehículos especializados,

fresadoras, cortadoras laser, grúas de distintos tipos, soldadoras, etc. En definitiva, maquinaria relacionada con la construcción o la agricultura, o con otros sectores como la reparación de vehículos, la industria agroalimentaria o los servicios sanitarios. Se usan además terminales de control en la hostelería o la mensajería, o servicios de vigilancia mediante cámaras.

Las personas trabajadoras que utilizan este tipo de tecnología son, en el 63,57% de los casos, hombres. Al igual que sucedía en el caso de las TIC, el acceso y uso de esta otra tecnología se ha mantenido (82% de los casos) o ha aumentado (17%), pues las ventajas de su uso contribuyen a la eficiencia del trabajo, a la reducción de costes y tiempos, y a la mejora de la calidad de los productos y servicios.



Gráfico 21. Principales ventajas del acceso a la tecnología en el puesto de trabajo. (% de personas trabajadoras).



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados que se desprenden del estudio apuntan a la importancia que las empresas dan a la tecnología en general, que no renuncian a su uso aun cuando están sufriendo una caída de la demanda de sus productos y servicios, y una pérdida de beneficios en los últimos años. Estos resultados también apuntan a un uso segregado por sexo del tipo de tecnología en tanto que asociada al tipo de actividad que se desarrolla en el puesto de trabajo.

#### IV.2. Principales obstáculos para las microempresas rurales en tiempos de crisis

La actual crisis económica ha afectado de manera notable a las microempresas que, como ya se ha mostrado, suponen el grueso del tejido empresarial también en el ámbito rural: la caída de la demanda, la morosidad privada y pública o las dificultades para acceder a la financiación son variables que

condicionan el futuro inmediato de estas empresas. En este apartado se analizan cuáles de estos factores están teniendo más impacto en las empresas de los territorios participantes.

##### A. Acceso a la financiación

Una de las consecuencias y posteriormente causa de la actual crisis económica ha sido la limitación del crédito y el endurecimiento de los requisitos para acceder a la financiación a través de las entidades financieras, en un momento en el que se está registrando una caída de la demanda de los servicios a las empresas y un aumento de la morosidad pública y privada, como se verá más adelante. Todo ello influye directamente en la disponibilidad de liquidez de las empresas, en la posibilidad de mantener puestos de trabajo o de atender a proveedores, y en la posibilidad de seguir ofreciendo servicios de calidad o de emprender nuevos proyectos.

Es un factor que está afectando de forma generalizada a las empresas y, especialmente, a las microempresas en tanto que disponen de menos recursos para afrontar épocas de menor producción, y que está obligándolas a buscar alternativas de financiación por otros cauces.

Entre las empresas de los territorios de este estudio, el 48% de las mismas han solicitado financiación a entidades financieras.

Esta proporción se mantiene, en general, en los GDR participantes, a excepción de los grupos Prodesa y Nororma, en los que el porcentaje de empresas que solicitan financiación cae hasta el 14% y 26% respectivamente.

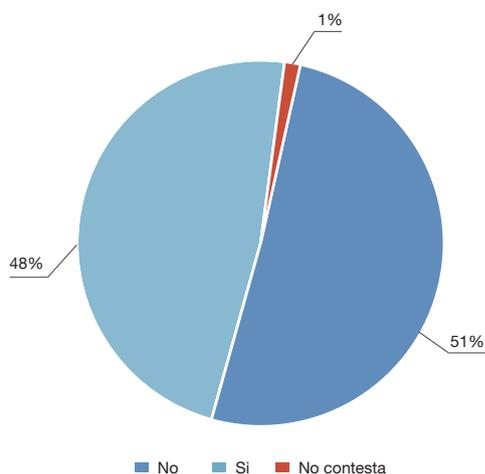
Del total de empresas que sí solicitaron financiación por esta vía, el 52% encontró algún obstáculo de acceso a la misma. En este caso, son los grupos de Valle del Eze Entrecabos y El Záncara los que

registran un porcentaje de empresas que sí encontraron obstáculos, muy por debajo de lo que señalan los valores generales: en el caso del GDR asturiano, un 36% de las empresas y en el GDR El Záncara, un 33,33% de las mismas.

Entre los principales obstáculos que han señalado las empresas para acceder a la financiación a través de entidades financieras se encuentran.

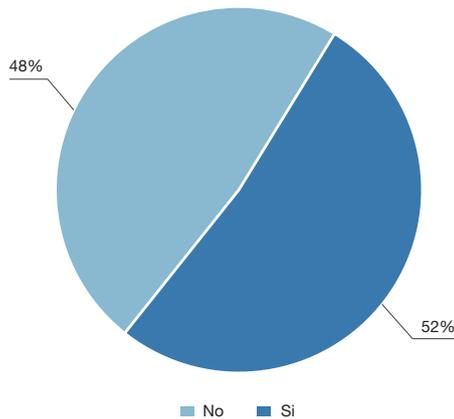
Destacan, como se observa en el gráfico, el endurecimiento de los requisitos de acceso al crédito, seguido por el requerimiento de garantía personal y el aumento de los tipos de interés, datos globales que no muestran diferencias significativas por territorios. Las exigencias actuales de las entidades financieras están muy por encima de las que en otros momentos se han requerido, como señala el empresariado local, que las percibe como ajenas a su realidad y necesidades.

Gráfico 22. Empresas que han solicitado financiación a entidades financieras entre 2008 y 2012.



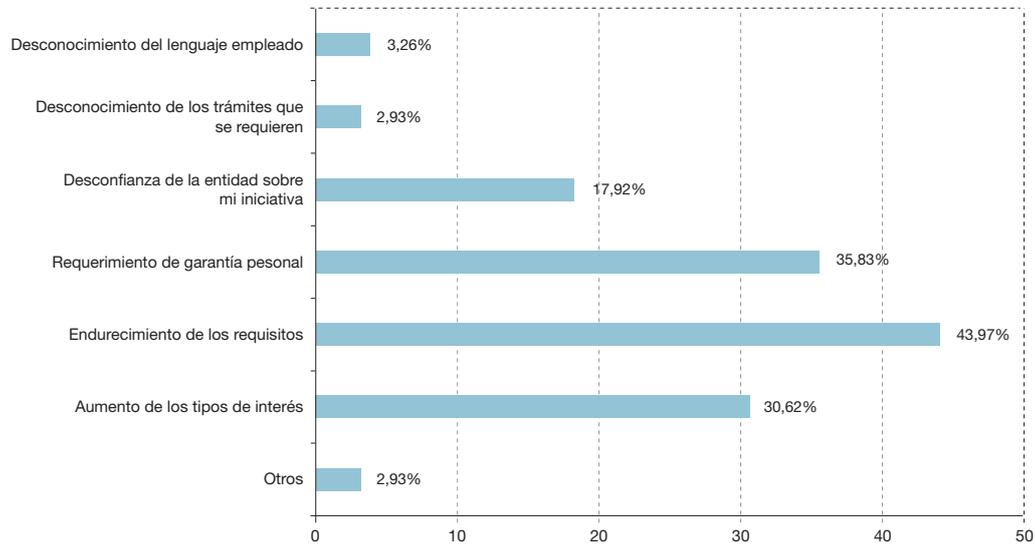
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 23. Empresas que solicitaron financiación y encontraron obstáculos de acceso.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 24. Principales obstáculos de acceso a la financiación en entidades financieras.



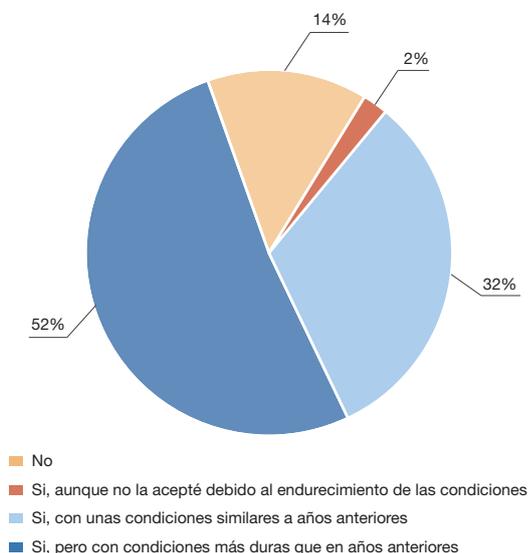
Fuente: Elaboración propia.

“ Bancos no dan financiación, y han endurecido las condiciones de acceso al crédito (...) El banco ofrece financiación pidiendo unas garantías difíciles de cumplir, “para una simple cuenta de crédito, si te la van a conceder, te exigen que avales con tu negocio entero (GEH).

Llegó un momento en que fui a pedirle (...) un préstamo a corto plazo y nada, me dijo que estaba muy complicado y que no era el momento de pedir préstamos ni nada. Ahora te pueden pedir.... Lo único que me faltó fue llevar la moldura de un

diente postizo porque me lo pidió todo, pero es que ni así. Ellos se han cerrado en banda de que la cosa está muy mal... “no os podemos dar nada porque fijate...” y yo creo que tú le estás hablando, él está mirando al ordenador y no te está ni escuchando y cuando te sales, si le has dejado algún documento, lo coge y va directamente a la papelera. No se para ni a pensar, ni a mirar qué es lo que tú estás generando.... No sabe que si yo ahora mismo tiro la toalla se van detrás de mí nueve personas de la empresa (GEM). ”

**Gráfico 25. Empresas que consiguieron la financiación solicitada a entidades financieras.**



Fuente: Elaboración propia.

El endurecimiento de las condiciones de concesión de créditos por los bancos ha afectado al 52% de las empresas que solicitaron financiación por esta vía (160 de las 307 empresas que solicitan esta financiación), y suponen el 24,84% del total de las empresas de la muestra (644 empresas). El gráfico siguiente muestra los porcentajes de empresas que solicitaron financiación en función del resultado obtenido.

El 32% de las empresas que solicitaron financiación la consiguieron en condiciones similares a las anteriores, mientras que el 14% no consiguieron financiación. Estas empresas unidas a aquellas que no solicitaron financiación a entidades financieras, suponen un 58,68% del total de la muestra, que está funcionando sin el apoyo de los bancos (en total 375 empresas).

La tabla siguiente muestra cómo se distribuyen las empresas entre las diferentes categorías de esta variable, por GDR.

**Tabla 5. Empresas (%) que consiguieron la financiación solicitada a entidades financieras, por GDR.**

GDR	No	Sí, aunque no la acepté debido al endurecimiento de las condiciones	Sí, con unas condiciones similares a años anteriores	Sí, pero con condiciones más duras que en años anteriores
Aljarefe Doñana	17%	6%	42%	36%
ADELQUIVIR	24%	0%	34%	41%
Campaña de Jerez	22%	4%	30%	43%
Nororma	8%	0%	31%	62%
Corredor de la Plata	14%	0%	29%	57%
El Záncara	4%	0%	42%	54%
GUADALTEBA	7%	0%	26%	67%
PRODESE	29%	14%	29%	29%
Serranía de Ronda	9%	0%	48%	43%
Serranía Suroeste Sevillana	11%	4%	32%	54%
Sierra Mágina	15%	4%	42%	38%
Sierra Morena Sevillana	24%	0%	0%	76%
Valle Ese Entrecabos	4%	0%	24%	72%
<b>Total general</b>	<b>14%</b>	<b>2%</b>	<b>32%</b>	<b>52%</b>

Tabla 6. Empresas (%) que consiguen la financiación solicitada a entidades financieras, por sector de actividad.

Sector de actividad	No	Sí, aunque no la acepté debido al endurecimiento de las condiciones	Sí, con unas condiciones similares a años anteriores	Sí, pero con condiciones más duras que en años anteriores
Agricultura, ganadería, pesca	8%	0%	35%	57%
Industrias manufactureras	24%	0%	20%	56%
Construcción	22%	6%	28%	44%
Reparación de vehículos	0%	0%	57%	43%
Transporte y almacenamiento	8%	0%	15%	77%
Comercio	21%	3%	34%	43%
Hostelería	12%	4%	35%	50%
Educación	27%	0%	18%	55%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	18%	0%	9%	73%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	0%	13%	38%	50%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	0%	0%	44%	56%
Otros	8%	4%	44%	44%
<b>Total general</b>	<b>14%</b>	<b>2%</b>	<b>32%</b>	<b>52%</b>

La tabla muestra las diferencias que se registran por territorios. Destacan aquellos cuyo porcentaje de empresas que no consiguieron financiación se sitúa por encima de la media, como Adelquivir, Campiña de Jerez, Sierra Morena Sevillana o Prodesse. Este último Grupo registra además un porcentaje de empresas a las que sí se les concedió la financiación pero no aceptaron debido a las nuevas condiciones (14%), muy superior a la media global (2%), situándolo como el territorio con más empresas que funcionan sin el apoyo de los bancos. Las empresas que sí consiguen financiación con un endurecimiento de los requisitos se encuentran mayoritariamente en Grupos como Nororma, Guadalteba, Sierra Morena Sevillana y Valle Ese Entrecabos.

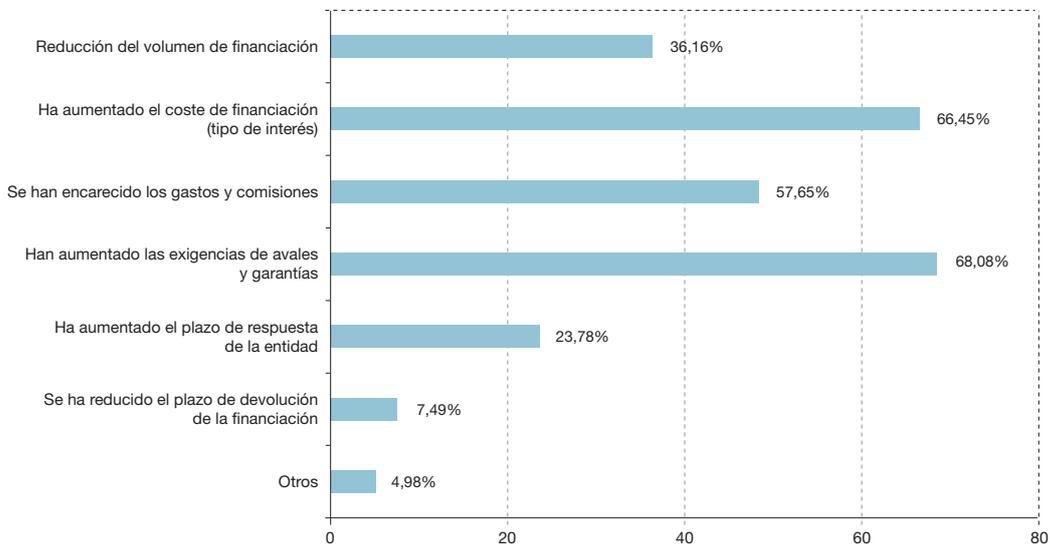
En cuanto al sector de actividad, las empresas que están teniendo más dificultades para acceder al crédito bancario se sitúan en los sectores de la educación, industrias, construcción y comercio.

En el extremo opuesto, esto es, aquellas que acceden al crédito en condiciones similares a años anteriores, destacan las empresas de reparación de vehículos, actividades sanitarias y servicios sociales, y otras empresas, entre las que priman las actividades financiera, inmobiliarias, actividades profesionales y de imagen personal.

Las condiciones en las que se han notado los cambios más duros aparecen en el gráfico 41:<sup>54</sup>

54. Porcentaje calculado sobre el total de empresas que solicitaron financiación a entidades financieras en los últimos 5 años (307 empresas).

Gráfico 26. Condiciones de financiación en las que se han percibido cambios.



Fuente: Elaboración propia.

Fundamentalmente, han aumentado las exigencias de avales y garantías, el coste de la financiación y se han encarecido los gastos y comisiones. Aunque estos obstáculos están afectando a empresarias y empresarios, las mujeres se enfrentan además a los estereotipos de género que aún perduran en estas organizaciones. No terminan de reconocerse las actitudes y competencias de las empresarias para emprender o prosperar en una actividad empresarial propia. En este sentido, aun se las considera como “menores de edad” que necesitan del acompañamiento y el consentimiento de algún familiar hombre.

“ Yo creo que sí, que a la hora de pedir préstamos a un banco las mujeres piden menos importe que un señor y si no, te preguntan: “¿su marido lo sabe? Tiene que venir su marido”. (...) El hombre va a pedir un préstamo y con que lleve el carnet le sobra y vas tú y tiene que ir el marido delante.

*Entonces claro, todos estos impedimentos coartan a las mujeres en muchas ocasiones (GEM).*

*...porqué narices tiene que preguntarme por mi marido, ¿acaso, cuando va él le preguntan por mí? No... claro.... Se da por hecho que él lo tiene todo muy bien pensado y confían en él. En cambio en las mujeres no confían, ya puedes llevar el mejor proyecto del mundo y un estudio de viabilidad positivo, pero como eres mujer tienes que demostrar que todo eso no lo vas a llevar al garete (GEM). ”*

Esta visión estereotipada que las entidades financieras tienen sobre las capacidades de las empresarias se configura como un obstáculo añadido a la escasez de crédito que limita su capacidad de maniobra. El cuestionamiento de sus competencias empresariales no solo está referido a su capacidad de llevar a cabo una actividad sino

al hecho de que las mujeres no son capaces de manejar grandes cantidades de dinero.

**“ En cambio, si es una mujer la que quiere hacer una inversión grande, su proyecto se mira con lupa, y bueno, lo primero de todo es que tienes que convencer a tu familia, que esa es otra. Los hombres tienen todo el apoyo siempre de su mujer, pero las mujeres no tienen el apoyo del marido (GEM). ”**

Las resistencias del entorno cercano frente a la actividad emprendedora o empresarial de las mujeres suele ser otro obstáculo que han de afrontar y que los hombres no suelen encontrar.

Es más, ellos no perciben que estas diferencias existan.

**“ Hombres y mujeres tienen las mismas dificultades de acceso a la financiación, sin ningún tipo de diferencia (GEH). ”**

El no reconocimiento de las desigualdades ligadas al género en este campo es una cuestión generalizada, en muchas ocasiones, también entre las empresarias que identifican estas situaciones como “normales”.

En definitiva, el endurecimiento de las condiciones que imponen los bancos para facilitar crédito y los obstáculos añadidos que afrontan las mujeres en este proceso, hacen que sean cada vez más las empresas que recurren a *otras vías de financiación distintas a las financieras*.<sup>55</sup>

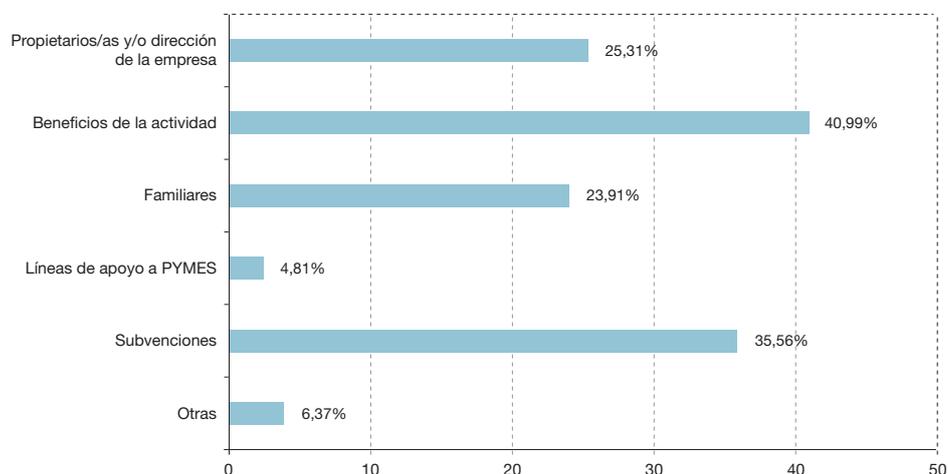
**“ No se pide financiación para nuevos proyectos “te da miedo que no puedas llegar a hacerlo” (GEH). ”**

Esas otras fuentes de financiación empleadas por las empresas de la muestra se resumen en el gráfico 42.



55. Ya se señaló como el 58,68% de las empresas de la muestra está funcionando sin el apoyo de las entidades financieras y el 24,84% de las mismas lo hacen tras haber sufrido un endurecimiento de las condiciones.

Gráfico 27. Otras fuentes de financiación a las que recurren las empresas.



Fuente: Elaboración propia.

De las 644 empresas de la muestra, el 40,99% se financian con recursos propios provenientes de los beneficios. El 35,56% de las mismas solicitan subvenciones a algún organismo y, entre estos organismos juega un papel fundamental los GDR como gestores de ayudas a las microempresas de sus territorios. De hecho, el 85% de las empresas que utilizan este recurso recurren a las ayudas de su GDR, lo que pone de manifiesto el importante papel que están teniendo en el desarrollo económico local. Otras ayudas que se solicitan son los préstamos ICO, microcréditos o ayudas específicas para autónomos y autónomas.

Entre las vías de financiación que se están utilizando se encuentran las aportaciones de la dirección de la empresa (25,31%), y los y las familiares (23,91%). Parece clave para resistir durante estos años de crisis el contar con algún recurso propio del que poder disponer, o contar con el apoyo del entorno cercano, determinante en momentos críticos en los que la actividad de la empresa se ve amenazada.

*“ Yo lo que también veo es que están resistiendo las personas que tienen dinero propio de otras cosas, porque yo por ejemplo, en mi negocio, el año pasado tuve que coger dinero de mi marido que tiene campo y lo metí para mantener mi propio negocio. Si no hubiera tenido ese dinero, mi negocio no hubiera subsistido en ese momento. Estamos subsistiendo gracias a que tienes otro negocio (GEM).*

*Comerte los planes de pensiones...en fin. Todo eso (GEMIX).*

*Como son empresas pequeñas y familiares, éstos mismos la sustentan y financian: los empresarios reducen sus beneficios, no gastan nada en nada personal, no dejan de trabajar ningún día, los empleados que son los mismos familiares, en muchos casos, no cobran, no se permiten ningún lujo (GEH). ”*

A ello hay que añadir, de nuevo, el reducido tamaño de las empresas que componen el grueso del tejido

empresarial rural, que exige del empresariado mucho tiempo de dedicación, especialmente, en momentos en los que se tiene que prescindir de mano de obra. Ello condiciona sus opciones de búsqueda de nuevas fuentes de financiación para su empresa, y señalan las ventajas de contar con entidades locales o comarcales que proporcionen esa información y faciliten su tramitación.

“ Mira, el tema de las ayudas. Ten en cuenta que los que estamos aquí, nosotros mínimo doce horas le estamos dedicando al negocio, doce, catorce. Estamos en nuestro negocio. No estamos pendiente de las ayudas que van saliendo. Si nosotros contáramos con una Oficina de Fomento como esta, se supone, que desde la Oficina de Fomento es desde dónde tenían que informarnos si sale una ayuda: “oye mira, ha salido esto, ha salido lo otro”. Entonces las solicitaremos (GEMIX). ”

#### B. Aumento de la morosidad pública y privada

Junto con la falta de crédito y la caída de la demanda, la morosidad es uno de los aspectos que más está afectando a las microempresas en general y a las rurales en particular. Los impagos o los retrasos en el cobro se han convertido en uno de los principales obstáculos para el mantenimiento del empleo e incluso de la actividad empresarial.

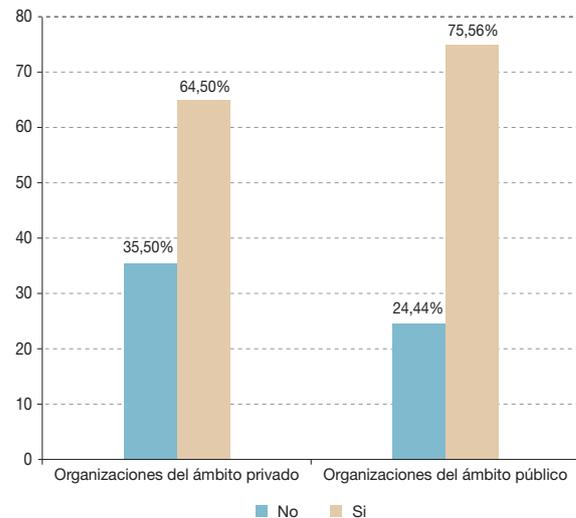
En los territorios de este estudio, 249 de las 644 empresas encuestadas (39%) prestan servicios a otras empresas.<sup>56</sup> De esas 249 empresas, 203 (82%) prestan servicios a organizaciones privadas y las 46 restantes (18%) a organizaciones del ámbito público. Pero independientemente de quién sea el cliente principal de estas empresas, la gran mayoría

está sufriendo retrasos en el cobro de sus servicios o productos (66,53%).

Según los datos aportados por las empresas, los retrasos en el pago desde las entidades públicas están teniendo consecuencias muy graves sobre las mismas, que al no disponer de liquidez ni de crédito, se ven obligadas a reducir su plantilla en última instancia.

“ Cuando se trabaja con la Administración Pública se están dando las mayores dificultades para el cobro, “en el mejor de los casos de un ayuntamiento bueno puedes tardar 7 u 8 meses en cobrar (...). Las consecuencias son la destrucción de empleo (GEH). ”

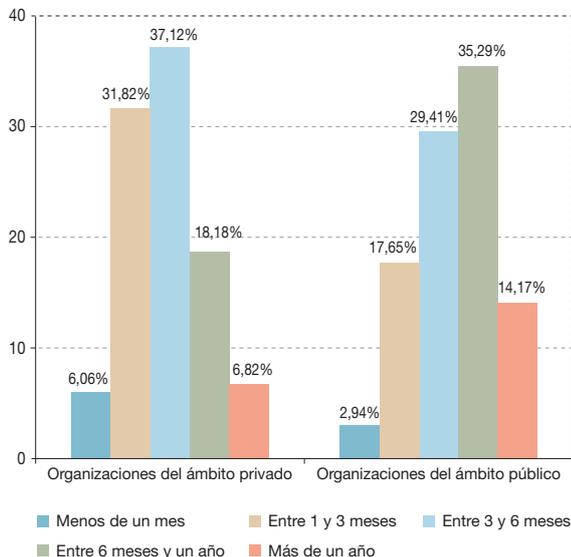
Gráfico 28. Empresas que han sufrido un aumento en el periodo medio de cobro entre 2008-2012, por tipo de clientela principal.



Fuente: Elaboración propia.

56. Como ha sucedido con anterioridad, a partir de aquí no es posible seguir estableciendo comparaciones por GDR. La aplicación de filtros de variables reduce la muestra lo suficiente para que no sean significativos los datos territoriales.

Gráfico 29. Empresas por tipo de clientela principal y retraso medio en el cobro.



Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, la percepción del empresariado local es que están “financiando” la actividad pública o de empresas privadas que también sufren la situación de crisis actual.

“ En mi caso, mi experiencia es que al sector de la construcción y a todos los que van derivados de él, los están utilizando como sistema de financiación de los Ayuntamientos (...) Y nos deben dinero. Y por muchos planes que vengan del Ministerio para pagar los Ayuntamientos hay muchas empresas a las que se les debe dinero y no se paga (...) Y no se está pagando a los empresarios que son los que están adelantando el dinero, ¡pero no de un año, que son de 5 y 6 años! Que eso es duro, es duro... (GEMIX).

A parte, a parte del dinero que tienes que coger de tus hijos o de tu marido, luego tú eres como

si fueses el banco de tus clientes (...) Sí porque mientras te deben a ti, no le deben al banco que le cobra intereses y tú no se lo cobras (GEM). ”

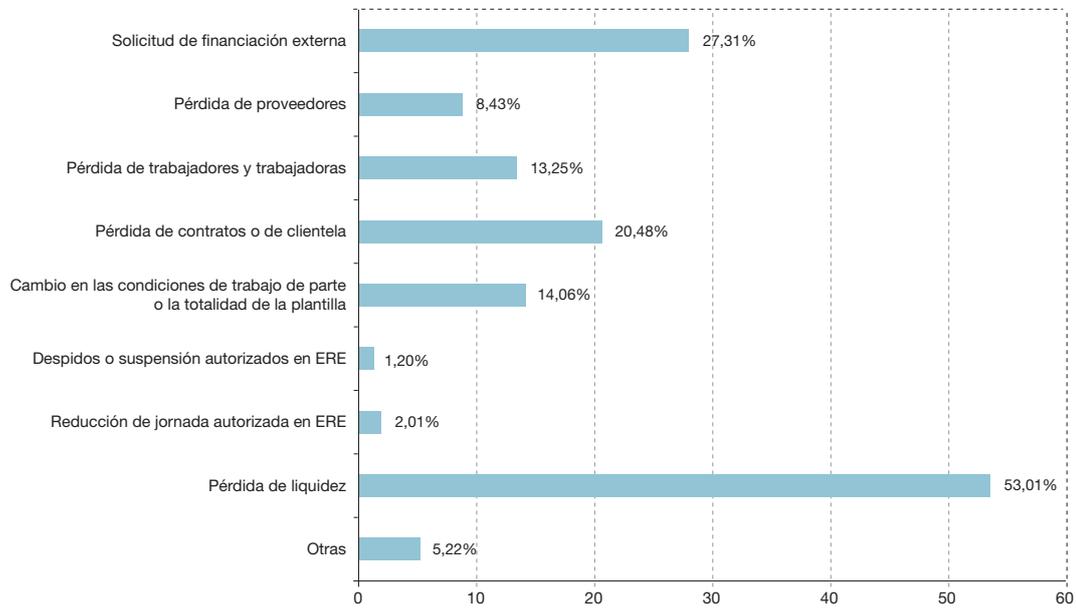
En esta línea, el tiempo de retraso en el pago por parte de las organizaciones públicas y privadas se registra en el gráfico 44.

Las empresas que afrontan los periodos de retraso más alto son las que trabajan habitualmente con organismos públicos, que pueden llegar a retrasar hasta un año los pagos, en la mayoría de los casos. Las organizaciones privadas suelen pagar con más frecuencia en los 6 meses desde que se presta el servicio. Por tanto, el tiempo de espera en el cobro puede llegar a duplicarse en el caso de las empresas que trabajan con las organizaciones públicas.

Entre las consecuencias que estos retrasos tienen sobre las empresas destacan las siguientes:



Gráfico 30. Principales consecuencias sobre las empresas del retraso en el cobro de su clientela.



Fuente: Elaboración propia.

La pérdida de liquidez, señalada por un 53,01% de las empresas, es el efecto más inmediato de los impagos o retrasos en el pago y es el que suele desencadenar otros problemas como la pérdida de contratos o de clientela, el cambio en las condiciones de trabajo de parte o de la totalidad de la plantilla o, en última instancia, la pérdida de trabajadores y trabajadoras, como ya se ha señalado. Es una de las principales causas que motivan la solicitud de financiación externa (27,31%), que como ya se ha visto, no está exenta de obstáculos asociados con la propia crisis y con los estereotipos de género que aún perviven.

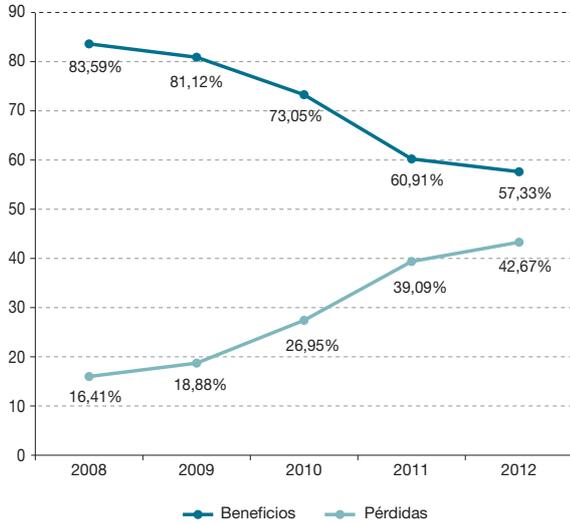
### C. Caída la demanda de productos y servicios de las empresas rurales

Uno de los aspectos principales que está afectando a las microempresas rurales es la caída de la

demanda, asociada al progresivo empobrecimiento de las familias que ha acompañado a esta crisis y que afecta a su consumo. Como ya se ha comentado, según los datos de la EPA, en 2012 el 10,1% de los hogares tiene a todos sus activos en desempleo, frente al 2% que se registraba en 2007. La generación de nuevo empleo no es suficiente para compensar la demanda y quienes mantienen su puesto, han visto devaluarse sus salarios y reajustadas sus condiciones laborales en general.

Todos estos factores influyen directamente en la cuenta de beneficios de las empresas. El gráfico siguiente muestra la evolución del volumen de empresas que han tenido beneficios o pérdidas en los últimos 5 años en los territorios en los que se realiza el estudio.

**Gráfico 31. Evolución del porcentaje de empresas con pérdidas o beneficios en los últimos 5 años.**

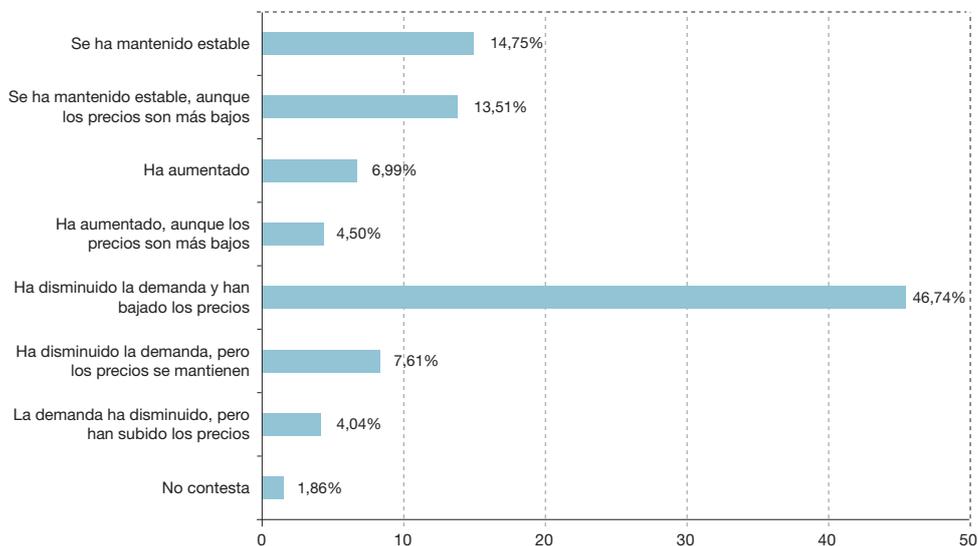


Fuente: Elaboración propia.

El gráfico muestra claramente la disminución de empresas con beneficios a medida que avanzan los años de crisis económica, aunque parece que se tiende progresivamente a la estabilización. La diferencia entre 2008 y 2012 es de 26,26 puntos porcentuales. Por GDR, la tendencia más extendida es la que muestran los datos globales, aunque destacan los casos de Serranía de Ronda, Guadalteba o Sierra Mágina, que alcanzan 2012 con brechas negativas, esto es, fueron más las empresas con pérdidas que con beneficios.

El aumento progresivo y generalizado de las empresas con pérdidas, es consecuencia, en el 46,74% de los casos, de la disminución de la demanda de productos y servicios, así como de la caída de los precios de los mismos.

**Gráfico 32. Evolución de la demanda de las empresas en los últimos 5 años.**



Fuente: Elaboración propia.

Esta caída de demanda y precios también la ponen de manifiesto las y los participantes en los grupos de discusión:

*“ En mi caso está afectando bastante, en mi caso concreto, puede llegar hasta un 50% de menos clientela. Es decir, antes salía la gente a tomar el café, luego a merendar... y ahora sale a merendar y fuera, y luego salían por la noche, pedían raciones o se quedaban a cenar y ahora solamente piden la cerveza con la tapa que le pongas y se toman tres cervezas y se van (GEM)*

*Se han bajado los precios en algunos casos “minoritariamente” porque no se confía en esta estrategia ya que lo que ha sucedido es que desde hace varios años “no se han subido (...) En algunos casos habrá que bajar los precios cuando observemos que el mercado lo exige, y así aguantar un tiempo como medio de subsistencia (GEH). ”*

La merma en la capacidad adquisitiva de las familias las lleva a restringir el consumo de productos y servicios que no son de primera necesidad. En algunos casos, el empresariado local opta por reducir su margen de beneficio para reducir el precio de sus productos/ servicios.

*“ Yo prefiero vender baratito y vender más. Hay muchas personas que a lo mejor, en otro pueblo vamos a suponer... Pues yo hablo con gente y vende los mismos artículos que yo y tiene un porcentaje del cien. A mí no se me ha ocurrido ponerlo en el setenta y cinco siquiera. No se me ocurriría (...) Yo salgo todas las semanas a comprar y procuro echar a la calle todo lo que traigo, pero con un porcentaje muy bajito. Pero yo me muevo todas las semanas (...) Voy así, a muy poco porcentaje pero me voy manteniendo. Mientras lo eche a la calle me voy manteniendo bien. Pero tienes que trabajar mucho, tienes que moverte mucho, para a lo mejor sacar unos márgenes muy bajitos (...) (GEM). ”*

Sin embargo, la estrategia de bajada de precios no se considera la adecuada, pues se cae en competencia desleal entre empresas del mismo sector, se devalúa el producto o servicio y, finalmente, los márgenes son tan pequeños que no permiten a la empresa subsistir.

*“ También quiero decir que la crisis no debe llevar al empresario a rebajar los precios a tal nivel que al final, ni ganas tú ni gana el otro porque también los tiene que bajar, ni gana nadie y al final, aunque vendas, no sacas el beneficio que debes de sacar y te ves obligado a cerrar (...) La competencia desleal que estamos teniendo con la crisis no es buena y no vamos a sacar el cuello en la vida porque los gastos y los impuestos son los mismos (GEM). ”*

Por otra parte, el empresariado señala que una característica de los pueblos pequeños, especialmente, si están cerca de grandes centros urbanos, es que la población opta por consumir productos fuera de su municipio.

*“ Es verdad lo que ha dicho él... es un pueblo que... que nos queremos poco entre nosotros... porque aquí hay de todo y va cualquiera, qué te digo yo, a comprar un grifo... ” voy a Leroy Merlin a ver lo que... ”...en general, no todo el mundo... pero ¡si lo hay aquí en el pueblo! Eso sí es lo que yo noto en el pueblo, mucho desarraigo entre nosotros mismos, en el mismo pueblo (GEMIX). ”*

Las empresas y comercios grandes tienen una mayor oferta de productos y precios más competitivos, que atraen a la clientela más aun en momentos en los que su poder adquisitivo se ha reducido. El desplazamiento del consumo fuera del territorio lleva a muchas microempresas rurales a bajar sus precios y márgenes de beneficios, pese a no ser una estrategia popular, medida que, como se ha señalado, puede llevar a la empresa a no generar los beneficios necesarios para asegurar su subsistencia.

Además, el ámbito rural, que ya se caracteriza por la escasez de servicios e infraestructura, sufre en mayor medida los recortes que afectan a esos recursos. Por ejemplo, los recortes en educación o sanidad dificultan el acceso de las personas en el medio rural a estos recursos y motivan, en muchos casos, el desplazamiento de la población hacia zonas en las que éstos sean más accesibles. Y la pérdida de población en las zonas rurales afecta directamente a las empresas locales.

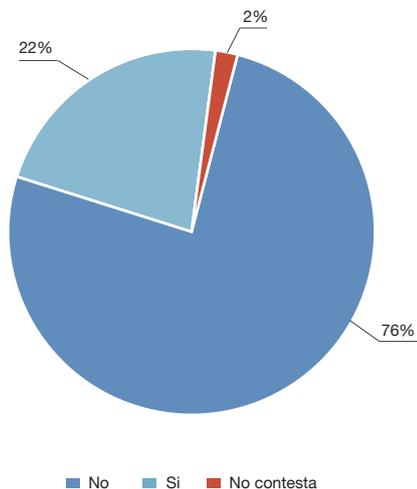
“ Al disminuir los servicios en el mundo rural, afecta a la población que se marcha en busca de tener estos servicios, así se acaba repercutiendo en la pequeña empresa rural, que no puede subsistir solo con la población habitual. Por ejemplo: la dificultad para acceder al colegio de los niños, hace que muchas familias tomen la decisión de, por favorecer que los niños y niñas no tengan que viajar continuamente por un entorno geográfico tan adverso, deciden marcharse fuera, a la capital, y dejan de consumir en la localidad, esto afecta a las empresas (GEH). ”

A pesar de este panorama, las expectativas de la mayoría de las empresas es que lograrán mantener su actividad en 2013 y 2014.

Según el empresariado rural, las empresas que más posibilidades tienen de resistir son las empresas consolidadas y las que cuentan con el apoyo económico y ayuda familiar.

“ Resisten las consolidadas, con apoyo familiar (que ayuda y no cobra). El autónomo que es el que más lo acusa es también el que más resiste ya que reduce todos los gastos posibles a nivel empresa y a nivel particular, cuenta con el apoyo familiar, personas del entorno que se reducen el sueldo o no cobran (lo hacen porque son de la familia), guardaron recursos de los tiempos de atrás con los que están aguantando, pero ya están muy, muy mermados (GEH). ”

Gráfico 33. Empresas que consideran posible el cese de su actividad en 2013-2014.



Fuente: Elaboración propia.

Es necesario recordar que las empresas de la muestra tienen un ciclo de vida de más de 10 años en el 54,90% de los casos y, entre 5 y 10 años, en el 26,75% de los casos. Son empresas por tanto, muy consolidadas en el territorio, lo que explica el elevado porcentaje de ellas que no consideran el cese de su actividad en los próximos años. Por otra parte, de nuevo la ayuda familiar parece clave para favorecer la permanencia de la empresa en el mercado. Ya se vio como el entorno familiar se convierte en una de las fuentes de financiación de las micropymes, y es además, fuente de mano de obra que cobra poco o no cobra. Esto está permitiendo a muchas microempresas subsistir.

“ Yo tengo tres licencias fiscales y las tres licencias fiscales las llevo yo junto con mi marido que me ayuda y mi hija que también me echa una mano. Si esto fuese de otra manera tendría a dos personas contratadas. Y me estoy perjudicando

*a mí misma pero yo para poder sobrevivir en mi negocio tengo que tener dos personas a mi alrededor y porque tengo a mi marido y a mi hija y todo queda en casa si no yo habría tenido que cerrar y todo el mundo a la calle (GEM). ”*

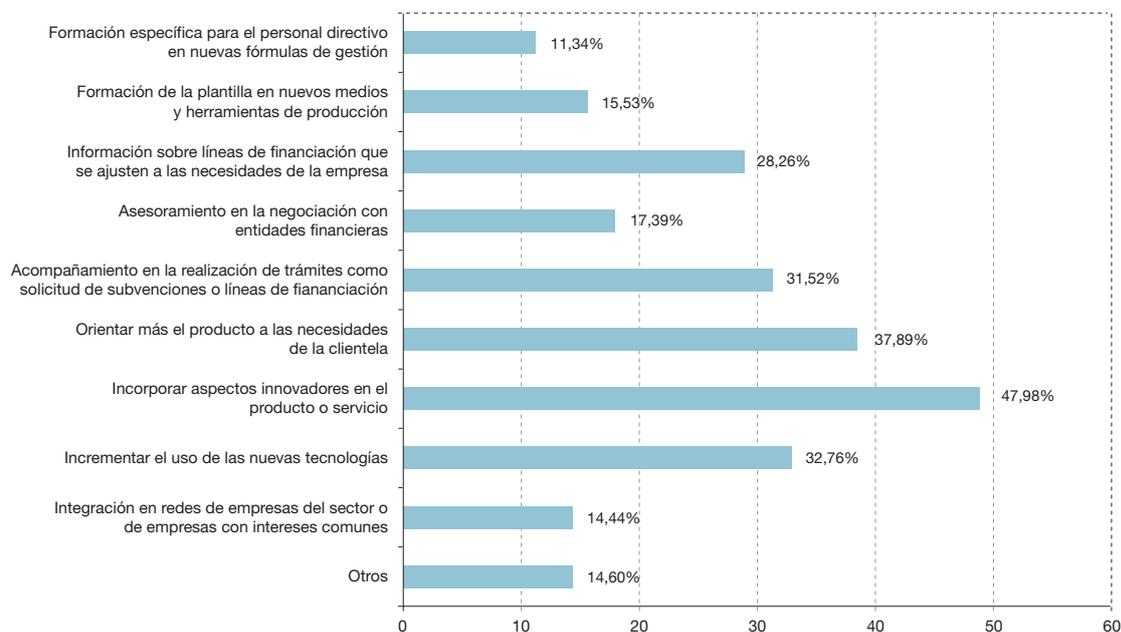
Es un factor que permite la subsistencia y que está favoreciendo la permanencia en el mercado de las y los profesionales individuales que, además, suelen reducir al mínimo los gastos corrientes. Esta fórmula permite el mantenimiento de la actividad, aunque las autónomas y autónomos se enfrentan a otros obstáculos ligados a su forma jurídica que les empujan a mantenerse activas y activos. Estas y estos profesionales no tienen las mismas condiciones tributarias que las y los profesionales por cuenta ajena. Han de afrontar un seguro por desempleo que les proporcionará prestaciones inferiores (un año máximo frente a los 24 meses de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena) y al que pueden acceder si abandonan

involuntariamente la actividad y si demuestran que ha tenido pérdidas equivalentes al 30% de sus ingresos en el último año, o del 20% en dos años, lo que pone en riesgo su patrimonio cuando no se está generando beneficio y hay que seguir cumpliendo con los pagos a la Seguridad Social, por ejemplo.

*“ ...encima pagando el paro ese que dicen de autónomos para el día de mañana tener derecho al desempleo, ahora te dicen, cuando vas a solicitarlo: “sí pero tiene usted que demostrar que dos años seguidos ha tenido pérdidas de más del 20%”. Eso es ruina total, ¿cómo voy a mantenerme yo dos años, 24 meses, perdiendo dinero y pagando todas las cuotas de Seguridad Social, autónomos etc.? Entonces, qué pasa, pues que el empresario que es autónomo dónde se va... y encima son trescientos y pico euros, pues él se lo hace todo y no contrata a nadie. Va trampeando, trampeando, trampeando y ya está (GEM). ”*



Gráfico 34. Factores que habría que reforzar para asegurar el mantenimiento de la actividad de la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

Los factores que habría que reforzar para asegurar el mantenimiento de la actividad de la microempresas rurales se reflejan en el gráfico 49.

El gráfico muestra la diversidad de elementos sobre los que las empresas locales deberían incidir para lograr afianzarse en el mercado.<sup>57</sup> Entre ellos, destaca la incorporación de aspectos innovadores en el producto o servicio (47,98% de las empresas), orientar más el producto a las necesidades de la clientela (37,89%) o el acompañamiento en la realización de trámites como solicitud de subvenciones o líneas de financiación (31,32%). En

esta línea, ya se comentó la escasa disponibilidad de tiempo del empresariado local para informarse sobre las líneas de financiación a empresas que ofrece el GDR, la Junta de Andalucía u otras entidades privadas y públicas, derivado de la implicación que exige la empresa para lograr mantenerse en el mercado. Otra cuestión que condiciona el acceso a las subvenciones es el proceso burocrático que conlleva su solicitud. La reducción de este trámite o la creación de mecanismos que facilitaran su cumplimentación aumentarían las opciones del empresariado de optar a financiación por esta vía.

57. Porcentaje calculado sobre el total de empresas.

*“ Yo creo que a las pequeñas empresas que se encuentran con tantos problemas burocráticos, tantos choques con los créditos y con todo, desde la ADR y desde los Ayuntamientos, claro que se podría hacer: eliminar mucho papeleo sobre todo. Que la opción al crédito y a subvenciones fuera fácil (GEM). ”*

Otras de las propuestas del empresariado para mantener la actividad están relacionadas con aumentar la presencia en el mercado de las empresas y recurrir a fórmulas innovadoras para difundir la actividad que se presta y destacar sus aspectos diferenciales. Por otra parte, se señala la necesidad de aplicar medidas que incidan

sobre los efectos de los impagos o los retrasos en el pago que se están produciendo ya que las empresas, independientemente de que cobren su servicio o no, deben hacer frente a sus obligaciones tributarias y fiscales, lo que termina ahogando a las empresas pequeñas con un volumen de negocio menor.

En general, las empresas apuntan a la necesidad de que fluya el crédito y de que se recupere la demanda, destacando la importancia de desarrollar políticas no solo que protejan al empresariado rural sino que estimulen la generación de empleo que, en definitiva, es lo que terminará estimulando el consumo.







## Capítulo V

Las personas trabajadoras  
del ámbito rural frente a la crisis



## Las personas trabajadoras del ámbito rural frente a la crisis

Una aproximación a la realidad de las trabajadoras y trabajadores de las empresas del medio rural exige poner de manifiesto cuáles son los factores que condicionan el desarrollo profesional de unas y otros en el momento actual. Su análisis desde la perspectiva de género implica la consideración de la esfera reproductiva como parte integrante del sistema económico, y la necesidad de visualizar qué elementos están en la base de las desigualdades de género y condicionan la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

En este capítulo se aportan las claves que permiten caracterizar la realidad de las personas trabajadoras en espacios rurales y los factores de desigualdad de género que mediatizan sus oportunidades de empleo en el momento de crisis actual. Se inicia con una caracterización de la plantilla de las empresas participantes y el análisis de sus condiciones de trabajo, para continuar analizando los efectos de la actual crisis en la movilidad de la plantilla de las empresas.

### V.1. Situación actual de las trabajadoras y trabajadores en las empresas rurales

Este epígrafe centra la mirada en las características de la ocupación de las personas trabajadoras en las empresas de la muestra, aspecto relevante en tanto que el 48,29% del total tiene personas asalariadas.<sup>58</sup> El análisis de la realidad de éstas en las empresas, comienza con un acercamiento a la composición de sus plantillas a través de indicadores básicos como la edad, el nivel de estudios o su distribución por sector de actividad. Este apartado avanza profundizando en las condiciones laborales de las personas trabajadoras y en las posibles desigualdades que se puedan estar reproduciendo, para continuar analizando las oportunidades de acceso a las medidas de conciliación que planteen las empresas, y las oportunidades de formación y promoción que encuentran las personas trabajadoras. Todas estas variables permiten reflejar la situación y posición actual de las personas trabajadoras en las empresas rurales.

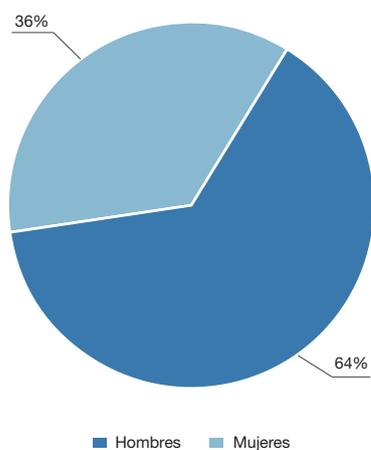
---

58. En el capítulo anterior se reflejó como la distribución del empresariado con y sin personas trabajadoras en los territorios de la muestra se corresponde con el que muestran los datos provinciales y nacionales, por lo que el análisis de la plantilla de las empresas rurales unida al que ya se hizo sobre el empresariado, permite obtener una visión realista de la dinámica del mercado de trabajo en los territorios de estudio.

## A. Caracterización de la plantilla de las empresas rurales

La composición de la plantilla de las empresas pone de manifiesto el peso del empleo masculino:

**Gráfico 1. Composición (%) de la plantilla de las empresas de la muestra por sexo.**



Fuente: Elaboración propia.

Esta composición está relacionada con los sectores de actividad que en los territorios mueven más contrataciones. En general, el 50% de las personas trabajadoras en las empresas de la muestra se aglutina en los sectores de la agricultura y ganadería, construcción, reparación de vehículos y transportes y almacenamiento, tendencia generalizada en todos los GDR salvo aquellos en los que la muestra de empresas tiene una menor representación del sector agrícola y ganadero, y cobra relevancia el comercio, como Nororma, Serranía Suroeste, Guadalteba o Prodesse.

El índice de feminización global de la plantilla por sector de actividad queda reflejado en la tabla siguiente:

**Tabla 1. Índice de feminización de las empresas de la muestra por sector de actividad.**

Agricultura, ganadería, pesca	26,78%
Industrias manufactureras	77,78%
Construcción	8,50%
Comercio	75,61%
Reparación de vehículos	12,99%
Transporte y almacenamiento	16,00%
Hostelería	167,31%
Educación	271,43%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	87,50%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	606,25%
Otros	97,67%
<b>Total</b>	<b>55,73%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Queda patente la persistencia de la segregación horizontal, que ya se observaba en los datos generales de población. La masculinización de sectores como el agrícola y ganadero, construcción o reparación de vehículos y transporte, explica la mayor presencia de hombres en un mercado local con una gran influencia de estos sectores que, además y según destacan los y las participantes, prima el acceso o la permanencia en el empleo de los hombres sobre el de las mujeres, más aún, en un contexto económico en el que la creación de empleo no es suficiente para cubrir la demanda de puestos de trabajo y en el que el empleo de las mujeres se considera secundario, un complemento a los ingresos familiares, y prescindible si es necesario atender a otras esferas de la vida como el cuidado o el trabajo del hogar.

*“ Mira cuando había trabajo, a las mujeres les costaba encontrar empleo porque el empresario*

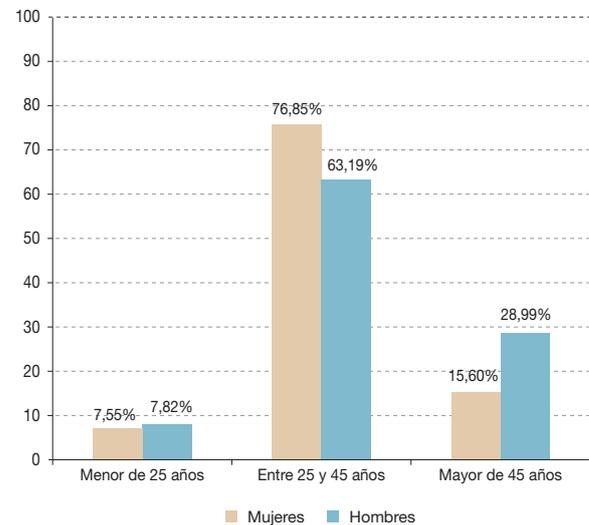
*casi siempre prefiere contratar a hombres, a no ser que fuera para trabajos en los que se necesitaba habilidad manual o para trabajos que de toda la vida los han hecho las mujeres. Prefieren contratar hombres porque todavía se tiene la idea de que ellos deben de ser los que lleven el dinero a sus casas y que la mujer es la que tiene que cuidar de los hijos. Pero en la situación de crisis que tenemos ahora, si antes era difícil para las mujeres, ahora ya es prácticamente imposible, porque el pensamiento que hay ahora es que una mujer que trabaja le está quitando el puesto a un hombre (GEM). ”*

Atendiendo a la composición de la plantilla de las empresas por tramos de edad.

El 68,56% del total de la plantilla de las empresas se concentra en el tramo de edad de entre 25 y 45 años, siendo el 44% mujeres y el 56% hombres. Si se analiza la concentración de mujeres y hombres por tramos de edad, se observa de nuevo como mujeres y hombres se concentran en mayor medida en el tramo central, aunque las mujeres superan en casi catorce puntos porcentuales a los hombres. En el tramo de edad siguiente, esto es, mayores de 45 años, los hombres superan a las mujeres en 13 puntos porcentuales. Esta menor presencia en el empleo de las trabajadoras mayores es similar a la que mostraban las titulares de las empresas y que, como ya se señaló entonces, puede estar motivada por sus menores posibilidades de permanencia en el empleo, o porque en estas edades fueron menos las que se incorporaron al mercado de trabajo.

Si se relacionan las dos últimas variables consideradas, esto es, edad y sector de actividad, no se producen grandes desviaciones sobre lo ya expuesto, aunque sí se aprecian algunas diferencias ligadas al género, sobre todo, en los tramos inferiores de edad.

Gráfico 2. % de personas trabajadoras en las empresas participantes por sexo y edad. (índice de concentración).



Fuente: Elaboración propia.



Tabla 2. Distribución de la plantilla de las empresas participantes por sexo, edad y sector de actividad<sup>59</sup>.

	Menor de 25 años		Entre 25 y 45 años		Mayor 45 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Agricultura, ganadería, pesca	8,70%	91,30%	31,67%	68,33%	20,81%	79,19%
Industrias manufactureras	44,44%	55,56%	50,00%	50,00%	28,57%	71,43%
Construcción	16,67%	83,33%	11,01%	88,99%	1,92%	98,08%
Comercio	23,81%	76,19%	49,71%	50,29%	43,24%	56,76%
Hostelería	57,14%	42,86%	61,26%	38,74%	68,18%	31,82%
Reparación de vehículos	0,00%	100,00%	16,98%	83,02%	31,25%	68,75%
Transporte/ y almacenamiento	-	-	23,53%	76,47%	4,00%	96,00%
Educación	100,00%	0,00%	64,71%	35,29%	0,00%	100,00%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	66,67%	33,33%	61,11%	38,89%	0,00%	100,00%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	25,00%	75,00%	50,00%	50,00%	-	-
Actividades sanitarias y de servicios sociales	100,00%	0,00%	82,95%	17,05%	91,67%	8,33%
Otros	83,33%	16,67%	50,00%	50,00%	37,50%	62,50%
<b>Total</b>	<b>38,46%</b>	<b>61,54%</b>	<b>44,04%</b>	<b>55,96%</b>	<b>25,83%</b>	<b>74,17%</b>

Fuente: Elaboración propia

Se observa como el porcentaje de hombres en edades superiores a los 45 años es mayor en todos los sectores de actividad menos en la hostelería, actividades sanitarias y de servicios sociales, en el que las mujeres son mayoría (68,18% y 91,67% respectivamente). Que la presencia de mujeres en el empleo es menor en el tramo de edad de mayores de 45 años es una realidad que se ha puesto de manifiesto en los datos de población generales, en el caso de las personas titulares de las empresas y, de nuevo, en la composición de la plantilla de las empresas.

Si se analiza su distribución en edades inferiores a los 25 años, y teniendo en cuenta que en estas edades tempranas es en las que se suele acceder al mercado de trabajo por primera vez, parece quedar claro que los hombres tienen más oportunidades de acceso a los sectores de actividad tradicionalmente masculinizados, como la agricultura pesca y ganadería, la construcción o reparación de vehículos, mientras que las mujeres encuentran estas oportunidades en sectores como la educación, las actividades sanitarias y de servicios sociales o las actividades administrativas

59. Cuando la casilla está marcada con “-” significa que no hay personas trabajadoras en ese sector de actividad, sexo y edad.

y servicios auxiliares. Son datos que apuntan a la persistencia de la influencia del rol de género en las elecciones profesionales de los y las jóvenes, y a la persistencia de los estereotipos de género en las empresas, en las que, dependiendo del sector, tendrán más oportunidades de iniciar su andadura profesional las mujeres o los hombres.

Sin embargo, el aumento del desempleo masculino ligado a la caída de sectores en los que los hombres eran mayoría, ha motivado su desplazamiento a otros sectores de actividad ocupados mayoritariamente por mujeres hasta el momento. Por ejemplo, destaca el elevado porcentaje de hombres jóvenes que trabajan en el sector comercio (76,19%) y, en menor medida en el hostelero (42,86%). Si se compara el tramo de edad de menores de 25 años con el de mayores de 45 en estos sectores, se observa como en el caso del comercio los hombres mayores suponen el 56,76% (20 puntos por debajo del tramo de menores de 25 años), y en la hostelería los hombres mayores únicamente suponen el 31,82% (11 puntos porcentuales por debajo de los hombres jóvenes en este sector). Lo que sí parece mantenerse es la segregación ocupacional en el seno de estos sectores, según especifican las y los participantes en el estudio:

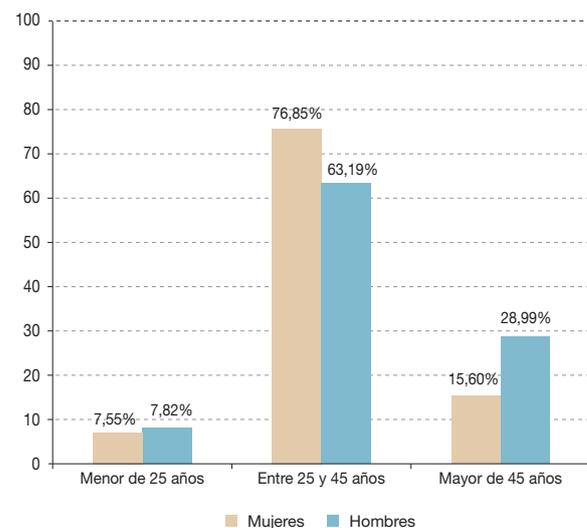
**“ En hostelería, para cocina, barra, comedor, se prefiere al hombre. En cuanto a hacer las habitaciones quizás la mujer, porque son los trabajos que mayoritariamente vienen desarrollando (GEH). ”**

En cuanto a la composición de la plantilla de las empresas participantes por nivel de estudio alcanzado.

El gráfico pone de manifiesto como el 61,41% de los hombres que integran la plantilla de las empresas rurales tienen estudios primarios (22 puntos porcentuales por encima de las mujeres), mientras

que las trabajadoras se concentran en los estudios secundarios (17 puntos porcentuales sobre los hombres) y tienen una mayor presencia en las titulaciones universitarias (9 puntos porcentuales sobre los hombres). Aunque una mayor cualificación influye positivamente en las oportunidades de empleo de las mujeres rurales, el 57% de los puestos en las empresas están ocupados por personas sin estudios o con estudios primarios, de los que el 77% son hombres, con más oportunidades de acceso a un mercado de trabajo que no exige una cualificación alta.

**Gráfico 3. % de personas trabajadoras en las empresas participantes por sexo y nivel de estudios. (índice de concentración).**



Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, se trata de un mercado de trabajo muy masculinizado, que emplea, mayoritariamente, mano de obra con una baja cualificación y que parece estar favoreciendo la contratación de hombres en

un momento en el que la oferta de empleo no es bastante para cubrir la demanda.<sup>60</sup> Esta dinámica está relacionada con los sectores de actividad predominantes en la zona que son los que generan una mayor oferta de puestos de trabajo, sectores mayoritariamente ocupados por hombres, y en los que los estereotipos de género aún prevalecen. Es un mercado laboral en el que persiste la segregación ocupacional, en el que las mujeres encuentran más oportunidades de empleo en los sectores más relacionados con su rol de género. Son aspectos que parecen perpetuarse en tiempos de crisis y que, si se mantiene la tendencia actual, incrementarán las brechas de género ya existentes.

#### B. Las condiciones laborales de la plantilla de las empresas de la muestra

Para iniciar este análisis se lanza una primera mirada a la posición de las trabajadoras y trabajadores en las empresas través del *puesto ocupado*.

Aunque el estudio comprende un grupo de empresas que, por su tamaño, no suelen ofrecer oportunidades de desarrollo de carrera vertical, en aquellas en las que sí es posible, se aprecia claramente la persistencia del fenómeno de la segregación vertical, como ya se observó en el caso de la representación de las empresas. El 79,25% de los puestos directivos en las microempresas rurales están ocupados por hombres, así como el 67,11% de los mandos intermedios. Las mujeres alcanzan la mayor presencia entre los puestos administrativos (73,24%) y muestran una situación

algo más equilibrada con los hombres en los puestos técnicos y de personal no cualificado,<sup>61</sup> aunque en ambos casos los hombres superan en torno a diez puntos porcentuales a las mujeres. Ellos registran, además, porcentajes muy superiores entre el personal cualificado,<sup>62</sup> en el que se sitúan 49 puntos porcentuales por encima de las mujeres. Estos últimos son puestos valorados y mejor pagados, según señala el empresariado participante.

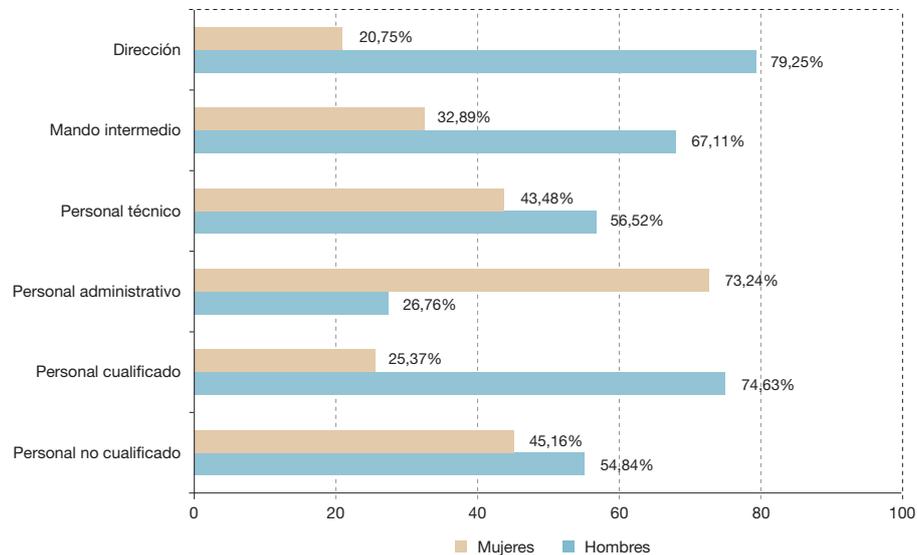


60. Se profundiza en este aspecto en apartados siguientes en los que se analiza el flujo de personas trabajadoras en las empresas de la muestra a partir de los movimientos que ha sufrido la plantilla en estos años de crisis.

61. Es personal cualificado aquel que desempeña tareas sencillas y rutinarias, como limpieza, peones, ayudantes de cocina, etc.

62. Se engloba en la categoría de personal cualificado a quienes desempeñan tareas tales como el manejo de maquinaria y de equipos electrónicos, la conducción de vehículos, el mantenimiento y la reparación de equipos eléctricos y mecánicos, operadores y operadoras de máquinas, carnicería, charcutería, entre otras.

Gráfico 4. Composición de la plantilla de las empresas de la muestra por sexo y puesto ocupado. (índice de distribución).



Fuente: Elaboración propia.

*“... y además, como tú dices, da la casualidad que los trabajos en los que se maneja maquinaria pesada suelen estar muy bien pagados (GEM).”*

Por tanto, los puestos de mayor prestigio social y económico están mayoritariamente ocupados por hombres, lo que tiene un efecto directo sobre sus condiciones laborales y salariales.

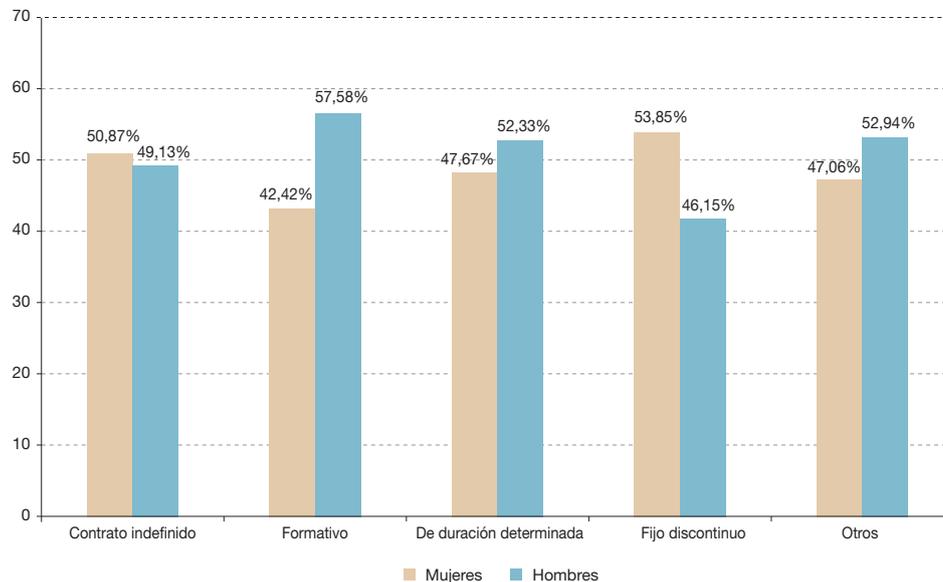
La composición de la plantilla por tipos de contrato muestra una situación de equilibrio en todas las categorías de esta variable, aunque el porcentaje

de mujeres es ligeramente superior en los contratos indefinidos y fijos discontinuos.<sup>63</sup>

Este porcentaje ligeramente superior de las contrataciones indefinidas y fijas discontinuas en las mujeres es resultado, probablemente, de la caída del empleo masculino en los sectores más afectados por la actual crisis. Esta situación ha podido motivar, a su vez, un aumento de las contrataciones temporales en los hombres, evolución que ya se apreciaba en las contrataciones nacionales y autonómicas.

63. La categoría “otros” incluye contratos del tipo relevo, prácticas, sustitución por baja maternal o por obra y servicio.

Gráfico 5. Composición de la plantilla de las empresas de la muestra por tipo de contrato. (índice de distribución).



Fuente: Elaboración propia.

La mayor brecha de género se registra en los contratos de formación, con una diferencia de 15,16 puntos porcentuales a favor de los hombres. Esta tipología de contratos está destinada a aquellos colectivos de estudiantes que quieren iniciarse en el mundo laboral y que, generalmente, deben encontrarse entre las edades de 16 y 25 años.<sup>64</sup> Los datos apuntan a la preferencia de las empresas de la muestra por la contratación de hombres jóvenes, fundamentalmente, en las empresas agrícolas y ganaderas, las comerciales o de reparación de vehículos, sectores que ya se

ha visto que registran una mayor ocupación de hombres en el tramo de edad de menores de 25 años. Es una realidad que corroboran las personas trabajadoras participantes y que está alentada por las mayores facilidades que encuentran las empresas para realizar contratos y despidos a raíz de la última reforma laboral.

*“ Sí, la empresa se aprovecha mucho del contrato de formación, el tema de la Seguridad Social beneficia ahora mismo más el contratar a un chico joven (GTM)*

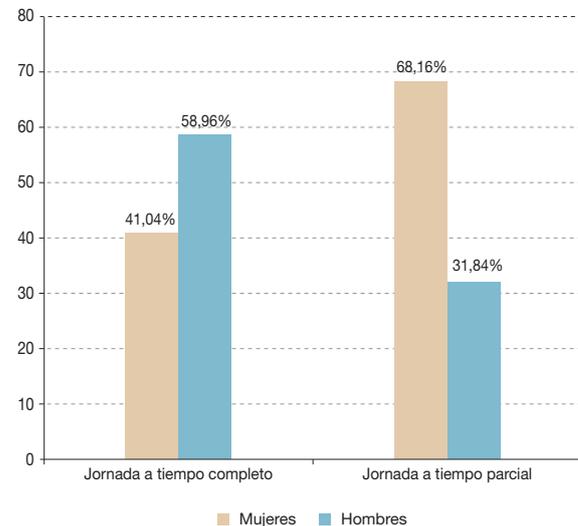
64. Los y las menores de 30 también podrán ser contratadas mientras la tasa de paro no se sitúe por debajo del 15%. El límite máximo de edad no se aplicará en aquellas personas que tengan discapacidad o estén en situación de exclusión social.

*Yo creo que el empresario está teniendo más facilidad y más beneficio a la hora de contratar y de despedir, de saber a quién coge, porque a lo mejor hay gente que está mucho más preparada y, porque tienen ya una edad, no lo cogen sino que cogen a otro más joven aunque menos preparado pero que al empresario le interesa más contratarlo (GTH) ”*

El análisis de la composición de la plantilla de las empresas por el *tipo de jornada* que desempeña pone de manifiesto que son las mujeres las que aglutinan el 68,51% de los contratos con jornada a tiempo parcial, mientras que la contratación a tiempo completo es, mayoritariamente, masculina.

Factores como la posición ocupada en la empresa, el tipo de contrato o el tiempo dedicado al empleo, condicionan el salario que perciben mujeres y hombres, poniendo de manifiesto la persistencia de la *brecha salarial* entre ambos.

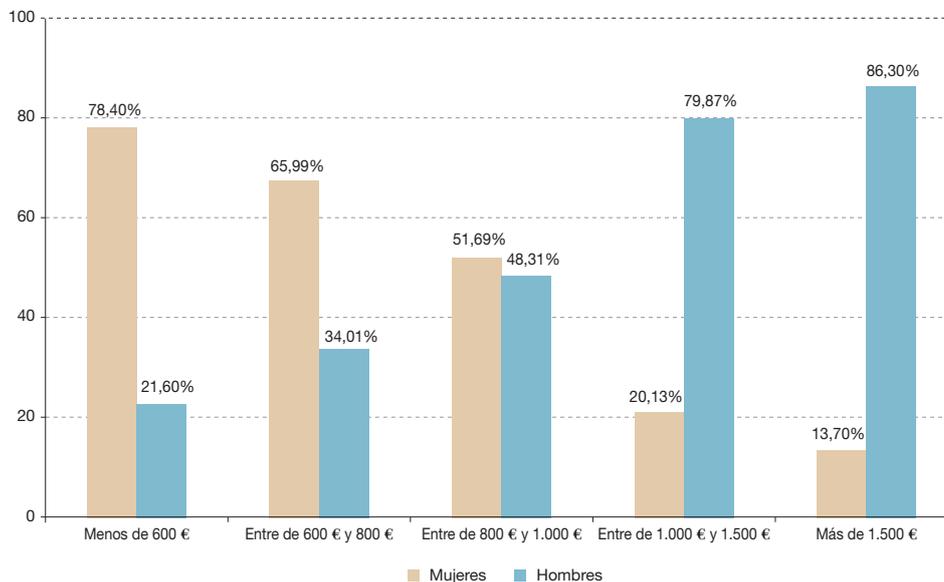
Gráfico 6. Composición de la plantilla de las empresas de la muestra por sexo y tipo de contrato. (índice de distribución).



Fuente: Elaboración propia.



Gráfico 7. Composición de la plantilla de las empresas de la muestra por sexo y tramo salarial. (índice de distribución).

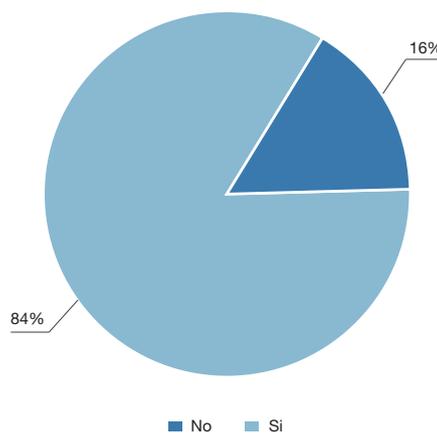


Fuente: Elaboración propia.

Queda patente en el gráfico como el porcentaje de mujeres disminuye a medida que va aumentando el tramo salarial y viceversa en el caso de los hombres. Esta es una realidad que se reproduce en todos los GDR participantes y en todos los sectores de actividad.

Uno de los efectos de la actual crisis sobre las personas trabajadoras, está siendo, en algunos casos, el aumento de retrasos en el cobro de sus nóminas. Sin embargo, a pesar de que las empresas, como se ha comprobado, han visto reducida su demanda, endurecidas las condiciones de acceso al crédito y aumentada la morosidad pública y privada, solo el 16% de las personas encuestadas dicen haber sufrido retrasos en el cobro de sus nóminas, sin que haya diferencias por sexo.

Gráfico 8. % de personas trabajadoras que han sufrido retraso en el cobro de su nómina, entre 2008-2013.



Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 3. % de personas trabajadoras que han sufrido retrasos en el cobro de sus nóminas por GDR.**

GDR	No	Sí	Total general
Aljarafe Doñana	76%	24%	100%
Adelquivir	100%	0%	100%
Campiña de Jerez	77%	23%	100%
Nororma	84%	16%	100%
Corredor de la Plata	84%	16%	100%
El Záncara	91%	9%	100%
Guadalteba	89%	11%	100%
PRODESE	98%	2%	100%
Serranía de Ronda	72%	28%	100%
Serranía Suroeste Sevillana	91%	9%	100%
Sierra Mágina	87%	13%	100%
Sierra Morena Sevillana	61%	39%	100%
Valle Eze Entrecabos	85%	15%	100%
<b>Total general</b>	<b>84%</b>	<b>16%</b>	<b>100%</b>

Aunque sobre el total de la muestra este indicador no resulta significativo, una mirada a los territorios desvela que no todos siguen esta misma tendencia.

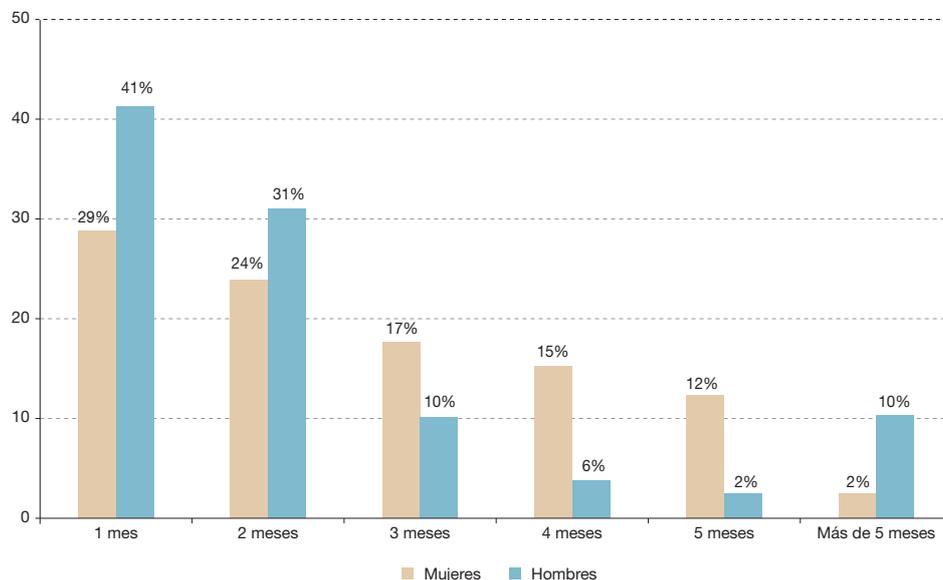
Grupos como Aljarafe- Doñana, Campiña de Jerez o Serranía de Ronda ven incrementado el porcentaje de personas trabajadoras que sufren retrasos en el cobro de sus nóminas por encima del 20%, o Sierra Morena Sevillana, en el que el 39% de las personas trabajadoras dicen haber afrontado estos retrasos. En ningún caso, se observan diferencias ligadas al sexo, aunque sí al sector de actividad. En los GDR mencionados, las trabajadoras y trabajadores que han sufrido retrasos en el cobro de sus nóminas se concentran en los siguientes sectores de actividad.<sup>65</sup>

**Tabla 4. % de personas con retrasos en sus nóminas por sector de actividad.**

GDR	Aljarafe Doñana	Campiña de Jerez	Serranía de Ronda	Sierra Morena Sevillana	Total general
Agricultura, ganadería, pesca	9%	13%	15%	28%	19%
Industria	-	13%	15%	28%	17%
Construcción	-	-	15%	-	5%
Comercio	36%	-	8%	11%	17%
Hostelería	-	13%	15%	-	5%
Educación	-	0%	8%	6%	5%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	-	13%	-	11%	5%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	-	-	8%	-	2%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	-	25%	8%	-	2%
Otro	55%	13%	8%	17%	24%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

65. El % de personas trabajadoras en estas circunstancias en el resto de GDR es muy pequeño como para poder extraer conclusiones, por lo que no se incluyen en el análisis.

Gráfico 9. Tiempo de retraso en el cobro de las nóminas. (% de personas trabajadoras).



Fuente: Elaboración propia.

Los sectores que en los GDR señalados están concentrando al mayor porcentaje de personas trabajadoras con retrasos en sus nóminas son la agricultura y ganadería, la industria, el comercio, y las actividades encuadradas en la categoría “otros”, fundamentalmente, actividades financieras y aseguradoras. Estas últimas, aglutinan al 55% de trabajadores y trabajadoras en el GDR Aljarafe Doñana, grupo con un elevado número de personas en esta situación también en el sector del comercio (36%). Por su parte, Campiña de Jerez registra el mayor porcentaje de retrasos en las actividades sanitarias y de servicios sociales, posiblemente, ligadas a los recortes que están sufriendo estas áreas. En la Serranía de Ronda destacan los

retrasos en los sectores de la agricultura, industria, construcción y hostelería (15% respectivamente), mientras que en Sierra Morena Sevillana, el 56% de los mismos se registran en los sectores de la agricultura y ganadería y la industria.

En cuanto al tiempo de retraso en el cobro de sus nóminas, la relación que se establece entre el porcentaje de personas trabajadoras y el tiempo de retraso en el cobro es inversamente proporcional, esto es, hay un mayor volumen de trabajadores y trabajadoras cuando el tiempo de retraso es menor, y éste va disminuyendo a medida que aumenta el tiempo. El gráfico siguiente facilita la visualización de este hecho.

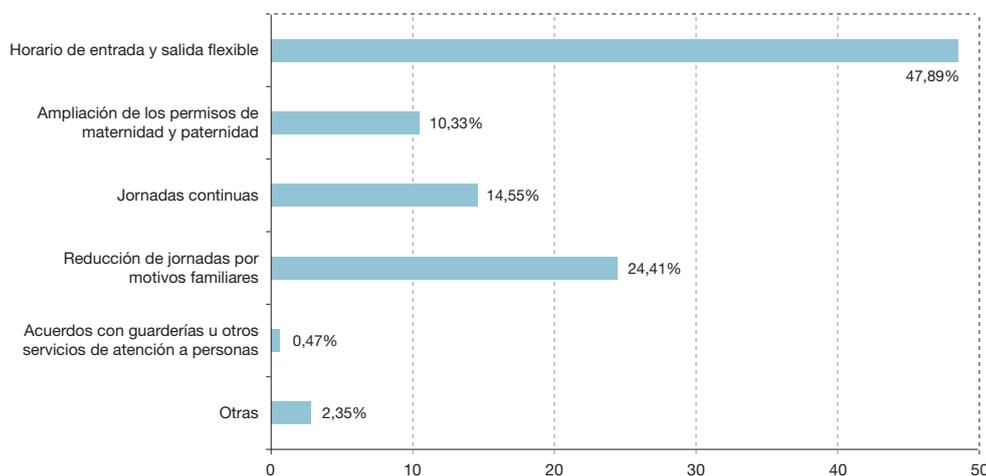
Las mujeres sufren mayores retrasos que los hombres. Ellos, en el 41% de los casos, tienen pendiente un mes de cobro. Sin embargo, la proporción de mujeres que sufre retrasos en el cobro de sus nóminas de más de 3 meses asciende al 46%, mientras que los hombres en esta situación suponen el 28%. En este punto, también se observan diferencias en función del sector de actividad. Así, los hombres que afrontan retrasos en el cobro de sus nóminas se concentran en los sectores de la agricultura y ganadería, industria y comercio, y son retrasos de 1 ó 2 meses. Las mujeres sufren los retrasos más largos en todos los sectores de actividad, pero se concentran en mayor medida en las actividades sanitarias y de servicios sociales, en las administrativas y servicios auxiliares, hostelería y educación, algunos de ellos, afectados por los recortes que se están produciendo en las políticas de protección

social. Son sectores que, como ya se ha visto en capítulos anteriores, no han perdido tanto empleo como otros más masculinizados. Sin embargo, se observa como la permanencia en el empleo de las mujeres en los mismos, está asociada a un empeoramiento de sus condiciones laborales. Estos retrasos de cobro más amplios se unen, como se verá más adelante, a reducciones de jornadas y salarios que, en el caso de las mujeres, también se observan en mayor medida en estos sectores.

### C. Posibilidades de conciliación del trabajo mercantil y doméstico

El 36% de las empresas con personas asalariadas plantean medidas de conciliación. Las que se están llevando a cabo principalmente se recogen en el gráfico 59.

Gráfico 10. Tipos de medidas de conciliación puestas en marcha por las empresas de la muestra.



Fuente: Elaboración propia.

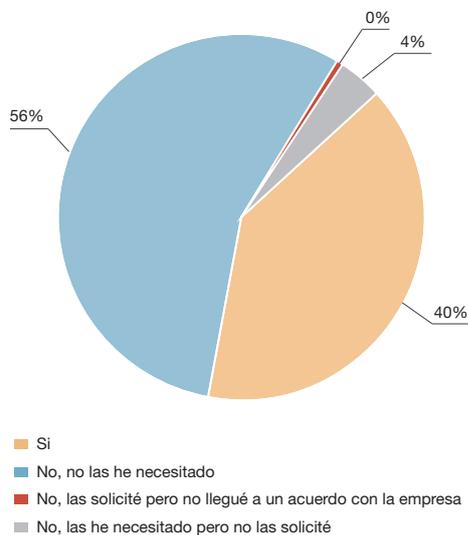
Las más usuales, señaladas tanto por el empresario como por las personas trabajadoras, suelen ser la flexibilización de los horarios de entrada y salida, seguida por la reducción de jornada por motivos familiares. En la categoría “otras” se incluyen los acuerdos personales entre el empresario y la persona trabajadora, o quienes señalan que aun no proponiendo medidas actualmente, si se presentara la necesidad, “se hablaría”. De hecho, en el 91% de las empresas que sí plantean acciones de conciliación, se realizan mediante un acuerdo personal con la trabajadora o el trabajador cuando es necesario. Las microempresas, por su tamaño, favorecen la creación de vínculos más cercanos entre la plantilla y el empresario, que facilita este tipo de negociaciones. Únicamente un 9% de las empresas encuestadas tienen un procedimiento establecido de solicitud de estas medidas. De hecho, las personas

trabajadoras manifiestan que el empresariado es reacio a plantear procedimientos en esta línea.

*“ Los empresarios son muy reacios a que las medidas de conciliación vengan ya preestablecidas. Una cosa muy distinta es hablarlo con la empresa como trabajador o trabajadora. Llegado el caso, se puede llegar a un acuerdo pero es algo que se realiza de manera puntual pues si viene preestablecido es algo que la empresa lo percibe como un coste extra-salarial (GTH). ”*

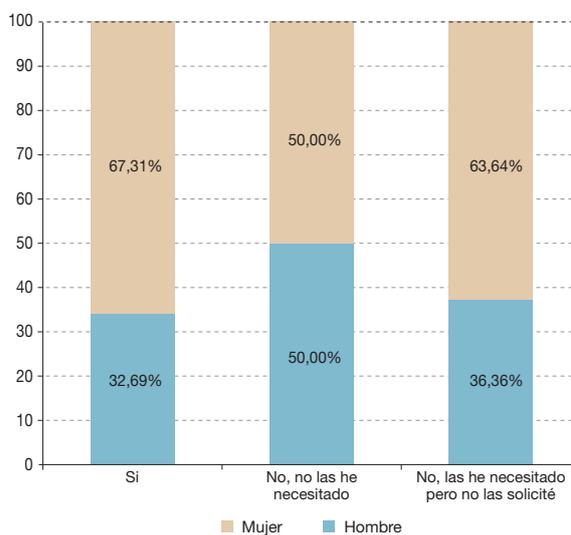
La percepción del coste que implica para la empresa el poner en marcha medidas de conciliación no motiva al empresario a diversificar las disponibles en su empresa. Pero además, es un “problema” que se sigue asociando a las mujeres que son, por otra parte, quienes solicitan este tipo de medidas mayoritariamente.

Gráfico 11. % de personas trabajadoras que han solicitado medidas de conciliación.



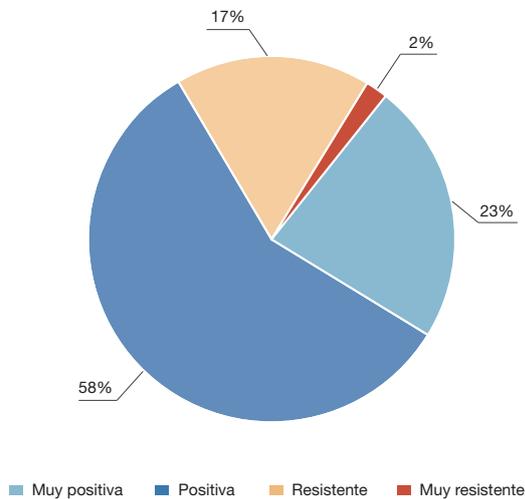
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12. % de personas trabajadoras que han solicitado medidas de conciliación, por sexo.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 13. Opinión de las personas trabajadoras sobre la actitud de su empresa frente a conciliación.



Fuente: Elaboración propia.

De las personas trabajadoras que disponen de medidas de conciliación en sus empresas, el 40% las ha solicitado y de ellas, el 67,31% son mujeres. El resto, o no las ha necesitado (56%), o las ha necesitados y no las solicitó (4%).

Lo que sí parece claro es los acuerdos entre el empresariado y la persona trabajadora en materia de conciliación están funcionando y generando la percepción generalizada de que el empresariado tiene una actitud positiva hacia esta materia.

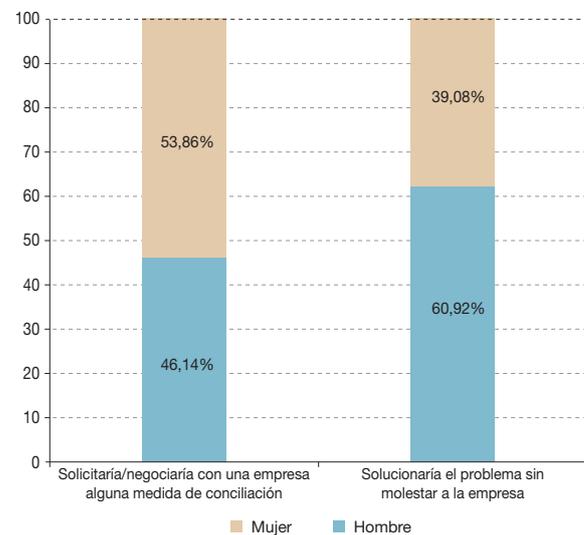
El 81% de las personas trabajadoras señalan que la actitud de su empresa frente a la conciliación es positiva o muy positiva. Sin embargo, las medidas que se están poniendo en marcha en materia de conciliación no están modificando sustancialmente la división sexual del trabajo existente ni el rol de género. Es más, las necesidades familiares siguen tirando de las mujeres hacia el ámbito reproductivo y sacándolas del mercado de trabajo. Así lo manifiestan las trabajadoras y trabajadores.

“Entonces es ella la que sacrifica el acceder a un empleo (...) El hombre no tiene dificultad para conciliar el empleo y la casa porque los hombres se implican bastante menos que la mujer (GTH).

..., y es más, las mujeres en el momento que utilizan su disponibilidad de cuidadora y tiene que abandonar el puesto de trabajo... están abocadas a perder ese puesto de trabajo. Está claro que le va a repercutir negativamente ese rol (GTMIX).”

Son, por tanto, las mujeres las que siguen teniendo la necesidad de conciliar pues son ellas las que continúan asumiendo en exclusiva el trabajo de cuidado, sin que exista una asunción de responsabilidades ni por parte de los hombres ni de las empresas. El gráfico siguiente incide en esta realidad al poner de manifiesto como actuarían mujeres y hombres ante necesidades familiares que requirieran la solicitud de medidas de conciliación a su empresa.

Gráfico 14. Cómo actuarían si tuviera que responder a necesidades familiares, por sexo.



Fuente: Elaboración propia.

Son mayoría las mujeres que negociarían con la empresa alguna medida de conciliación si tuvieran que responder a necesidades familiares, mientras que el 60,92% de las personas que tratarían de solucionar el problema sin recurrir a la empresa, son hombres que, como ya se ha visto, cuentan con un poder adquisitivo mayor para obtener servicios de mercado que puedan satisfacer esas necesidades, o cuentan con otras personas de la familia que asumen ese trabajo y que, habitualmente, son mujeres. En esta línea, el análisis de la *organización del trabajo de reproducción*, en el que se desarrollan actividades imprescindibles para la vida, y la articulación de las relaciones de género en el mismo, es un tema central, que se sitúa en la

base de las desigualdades en el mercado de trabajo en tanto que mediatiza las oportunidades de desarrollo de las mujeres. En este ámbito ofrece una información interesante el estudio de los *usos del tiempo reproductivo* de las trabajadoras y trabajadores de la muestra, que pone de manifiesto que también en esta esfera unas y otros no realizan las mismas tareas, ni emplean el mismo tiempo, ni tienen la misma percepción sobre la carga de trabajo que ello supone.

La tabla siguiente recoge el promedio de horas semanales que las personas que responden al cuestionario y sus parejas, emplean a las distintas tareas reproductivas.

**Tabla 5. Promedio de horas semanales que las personas encuestadas y sus parejas dedican al trabajo familiar.**

Tareas	Hombres	Mujeres	Diferencial	Parejas de Hombres	Parejas de Mujeres	Diferencial
Compras	3	3	0	5	3	-2
Comida	4	7	3	11	4	-7
Limpieza de la casa	3	7	4	11	3	-7
Lavar, planchar, colocar ropa	2	4	2	6	1	-5
Cuidado de plantas, huertas o explotaciones agrarias de autoconsumo	6	1	-5	1	4	2
Gestiones de banco, correo, etc.	2	1	0	2	2	0
Reparaciones domésticas	2	0	-2	1	2	1
Mantenimiento de vehículos	2	0	-2	0	2	2
Cuidado de menores en el hogar	5	12	7	14	8	-6
Acompañamiento ocio de menores	4	5	1	7	4	-3
Cuidado de mayores en el hogar	1	2	1	3	1	-2
Acompañamiento ocio de mayores	0	1	1	1	0	-1
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>-19</b>

Fuente: Elaboración propia.



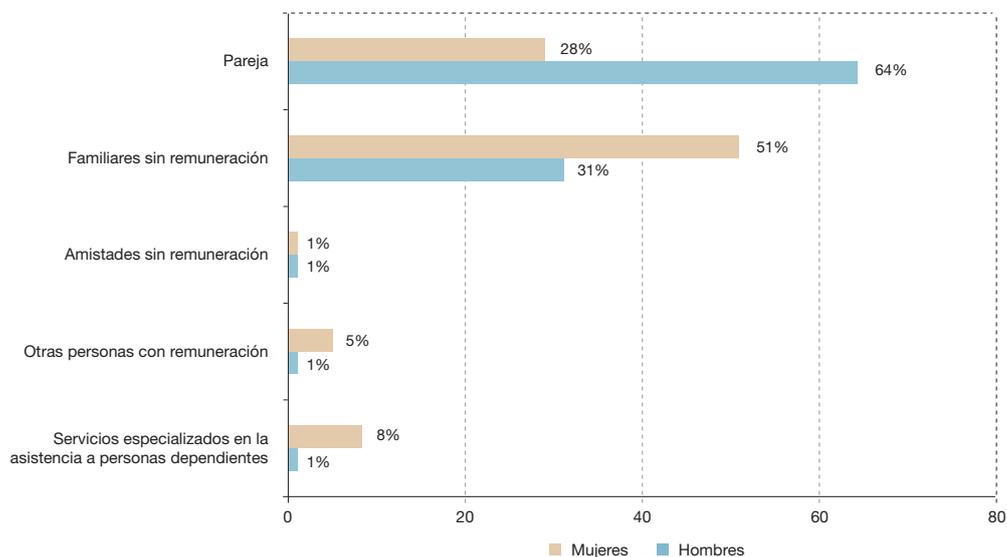
En términos globales, las trabajadoras de la muestra dedican una media de 9 horas semanales más al trabajo familiar que los trabajadores. Ellas dedican más tiempo al cuidado de menores en el hogar (7 horas más que los hombres) y a la limpieza de la casa (4 horas más que los hombres). Ellos, por su parte, dedican más tiempo al cuidado de plantas, huertas o explotaciones de autoconsumo (5 horas más que las mujeres), y a las reparaciones domésticas y mantenimiento de vehículos (2 horas más que las mujeres). Sin embargo, no todas las tareas que implica el trabajo familiar tienen el mismo peso. Aquellas como las reparaciones domésticas o el mantenimiento de vehículos son de carácter más puntual y, a menudo, aplazables que, por ejemplo, el cuidado de menores.

Cuando las personas encuestadas hablan de sus parejas, la distribución del tiempo dedicado a las tareas del trabajo doméstico en función del sexo es similar a la señalada para las personas encuestadas. Llama la atención la comparación entre la percepción que los hombres tienen del

tiempo que emplean en las tareas familiares (un total de 22 horas semanales), y la percepción que tienen las mujeres sobre el tiempo que emplean sus parejas (13 horas semanales). Esta diferencia (de 9 horas semanales de trabajo familiar) que se produce entre ambas percepciones no se observa si se compara el tiempo dedicado por las trabajadoras de la muestra y las parejas de los trabajadores (31 y 32 horas semanales respectivamente). Los hombres, que no reconocen el trabajo familiar como su responsabilidad, tienden a sobrevalorar su participación en el mismo, y lo reflejan en una sobreestimación del número de horas dedicadas.

Lo que parece quedar demostrada es la ausencia de corresponsabilidad en el ámbito doméstico. En este punto, cabe preguntarse cómo organizan las personas trabajadoras el trabajo familiar y de cuidado, y qué efecto está teniendo la actual situación económica, especialmente, teniendo en cuenta que el 32% de las personas encuestadas manifiestan que en su familia hay personas dependientes y que, en el 94% de los casos, son menores.

Gráfico 15. % de personas trabajadoras en función de quién se encarga del cuidado de dependientes en horario laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Para desvelar cómo se organizan estas familias con personas dependientes, se analiza quién se hace cargo de éstas durante el horario laboral y extra laboral, así como el uso que se hace de los servicios de apoyo en el territorio en el que se realiza el estudio.

El gráfico 64 muestra quién asume la atención de las personas dependientes en las unidades familiares de las personas encuestadas, durante el horario laboral.

El cuidado de las personas dependientes de las trabajadoras y trabajadores encuestados recae, fundamentalmente, en la pareja o en algún o alguna familiar que no percibe remuneración por ello. Los hombres encuestados recurren a sus parejas para que atiendan al cuidado de personas dependientes

en su unidad familiar en el 64% de los casos, mientras que las mujeres únicamente lo hacen en el 28% de los casos. Ellas recurren mayoritariamente a algún o alguna familiar (51%), mientras que ellos utilizan este recurso en el 31% de los casos. La figura familiar que suele hacerse cargo de estas tareas de cuidado suelen ser las madres, seguidas de las suegras.

Son, además, en un 60,87% de los casos, las madres de las mujeres las que colaboran en las tareas de cuidados, y que terminan asumiendo parte del trabajo doméstico de la unidad de convivencia.

“ Si se necesita ayuda en la casa para el cuidado de los menores se echa mano de los familiares, sobre todo, las abuelas están haciendo una muy

*importante labor como cuidadoras e incluso los abuelos que no habían cuidado en su época ni de sus propios hijos (GTH). ”*

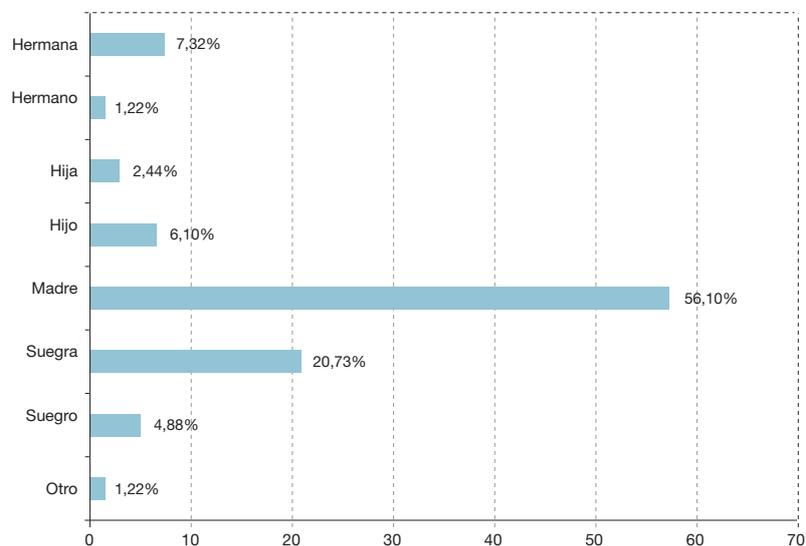
Aunque el porcentaje de personas que recurren a otras personas con remuneración o a servicios especializados es muy pequeño, destaca como las mujeres son las que los utilizan en mayor medida cuando no se dispone en el entorno cercano de otros recursos que la posibiliten, y dado que la responsabilidad del trabajo de cuidado sigue recayendo sobre ellas. Sin embargo, y como se verá a continuación, el acceso a estos recursos se ha visto condicionado por la crisis actual, por una parte, por los recortes que han sufrido este tipo de servicios y, por otra, por la disminución del poder

adquisitivo que, en general, están sufriendo las familias.

Fuera del horario laboral, el gráfico siguiente pone de manifiesto que son las mujeres las que asumen el trabajo reproductivo casi en exclusiva.

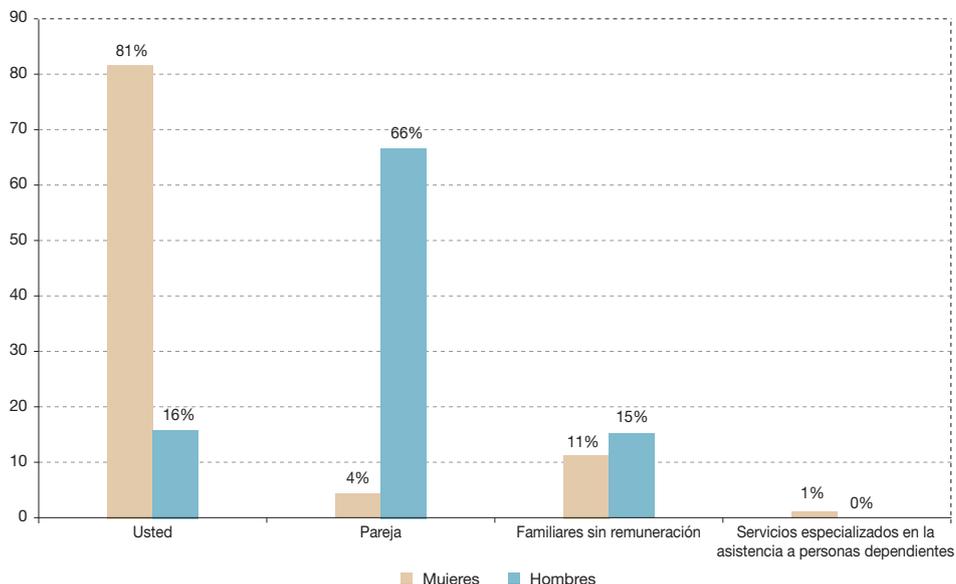
Las trabajadoras asumen el cuidado de personas dependientes en el 81% de los casos, mientras que los hombres solo lo hacen en el 16% de los mismos. Ellos recurren en mayor medida a su pareja para que desempeñe este trabajo (66%), mientras que las mujeres solo lo hacen en el 4% de los casos. Además, tanto mujeres como hombres suelen solicitar apoyo de familiares para desempeñar esta función y, de nuevo, son las madres y suegras las que se implican más.

Gráfico 16. % de personas trabajadoras con dependientes en función de a qué familiar recurren en horario laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 17. % de personas trabajadoras en función de quién se encarga el cuidado de dependientes fuera del horario laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Pero no todas las responsabilidades que se asumen en el ámbito reproductivo tienen el mismo grado de flexibilidad, sustituibilidad o necesidad. Ni todos los tiempos son iguales ni son intercambiables. El trabajo familiar puede dividirse en dos grandes componentes diferenciados. Uno constituido por todas aquellas tareas que son inseparables de la relación afectiva que implican y que, en consecuencia, no pueden ser valoradas a precio de mercado y no son fácilmente sustituibles. Otro es el trabajo familiar que produce bienes y servicios que pueden ser sustituidos por el mercado o el sector público. El grado de sustitución dependerá, por una parte del nivel de ingresos (básicamente

salarios) y, por otra, de la oferta de servicios públicos de cuidados.<sup>66</sup>

*“ Hay medios para organizarte, pero tiene que ser todo a peso de pagarlo, a no ser que tú tengas tus abuelos o tus hermanos, que es de lo que tiramos, creo yo, la mayoría (GTMIX). ”*

Ambos factores, salarios y servicios públicos destinados al cuidado, han sido afectados por la actual crisis económica. Por una parte, los recortes en las políticas de dependencia han influido en el número y las posibilidades de cobertura de los servicios públicos, ya escasos en territorios rurales como los que acogen este estudio.

66. Cristina Carrasco. La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? Publicado en la revista "Mientras Tanto", Nº 82, otoño-invierno 2001, Icaria Editorial, Barcelona.

*“ Sobre todo a partir de los tres años. Mientras el niño es de cero a tres años hay mucha oferta, cuando el niño cumple tres años ya puede estar solo en su casa porque no hay nada... porque en los pueblos pequeños no hay nada de nada, entre otras cosas, porque hay pocos niños (...) Sigue ocurriendo lo de siempre, en el medio rural nos encontramos con muchísimas más dificultades que en cualquier ciudad, aunque sea de tamaño medio (GTMIX).*

*Guarderías, pero pasa lo siguiente: que existen un determinado número de matrículas y no todos entran, solo los que puedan presentar una nómina y no muy alta. En el momento que te pasas un poco de los topes tienes que pagar una barbaridad que te conviene mejor dejarlo en tu casa y contratar a alguien para que cuide de él y al mismo tiempo te ayuda en la casa (GTM).* ”

Por otra parte, la limitación de plazas en los servicios públicos y el precio de las mismas si no se cumplen los requisitos que éstos exigen, condicionan el acceso de muchas familias, pues más allá de los recortes que se están produciendo, hay cada vez más familias con todos sus miembros activos en desempleo. En este contexto, muchas están prescindiendo de los servicios de atención a personas mayores, entre otras razones, porque su pensión supone el único ingreso familiar que les permite subsistir.

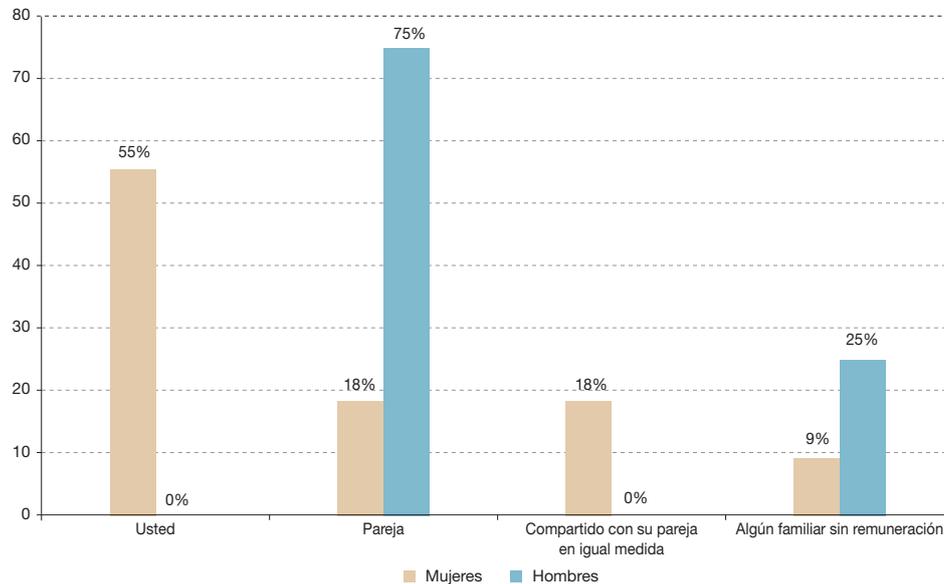
*“ Tú puedes mantener a tu familiar en la residencia porque normalmente, si la residencia es privada, te van a coger la pensión del familiar (...). Y puede que, si incluso sube de grado, puede ser que te cojan algo más. Si tú estás trabajando pagas eso, pero si no estás trabajando... ya no es sólo que no puedas pagar la parte que te exigen de más sino que es que la pensión de tu familiar te va a servir a ti para mantener a ti. Las están sacando porque la familia quiere la pensión del*

*padre porque tienen que vivir. Todo esto está derivando de la situación que estamos viviendo (GTH).* ”

Y cuando los servicios de cuidado son escasos o disminuyen, quienes terminan asumiendo las tareas que éstos realizaban son las mujeres. Los resultados que señalan las personas encuestadas no dejan lugar a dudas.



Gráfico 18. Quién asume las tareas que cubrían los servicios de cuidado (% de personas trabajadoras).



Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los hombres, cuando no disponen de servicios de cuidado, son sus parejas las que asumen esta función en el 75% de los casos y nunca ellos mismos. Las mujeres, por el contrario, asumen esas funciones en el 55% de los casos. Ellas, en el 18% de los casos, recurren a sus parejas o comparten estas tareas con ella. Por tanto, son las mujeres las que terminan asumiendo el trabajo familiar a costa de su propio empleo, con las consecuencias que ello supone sobre sus derechos y su autonomía, o terminan ocupando tiempos de vida que son sustituibles, como los tiempos de ocio o de participación ciudadana, desembocando en una sobrecarga de trabajo, como se ha comprobado en los datos analizados hasta el momento.

A la limitación de servicios destinados al cuidado y, en muchos casos, a su precio, se une la difi-

cultad de cuadrar los horarios de los mismos con los laborales. En esta línea, y aunque en varias ocasiones se ha señalado la flexibilidad en los horarios de entrada y salida que ofrecen las empresas rurales, éste es un problema para el 29% de las personas encuestadas, de las que el 61,11% son mujeres.

*“ Yo pienso que también son muy culpables de esta situación las propias empresas que si flexibilizaran más sus horarios habría menos problemas de los que estamos hablando y yo sé que se puede hacer pero hay que querer (GTM). ”*

Pero además de estos obstáculos relacionados con la escasez de servicios, su precio unido a la devaluación de los salarios y al aumento del desempleo, la organización de los tiempos de trabajo

o la relación que suele establecer el empresariado entre permanencia en el puesto de trabajo (más tiempo) y la productividad (más productividad), existen otros factores que afectan a las mujeres exclusivamente y que están relacionados con el arraigo del rol de género en las zonas rurales, donde aún se ejerce una fuerte presión social sobre el comportamiento femenino. La transgresión del rol de género por parte de las mujeres es penalizada socialmente, al percibirse como un abandono de las tareas que les corresponden.

*“ (Si las mujeres tienen personas dependientes) Eso está súper criticado en una mujer, sin embargo, en un hombre se ve normal (...) Y lo peor de todo es que te sientes culpable por estar trabajando y no ocuparte bien de los tuyos (GTM). ”*

*Nosotras somos las madres malas, las que trabajamos, las buenas son las que están todo el día en el parque con sus niños (GTM). ”*

Los sentimientos de culpabilidad y frustración que afrontan las trabajadoras pueden condicionar incluso su permanencia en el empleo, especialmente, si no logran conciliar los ámbitos personal y profesional. Ello se acrecienta en tanto que se mantiene un discurso que culpabiliza a las mujeres empleadas por el “abandono” de su responsabilidad de cuidado y el “descuido” que ello supone de las personas dependientes de la unidad familiar.

*“ ... que los dos estén trabajando, que hay veces que sí que se ven bien las cosas desde fuera, ¡oh! pues venga, qué bonito, los dos trabajando tal y cual, pero que crea problemas (...) A nivel familiar, los hijos quedan un poco..., se rompe un poco el núcleo familiar, los hijos quedan un poco desatendidos, no hay cohesión digamos... (GTH). ”*

De nuevo la responsabilidad del cuidado se traslada a las mujeres, que lo asumen en solitario, sin que exista una implicación de los hombres en el mismo.

Ello exige a las mujeres interiorizar las tensiones, tomar decisiones y hacer elecciones a las que los hombres no se ven sujetos. En este sentido, las mujeres que quieren conservar su empleo se ven inmersas en procesos de negociación continua en los distintos espacios en los que se desarrollan: como cuidadoras responsables de los demás y como trabajadoras, con las obligaciones que ello implica.

La fórmula más extendida para aliviar estas tensiones es la utilización de redes informales de cuidado, esto es, recurrir a familiares o amistades que puedan cubrir esta necesidad.

*“ Probablemente recurriendo a ayudas en el exterior. Sobre todo a los abuelos y abuelas, jubilados y jubiladas (risas). Yo creo que, ahora mismo, para que la mujer pueda compatibilizar su profesión y sus tareas de familia tiene que buscar mucho apoyo de los abuelos, si no es difícil (GTMIX). ”*

Esta fórmula, aunque facilita la inserción de las mujeres en el empleo, no favorece la modificación del rol de género y las relaciones de género, sino que perpetúan una organización social donde el trabajo reproductivo sigue siendo responsabilidad femenina.

Contrastando con esta realidad, basada en el control social para que permanezca el mandato de género, se hace notar otra corriente que coloca el empleo como un fin deseado:

*“ Yo sí que lo he notado en personas de mi edad que no trabajan como que les da pelusilla el que yo sí lo haga y no me echan una mano cuando lo necesito (GTM). ”*

Los datos que se han manejado hasta el momento han puesto de manifiesto que cada vez son menos las mujeres que se dedican al ámbito reproductivo en exclusiva. Se ha visto como la tasa

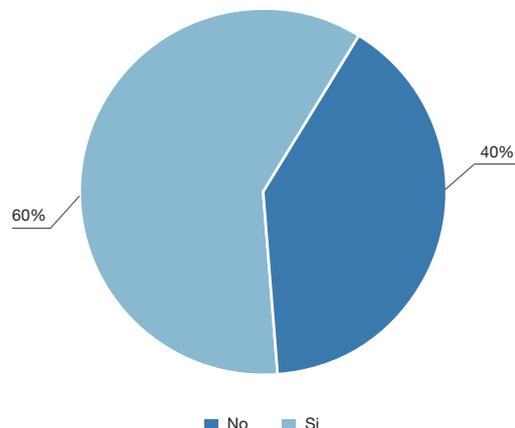
de actividad de las mujeres ha crecido desde que se inició la crisis. Esta realidad, ligada a que las tasas de empleo de las mujeres han permanecido más estables que las de los hombres, apunta a que ese aumento de la actividad femenina está ligado a la entrada en el mercado de trabajo de nuevos contingentes de mujeres. Pero además, estas tasas de actividad femeninas han aumentado en las edades reproductivas, lo que apunta no solo a la mayor permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, sino a que estas no lo abandonan por matrimonio o maternidad.

#### D. Oportunidades de formación y promoción

La formación y promoción son un derecho de las personas trabajadoras que les permite avanzar en su desarrollo personal y profesional. La formación posibilita la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones necesarias para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal. Cumple, además, una función de prevención social, pues evita el estancamiento de muchas y muchos profesionales en su cualificación profesional, ofreciendo posibilidades de mejorar su situación. Y cumple también una función preventiva en tanto que aporta los recursos necesarios para afrontar los cambios que se producen en los distintos sectores económicos y posibilita los ajustes que necesitan las empresas para adaptarse a los cambios tecnológicos y económicos. Por tanto, en momentos como el actual, en los que las pequeñas empresas están teniendo serias dificultades para mantenerse en el mercado, la formación se configura como un valor estratégico ante los procesos de cambio económico y social.

Del total de personas trabajadoras participantes en el estudio, el 60% manifiesta que sí ha realizado alguna *acción formativa* en los últimos 5 años, sin que haya diferencias significativas por sexo.

Gráfico 19. % de personas trabajadoras que han realizado alguna acción formativa relacionada con su profesión en los últimos 5 años.



Fuente: Elaboración propia.



Tabla 6. % de personas trabajadoras que han realizado acciones formativas en los últimos 5 años, por GDR.

GDR	No			Sí			Total general
	Hombres	Mujeres	Total No	Hombres	Mujeres	Total Sí	
Aljarafe Doñana	24%	15%	39%	26%	35%	61%	100%
Adelquivir	13%	23%	36%	36%	28%	64%	100%
Campaña de Jerez <sup>67</sup>	9%	24%	33%	18%	42%	67%	100%
Nororma	33%	20%	52%	17%	30%	48%	100%
Corredor de la Plata	24%	18%	42%	24%	33%	58%	100%
El Záncara	15%	26%	41%	26%	33%	59%	100%
Guadalteba	15%	13%	28%	35%	37%	72%	100%
Prodesse	22%	24%	46%	26%	28%	54%	100%
Serranía de Ronda	11%	15%	26%	39%	35%	74%	100%
Serranía Suroeste Sevillana	19%	13%	32%	30%	38%	68%	100%
Sierra Mágina	15%	26%	41%	35%	24%	59%	100%
Sierra Morena Sevillana	30%	20%	50%	30%	20%	50%	100%
Valle Ese Entrecabos	24%	22%	46%	24%	30%	54%	100%
<b>Total general</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>40%</b>	<b>28%</b>	<b>32%</b>	<b>60%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Por GDR, la tabla anterior muestra los resultados generales.

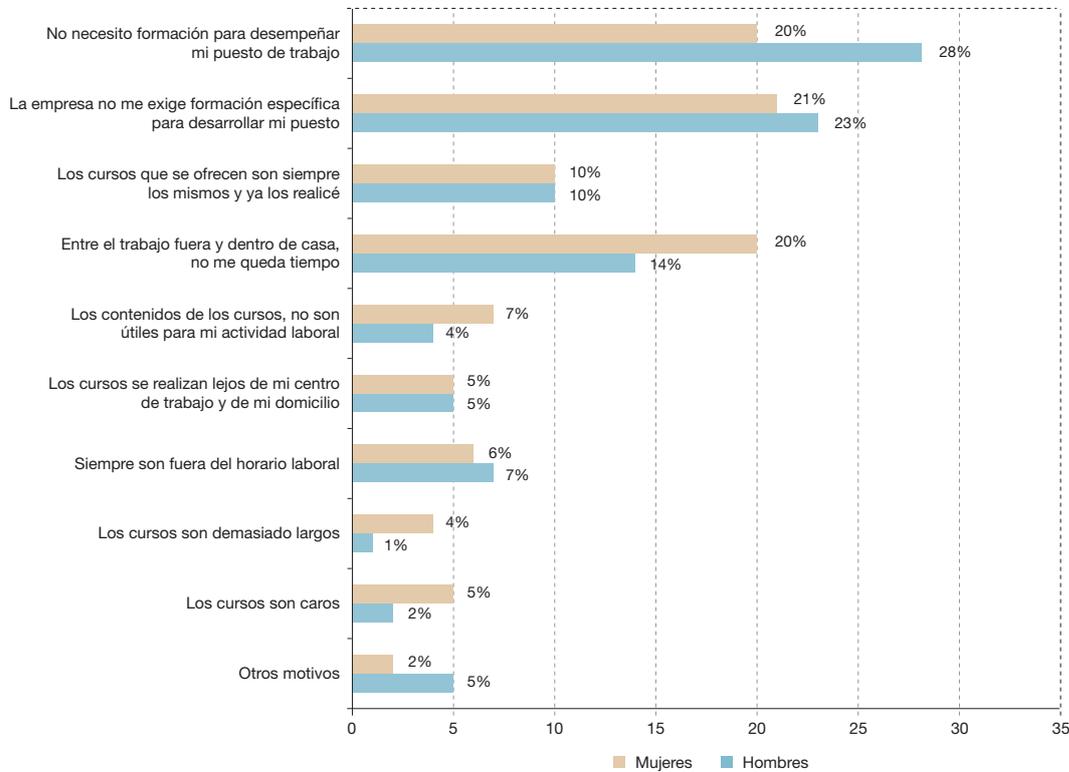
Destacan los GDR en los que la participación en acciones formativas supera el 70% sobre el total, como es el caso de Serranía de Ronda o Guadalteba, frente a aquellos en los que este porcentaje ronda el 50%, como Sierra Morena Sevillana, Nororma y Valle Ese Entrecabos. Por otra parte, GDR en los que la participación de mujeres en acciones formativas es significativamente mayor son Aljarafe Doñana, Corredor de la Plata, Nororma, El Záncara o Valle Ese Entrecabos, pertenecientes a los sectores sanitario y de servicios sociales, actividades administrativas, comercio y hostelería,

estos dos últimos sectores, con una representación de trabajadoras y trabajadores en la muestra superior al 25% en estos grupos. Por el contrario, aquellos en los que son más los hombres quienes realizan acciones formativas son Adelquivir, Sierra Mágina o Sierra Morena Sevillana, pertenecientes, sobre todo, a los sectores de la agricultura y ganadería y la industria, que en grupos como Sierra Mágina y Sierra Morena, aglutinan a más del 50% de las personas trabajadoras que integran la muestra.

El 40% de personas trabajadoras que *no realizan formación en estos últimos 5 años*, manifiestan los siguientes motivos.

67. Los datos del GDR Campaña de Jerez no se analizan aisladamente pues la descompensación de las muestras por sexo es muy alta, aunque si se mantuvo en el estudio pues, respecto de los datos globales, esta descompensación se subsana con los cuestionarios aportados por el resto de GDR participantes.

Gráfico 20. Principales motivos para no realizar acciones formativas (% de personas trabajadoras).



Fuente: Elaboración propia.

En este punto no se aprecian diferencias significativas por GDR, aunque sí en función del sexo. Los principales motivos señalados por mujeres y hombres para no realizar formación son que no se necesita para desempeñar el puesto, aunque el porcentaje de hombres que se sitúa en esta opción es mayor (ocho puntos porcentuales por encima de las mujeres), y que la empresa no les exige formación específica para desarrollar el puesto de trabajo. Son motivos coherentes con la existencia de un tejido empresarial que oferta mayoritariamente puestos que no exigen una cualificación elevada, como ya se ha visto.

Otro de los motivos más señalados, en este caso, por las mujeres (seis puntos porcentuales por encima de los hombres), es la falta de tiempo para la formación tras atender el trabajo productivo y reproductivo. Ello explica que sean también más las mujeres las que no realizan formación porque los cursos son demasiados largos, aunque en este caso, el número de personas trabajadoras que señalan esta opción es muy pequeño.

Tanto el 10% de los hombres como de las mujeres que no realizan formación, señalan entre los motivos el que los cursos que se ofertan son siempre los

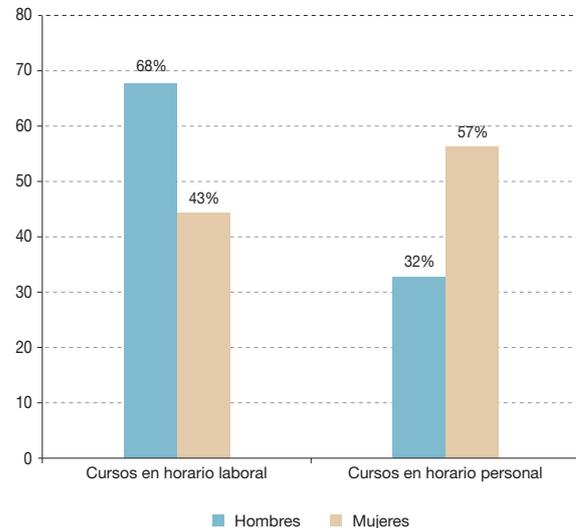
mismos y ya los han realizado, o les son poco útiles para su desempeño profesional (4% mujeres y 7% hombres). Parece existir una falta de conexión entre la oferta de formación existente y la demanda del mercado de trabajo. Además, dicha oferta formativa no parece ajustarse a las necesidades diferenciales de mujeres y hombres, generándose actuaciones que no se ajustan a las posibilidades de participación de muchas mujeres. La falta de una oferta formativa ajustada a las necesidades de las y los potenciales participantes es un aspecto que ya señalaba el empresariado rural (20,35%), lo que refuerza la afirmación sobre la importancia de conocer qué tipo de formación interesa a las y los profesionales de los territorios rurales y cuáles son las materias que favorecerían su crecimiento profesional, sean parte del empresariado o parte de la plantilla de las empresas.

En cuanto a quienes *sí ha realizado alguna formación en los últimos cinco años* (60% de las personas trabajadoras), el 52,87% son trabajadores y el 47,13% trabajadoras. Del total de cursos realizados, el 56,47% se realizó en horario laboral y el 43,53% en el tiempo personal de las y los participantes. El cruce de estas dos variables (sexo y horario de realización de la formación), se refleja en el gráfico 21.

Los hombres participan, en el 68% de los casos, en acciones formativas en horario laboral, mientras que las mujeres lo hacen mayoritariamente en su tiempo personal (57%). Estos datos apuntan a la falta de opciones formativas para las trabajadoras en las empresas, y al interés de las mujeres por avanzar en su desarrollo profesional.

“ Hay cursos dentro de la empresa que se le ofertan más a hombres que a mujeres (...) Depende del curso, en mi empresa ha habido uno de “Carretillero” ofertado solo para hombres (GTM). ”

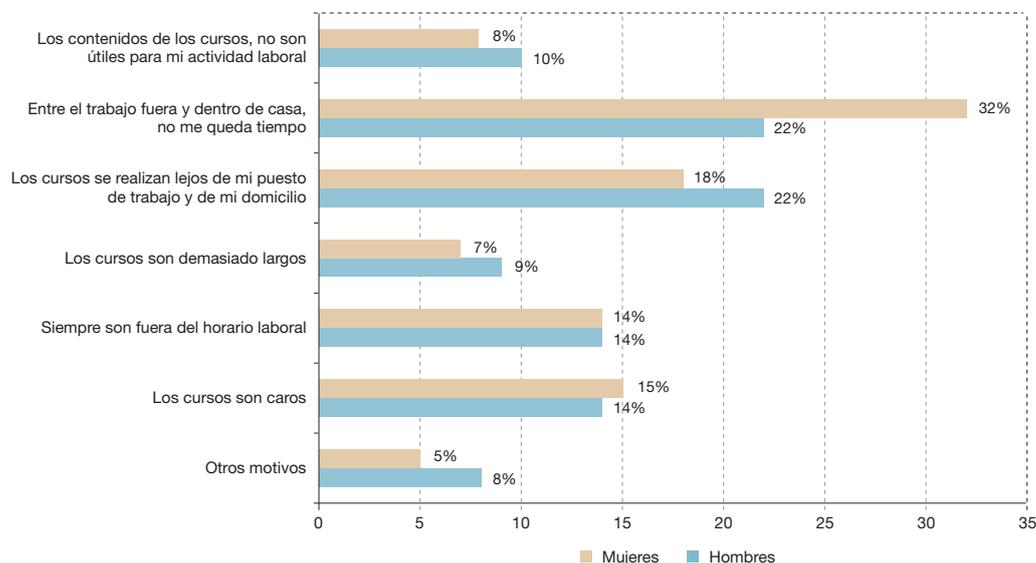
Gráfico 21. % de cursos realizados por sexo de la persona trabajadora y horario.



Fuente: Elaboración propia.



Gráfico 22. Principales obstáculos encontrados para realizar acciones formativas (% de personas trabajadoras que realizan formación).



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los principales obstáculos que encuentran las trabajadoras y trabajadores para realizar cursos, no difieren de los motivos por los que mujeres y hombres no se forman.

Los principales obstáculos que señalan mayoritariamente los trabajadores y las trabajadoras a la hora de realizar acciones formativas son los mismos, exceptuando el mayor porcentaje de mujeres que señalan la falta de tiempo para la formación tras ocuparse del trabajo dentro y fuera de casa (32%, diez puntos porcentuales por encima de los hombres). Otros obstáculos, ligados a las características del curso, son la lejanía respecto del domicilio o el centro de trabajo, el coste de los cursos o que se realicen fuera del horario laboral.

Una modalidad de formación que favorece la superación de estos obstáculos es la teleformación.

El 34% de las personas encuestadas señala no conocer esta modalidad de cursos, siendo el 60,78% de los mismos, hombres. El caso contrario sucede con las mujeres. Del 66% de personas que sí conocen esta modalidad de formación, el 58,53% son mujeres. Son también mayoría las mujeres que opinan que la formación online se ajusta a sus necesidades (61,33%), frente al 50,67% de los hombres que opinan que no.

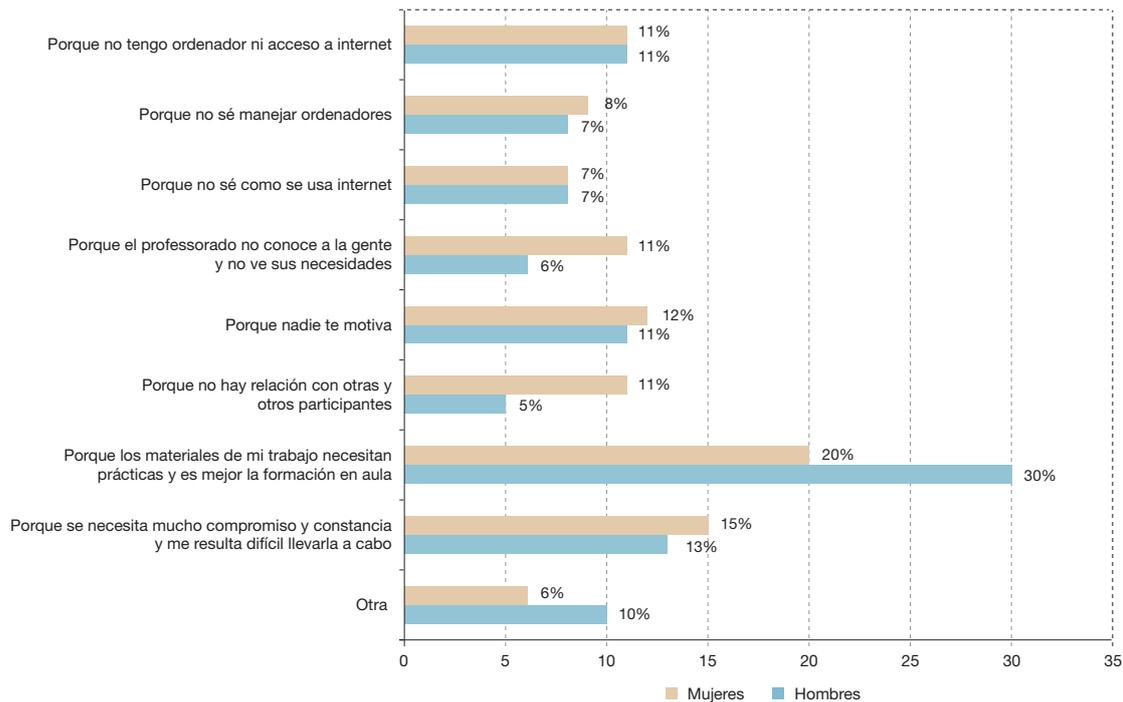
Entre los principales motivos por los que esta modalidad de formación no se ajusta a las necesidades de mujeres y hombres destaca, entre otros, que las materias que se necesitan para el desempeño laboral son prácticas y se ajustan más las acciones formativas en el aula (89%). Ya se ha comprobado que el mercado de trabajo local no exige niveles de cualificación elevados y que el grueso de las personas

ocupadas (40,51%) se concentra en ocupaciones que exigen el manejo de maquinaria, la conducción de vehículos, el mantenimiento y reparación de equipos, etc. En la mayoría de los casos (63,71%), son puestos ocupados por hombres, por lo que no es extraño que ellos señalen este motivo con más frecuencia (30% de los casos, diez puntos porcentuales por encima de las mujeres).

Otros de los motivos más señalados, en igual medida por mujeres y hombres (11% en ambos casos) es que no se dispone de ordenador y acceso a Internet. En parte, ello puede estar motivado

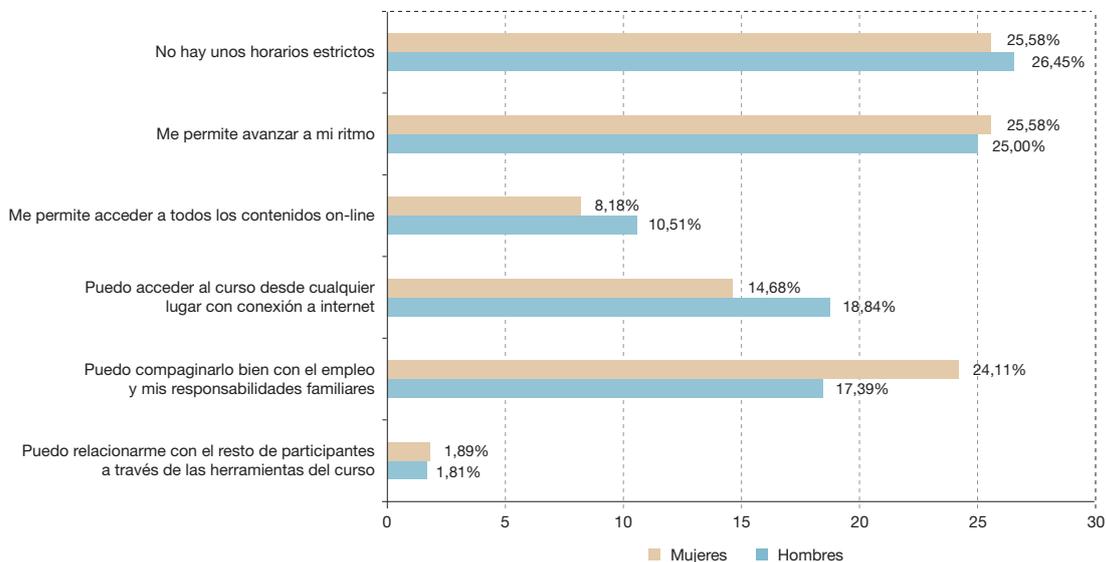
por la escasez de recursos e infraestructuras disponibles en el medio rural, especialmente, en los municipios más pequeños o más aislados, aunque no es despreciable el elevado porcentaje de personas con niveles de estudios básicos que forman parte de la plantilla de las empresas rurales (26,66% de personas con estudios primarios o EGB en la muestra de estudio), y que pueden no considerar adecuada esta modalidad de estudio. En esta línea, destacan también el porcentaje de personas que no maneja ordenadores o que no sabe cómo se usa internet, sin que se aprecien de nuevo diferencias significativas por sexo.

Gráfico 23. Motivos por los que la formación on-line no se ajusta a sus necesidades (% de personas trabajadoras).



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 24. Motivos por los que la formación on-line se ajusta a sus necesidades (% de personas trabajadoras).



Fuente: Elaboración propia.

Otros motivos señalados están más relacionados con el desconocimiento de este tipo de cursos y los recelos que despiertan las nuevas formas de relación que ofrecen las nuevas tecnologías: nadie les motiva, el profesorado no conoce a la gente y no ve sus necesidades o no hay relación con otras y otros participantes. Todas ellas, son razones que arguyen en mayor medida las mujeres.

Del 66% de personas que conocen la formación online, el 56% realizó algún curso por esta vía. El 63,85% de las personas que realizan formación online son mujeres, porcentaje superior al de trabajadoras que manifiestan que han realizado formación en su tiempo personal, lo que apunta a que éstas están utilizando esta modalidad de formación para completar conocimientos útiles en su profesión. De hecho, los principales motivos

por los que se considera que ésta se ajusta a sus necesidades están relacionados con la posibilidad de organizarse libremente sin tener que responder a unos horarios estrictos y poder compaginar la formación con otras obligaciones.

En definitiva, es importante favorecer la percepción de la rentabilidad del tiempo y el esfuerzo empleado en la formación, que al no tener beneficio inmediato (salario), se asume como un coste alto. En el caso de las mujeres, por los inconvenientes ligados a la compatibilización de la actividad con las responsabilidades familiares y el empleo, a lo que hay que añadir la mencionada desconexión de la oferta formativa con las necesidades de las trabajadoras y trabajadores, y de las empresas.

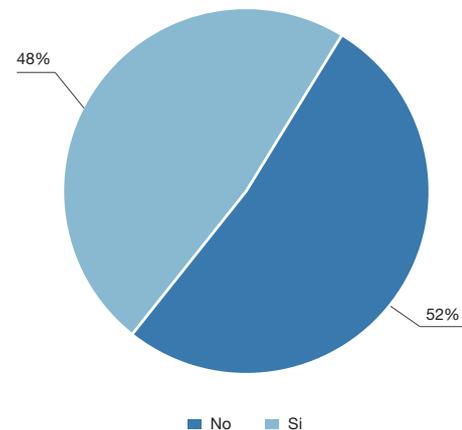
En lo referente a la *promoción profesional*, en un entorno donde el tejido empresarial está compuesto

mayoritariamente por microempresas, el 52% de las personas encuestadas señalan que sus empresas no ofrecen posibilidades de promoción.

Son empresas en las que los puestos de decisión los ocupan las “personas propietarias” y en los que no existen “puestos intermedios”. El resto de puestos de trabajo suelen ser ocupaciones de base con funciones muy definidas y en los que solo cabe el desarrollo de carrera horizontal.

Del 48% de las personas encuestadas que sí ve posibilidades de promoción en su empresa, el 51,46% son hombres y el 48,54%, mujeres. Los aspectos que estas personas señalan como los más valorados por las empresas para promocionar son las habilidades técnicas, el uso de instrumentos y equipos, la capacidad de organización, cumplir con los objetivos y las tareas en el tiempo establecido, o realizar las funciones encomendadas correctamente. Son factores que señalan más del 40% de las personas trabajadoras. En menor medida, se cree que las empresas rurales valoran aspectos como la antigüedad en la empresa o la

**Gráfico 25. % de personas trabajadoras cuyas empresas ofrecen posibilidades de promoción.**

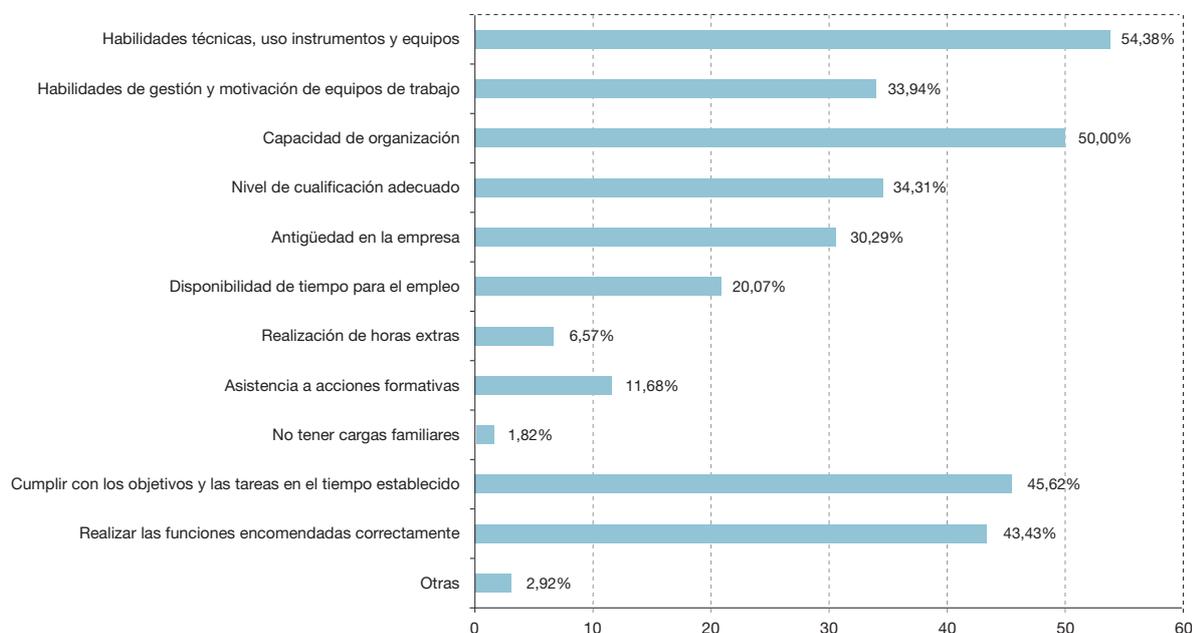


Fuente: Elaboración propia.

disponibilidad de tiempo para el empleo. El gráfico 26 permite visualizar estos resultados, en los que no se aprecian diferencias significativas por sexo.



Gráfico 26. % de personas trabajadoras en función de su opinión sobre los aspectos que más valoran las empresas para promocionar.



Fuente: Elaboración propia.

Se pone de manifiesto como, según las trabajadoras y trabajadores con opciones de promoción, las empresas rurales valoran más aspectos relacionados con el desempeño profesional que con la disponibilidad, por ejemplo. Sin embargo, a lo largo de este estudio se ha venido comprobando cómo los puestos relacionados con la toma de decisiones y de mayor poder en las empresas están mayoritariamente ocupados por hombres, aunque son las mujeres las que parecen alcanzar mayores niveles

de cualificación. Esta disonancia entre la percepción de las personas trabajadoras sobre lo que es valorado y la realidad de un mercado de trabajo en el que persiste el techo de cristal,<sup>68</sup> desvela la ceguera persistente entre las personas trabajadoras ante las situaciones de desigualdad que puedan estar produciéndose en las empresas y que no permite reconocer otros factores que puedan estar influyendo en las oportunidades de acceso de las mujeres a esos puestos de mayor responsabilidad.

68. Barrera invisible que encuentran las mujeres en su desarrollo profesional, estancando sus posibilidades de promoción

## V.2. Efectos de la crisis en la plantilla de las empresas

Una de las principales consecuencias de la crisis actual es la pérdida de capital humano en las empresas que en muchos casos tienen que prescindir de parte o de la totalidad de su plantilla para poder mantener su actividad. En este apartado se analiza el flujo de personas trabajadoras en las empresas en estos últimos cinco años, a partir de indicadores como los despidos o bajas en las plantillas y el perfil de quienes los afrontan, y las contrataciones que se han producido, de nuevo destacando las características de quienes logran insertarse.

Se completa este apartado con una referencia a los canales que estas personas utilizaron para acceder al empleo pues, aunque no constituye un objeto de este estudio, puede aportar algunas claves para intervenir en los territorios a la hora de plantear políticas de acceso al empleo que tengan en cuenta la situación de partida de mujeres y hombres.

### A. Evolución de los despidos y bajas en la plantilla de las empresas rurales

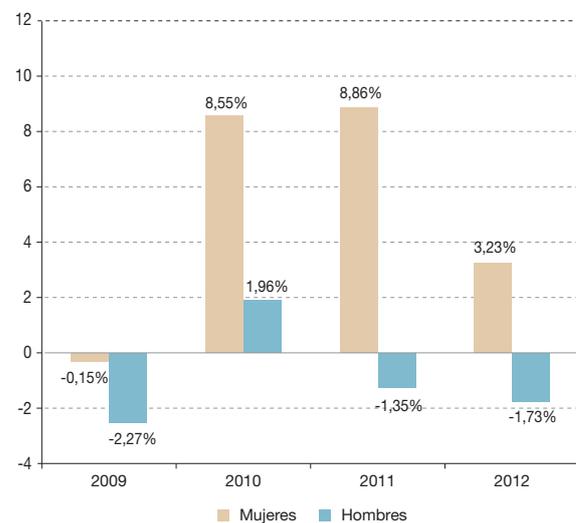
La pérdida de parte o la totalidad de la plantilla como estrategia para el mantenimiento de la actividad es una realidad que alcanza a las microempresas rurales. En este entorno, las relaciones entre el empresariado y su plantilla son más estrechas. Se está hablando de empresas muy pequeñas que se implantan en zonas donde “todo el mundo se conoce”, lo que lleva a las empresas a “aguantar” todo lo posible antes de recurrir al despido. No obstante, ante la caída de la demanda de sus productos y servicios, o la creciente morosidad pública o privada, se están viendo obligadas a prescindir de su plantilla o, en el caso de las empresas familiares, a mantener la actividad pero sin percibir un salario.

*“ Por la alta dependencia que hay de las administraciones y si éstas no pagan, la destrucción de empleo será inevitable, aunque se está intentando aguantar lo máximo, si se sigue sin cobrar... y parece inevitable la destrucción de puestos de trabajo (GEH).*

*“ Si, ha habido que reducir personal en las empresas ante la reducción de la demanda, además de los señalados anteriormente de cuando se trata de familiares en muchos casos no se cobra (GEH).”*

En general, las empresas rurales han registrado una caída de empleo masculino por encima del femenino, a tenor de la evolución que muestran sus plantillas en los últimos cinco años. El gráfico siguiente muestra esta evolución mediante la tasa de variación de la plantilla de las empresas. Este indicador pone en relación la plantilla de una anualidad con la del año anterior, mostrando el porcentaje de incremento o reducción de la misma.

Gráfico 27. Tasa relativa de la plantilla (%) de las empresas.



Fuente: Elaboración propia.

La tasa de variación de la plantilla de las empresas muestra un descenso en 2009 respecto a 2008, mayor en hombres que en mujeres. En estos primeros años de crisis económica, la reducción de trabajadores y trabajadoras ha sido un fenómeno general en las empresas nacionales, aunque los datos que reflejan las de los territorios del estudio no alcanzan los niveles globales. En 2010, sin embargo, se produce un incremento de trabajadoras respecto a 2009 de un 8,55% y de trabajadores de un 1,96%. En los años siguientes, el volumen de mujeres en las plantillas de las empresas no deja de incrementarse, mientras que el de hombres decrece progresivamente. Esta tendencia que ofrecen las cifras globales de las empresas, están relacionadas con la retracción en los últimos cinco años de sectores muy masculinizados que ha generado una caída del empleo de los hombres, mientras que las tasas de empleo de las mujeres se han mantenido más estables. Por otra parte, la necesidad de subsistencia de las familias ante el desempleo del varón proveedor, motiva a la movilización de otros recursos activos en las mismas, entre ellos, las mujeres.

Esta misma tendencia es la que presentan los GDR en sus territorios, salvo ligeras variaciones. Grupos como Guadalteba o Prodesa han registrado una caída tanto en el empleo femenino como en el masculino. Son grupos con unas muestras de empresas en las que priman las del sector comercio y hostelería, mayoritariamente ocupados por mujeres, y que han sufrido una caída del consumo y de la demanda de servicios que ha afectado a la configuración de las plantillas de las empresas del sector. Por el contrario, grupos en los que el sector agrícola y ganadero tiene mayor peso en la muestra, como Sierra Morena Sevillana o El Záncara (en torno a un 40% son empresas de este sector), han registrado un aumento en la plantilla masculina

de sus empresas (un 10,34% y un 17,76% respectivamente), posiblemente motivadas por la necesidad de mano de obra que genera la actividad.

Para analizar con más detalle la evolución de los despidos en las plantillas de las empresas se consideran cuáles han sido las principales causas de movilidad de la plantilla y a quiénes están afectando.

En el nuevo contexto de la reforma laboral de 2012,<sup>69</sup> las empresas encuentran más facilidades para prescindir de personas trabajadoras. Sin embargo, los empresarios y empresarias que participan en esta investigación, señalan que son medidas de las que se están beneficiando más las “empresas grandes”.

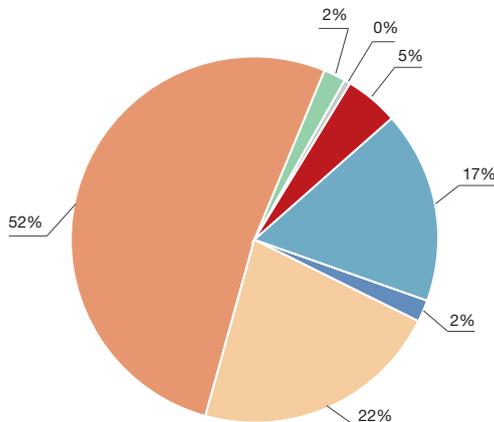
*“ Yo creo que hay empresas grandes que están cerrando porque la reforma laboral les ha venido de perilla. Están echando a gente que llevaba un montón de años, las echan con una indemnización mínima y ya está (GEM). ”*

*Está claro, todas estas medidas benefician al empresariado, a los grandes empresarios, porque en el medio rural con eso de que conoces al trabajador, a su familia, etc... tienes más miramientos, pero en las grandes empresas con estas indemnizaciones van directamente a la calle. Beneficia al gran empresario y perjudica al trabajador (GEM). ”*

Pero las empresas rurales, aunque demoren más los despidos, están teniendo que recurrir a ellos dada la disminución de sus ingresos y la limitación del crédito actual. El disponer de medidas flexibles que agilizan ese despido se convierte, al igual que para las grandes empresas, en una ventaja para adaptarse a las circunstancias y tomar decisiones que afectan a su negocio.

69. Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Gráfico 28. Tasa relativa de la plantilla (%) de las empresas.



- Reducción salarial
- Reducción de jornada autorizada en ERE
- Reducción de jornada por causas objetivas
- Despido por causas objetivas
- Extinción de contrato autorizada por ERE
- Suspensión de contrato autorizada por ERE
- Otras

Fuente: Elaboración propia.

“ Como obstáculos nos ha ido apareciendo, el principal obstáculo que nos ha aparecido es la falta de demanda y a raíz de ahí, desde micropymes hemos pasado a lo que hay antes de las micropymes...más micro todavía, porque aquí prácticamente los que estamos... o estamos solos o muchos ahora mismo.... el que tenga un trabajador a su cargo es lo más (GEMIX).

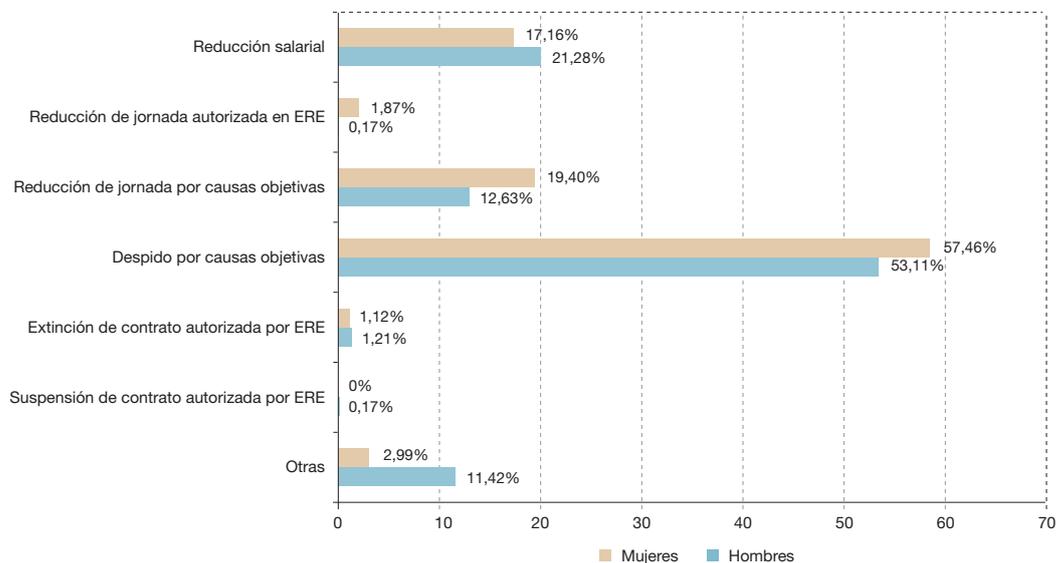
La rebaja de las indemnizaciones favorece a la empresa (...) y uno de los criterios a la hora de prescindir de personal es “prescindir de quienes cuesten menos”, por tanto aunque es duro esta medida favorece la difícil decisión (GEH). ”

Del total de empresas participantes (644), el 41,61% de las mismas ha aplicado alguna medida de regulación de empleo en estos últimos 5 años. Las medidas empleadas quedan recogidas en el gráfico 28.

La medida de regulación de empleo que se ha utilizado más frecuentemente por esas empresas ha sido el despido por causas objetivas, aplicado en el 52% de las empresas, seguido de la reducción de jornada por causas objetivas (22%), la reducción salarial (17%) y, muy por debajo de estos porcentajes, la reducción de jornada autorizada en ERE (2%). En el 5% de otras medidas que señalan las empresas se engloban las finalizaciones de contratos o las jubilaciones.



Gráfico 29. % de hombres y mujeres afectadas por medidas de regulación de empleo.



Fuente: Elaboración propia.

*Estas medidas han afectado a un total de 846 personas trabajadoras* de los GDR, de las que el 68,32% son hombres y 31,68% mujeres. El gráfico siguiente pone de manifiesto qué medidas han afectado más a mujeres y a hombres.

Según los datos proporcionados por las empresas sobre sus plantillas, tanto mujeres como hombres se han visto afectados por las mismas medidas, aunque las mujeres alcanzan porcentajes superiores cuando se trata de despidos por causas objetivas (4 puntos porcentuales sobre los hombres) y reducción de jornada por causas objetivas (casi 7 puntos porcentuales sobre los hombres). Ellos, en cambio, afrontan más reducciones salariales (4 puntos porcentuales sobre las mujeres). Aunque estas últimas son medidas que posibilitan la per-

manencia de la persona trabajadora en la empresa y el mantenimiento de la actividad, su aplicación tiene efectos importantes sobre su autonomía económica. Efectos inmediatos, en tanto que una reducción salarial limita sus posibilidades de consumo, y a medio plazo, pues en caso de desempleo posterior, se verá afectada la base reguladora de la prestación por desempleo, por ejemplo.<sup>70</sup>

Lo que parece claro es que la permanencia en el empleo está ligada a una reducción de las condiciones laborales que, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, se produce en los sectores en el que su presencia es mayor y que está mediatizada, como ya se ha comprobado, por la división sexual de trabajo.

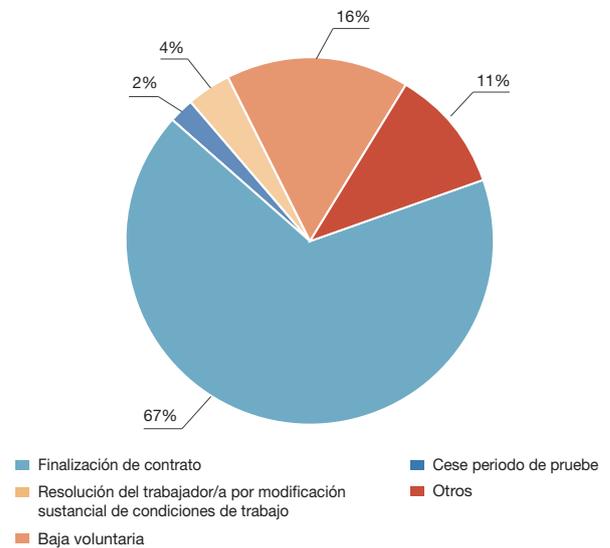
70. En este caso no es posible establecer comparaciones por GDR debido a la reducción progresiva de la muestra tras aplicar filtros en función de las variables de estudio. Por tanto, a lo largo de este epígrafe se trabaja con los datos globales.

Otros motivos que han ocasionado la pérdida de plantilla en las empresas han sido.

El motivo más frecuente ha sido la baja por finalización de contrato (67% de los casos), ligadas en la mayoría de los casos a contratos temporales o de finalización de obras, que se extinguen al finalizar la misma o concluir el tiempo de contrato. En el 16% de los casos, la causa de cese ha sido la baja voluntaria de la actividad y en el 11% de los casos, otros motivos, mayoritariamente jubilaciones o prejubilaciones, o despidos por cese de la actividad.

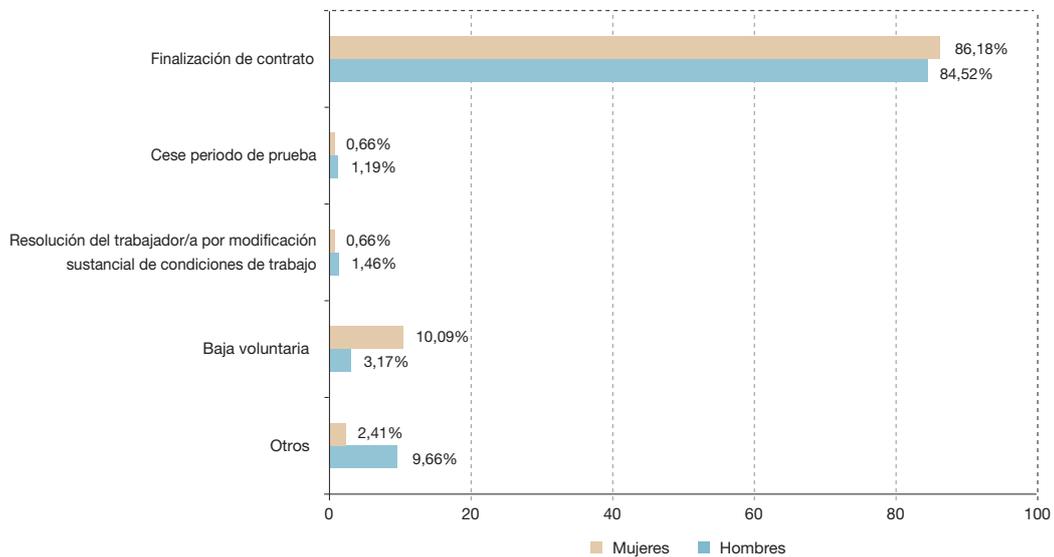
Como sucedía con las medidas de regulación de empleo, estos otros motivos de baja en las empresas han afectado mayoritariamente a los hombres. Sobre un total de 1.212 personas trabajadoras que han causado baja en las empresas por estos motivos, el 62,38% son hombres y el 37,62% son mujeres.

Gráfico 30. Medidas de regulación de empleo aplicadas por las empresas de la muestra.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 31. % de trabajadoras y trabajadores que causaron baja en la empresa por otros motivos.



Fuente: Elaboración propia.



Tanto hombres como mujeres causan baja en las empresas en más del 80% de los casos por finalización de contratos. Como se observa en el gráfico, no se aprecia una diferencia por sexo reseñable salvo en las categorías de baja voluntaria y “otros”. Esas otras causas, entre las que se engloban, sobre todo, jubilaciones y prejubilaciones o ceses de la actividad de la empresa, afectan a un mayor número de hombres que de mujeres (7 puntos porcentuales por encima de estas). Ya se ha comprobado que la brecha de género en las plantillas de las empresas participantes en edades superiores a los 45 años alcanza los 33 puntos porcentuales a favor de los hombres, lo que explica un mayor número de jubilaciones masculinas. Por otra parte, el efecto de la crisis sobre sectores como la construcción, ha motivado el cese de la actividad de muchas empresas de esta rama y de ramas asociadas, lo que afecta más a los hombres que son quienes, principalmente, se ocupan en ellas.

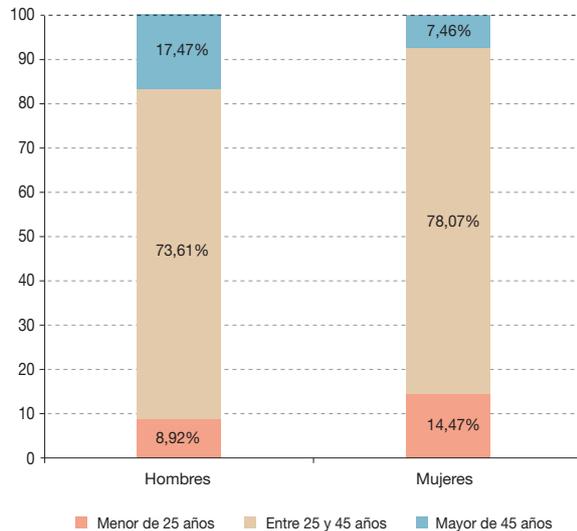
Por el contrario, el mayor porcentaje de mujeres que se dan de baja voluntaria en sus empresas (7 puntos porcentuales por encima de los hombres), queda explicado a partir de los datos y discursos que aportan los y las participantes, y que permiten concluir que las mujeres dan este paso para atender a sus responsabilidades reproductivas. Ya se ha mencionado el peso del mandato de género sobre las mujeres de ámbitos rurales y cómo éste es un factor determinante en el acceso y mantenimiento del empleo.

“ *Ahora las estadísticas quizá no salgan igual de equivalentes entre las mujeres y los hombres que hace unos años que se estaba igualando (aunque nunca se llegó a igualar del todo), yo creo que eso puede ser porque si hay niños pequeños en la casa y solamente hay para dar un jornal, puede ser voluntad propia del matrimonio o de la pareja que sea la mujer la que se quede en casa (GEM).* ”

*La mujer va a ser la que se va a quedar en casa y la que va a condenarse a no tener una seguridad social que le pueda permitir tener una jubilación (...), pues eso, tenemos que estar sujetas a un marido porque como no tengo a dónde ir pues me tengo que quedar aquí. (...) Nos afecta lo bueno, porque cuando hay para todos, hay para todos, pero cuando no hay las mujeres son las que se sacrifican en todo. Las que se sacrifican... las mujeres que valemos para todo, como yo digo (GEM).* ”

La salida aparentemente voluntaria del mercado de trabajo de las mujeres tiene importantes consecuencias en su poder adquisitivo y en su autonomía económica presente y futura. Por una parte, la salida voluntaria del empleo anula los derechos a la percepción de la prestación contributiva por desempleo, por lo que estas mujeres dejan de percibir ingresos de forma inmediata y, por otra, la salida del empleo lleva asociada la no cotización, lo que afectará a las posibilidades futuras de optar a una pensión de jubilación y a la cuantía de la misma.

Gráfico 32. % de despidos/bajas en las empresas por sexo y tramos de edad en los últimos 5 años (índice de concentración).

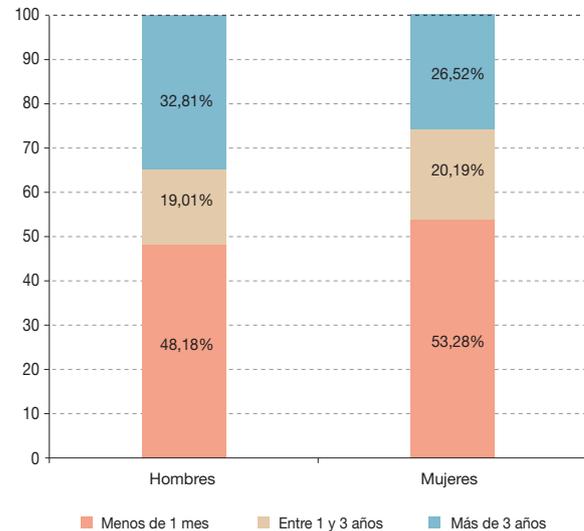


Fuente: Elaboración propia.

El perfil de las personas que han causado baja en sus empresas se ha establecido atendiendo a variables como la edad, la antigüedad y el puesto que ocupaban en la misma.

Tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, el mayor porcentaje de despidos se acumula en las edades entre 25 y 45 años, aunque el de las mujeres supera en más de cuatro puntos porcentuales al de los hombres. En los tramos inferiores de edad (menores de 25 años), los despidos femeninos superan en casi 6 puntos porcentuales a los masculinos. Los porcentajes se invierten en el tramo de mayores de 45 años, en los que el porcentaje de hombres supera en 10 puntos porcentuales a las mujeres. En este último tramo de edad es en el que se aglutinan las bajas por jubilación que, como se ha visto, son más

Gráfico 33. % de despidos/bajas por sexo y antigüedad en las empresas en los últimos 5 años (índice de concentración).

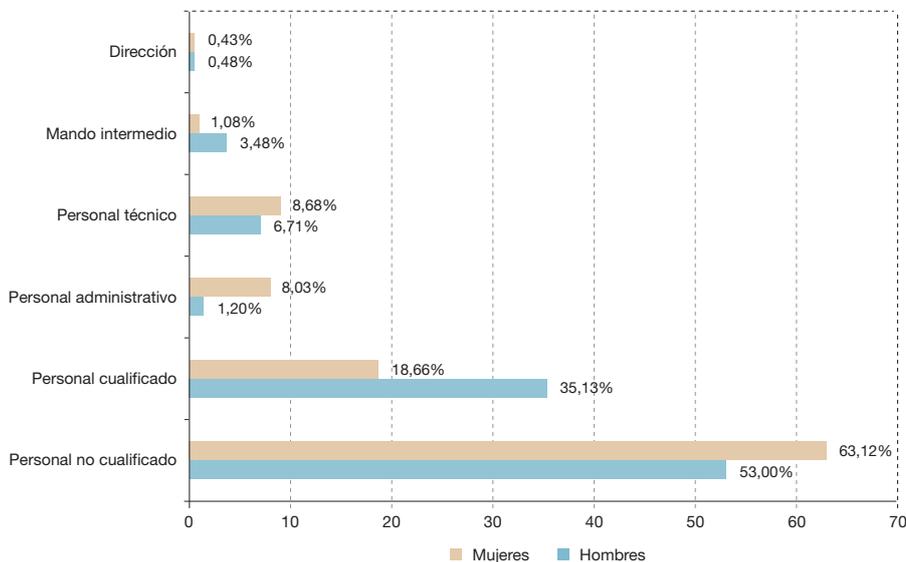


Fuente: Elaboración propia.

numerosas entre los hombres, lo que explica la diferencia porcentual por sexo entre mayores de 45 años y entre quienes tienen más de 3 años de antigüedad en la empresa.

Abundando en los despidos o bajas según la antigüedad, el mayor volumen (en torno al 50%) se produce entre quienes llevan menos de un año en la misma, aunque es cinco puntos porcentuales superior en el caso de las mujeres. Este elevado porcentaje de despidos/bajas en esta categoría puede estar relacionada con la necesidad de mano de obra ligada a las necesidades de producción de algunos sectores como la agricultura. La temporalidad de estos contratos no posibilita la generación de antigüedad en la empresa e incrementa el porcentaje de personas que pierden su empleo sin cumplir un año de antigüedad.

Gráfico 34. % de despido/bajas en las empresas por sexo y puesto que ocupan en los últimos 5 años.



Fuente: Elaboración propia.

Si se analiza la distribución de los despidos y bajas por puesto ocupado en la empresa, los resultados se exponen en el gráfico 34.

La tendencia en los despidos por puesto de trabajo ocupado no presenta grandes diferencias en función del sexo, esto es, el mayor volumen se registra entre el personal no cualificado y cualificado y, en menor medida en los puestos de administración, personal técnico y mandos intermedios.<sup>71</sup>

Los despidos entre el personal no cualificado, aun siendo 10 puntos porcentuales superior en el caso de las mujeres, afectan mayoritariamente

a ambos sexos. Estos despidos, de nuevo están condicionados por la actividad de los sectores predominantes en los territorios rurales que, como ya se ha señalado en varias ocasiones, mueven mucha mano de obra no cualificada ligada a las necesidades estacionales de producción.

Los despidos masculinos superan a los femeninos (16 puntos porcentuales) en la categoría de personal cualificado. Estos puestos implican, en muchos casos, el manejo de maquinaria, la conducción de vehículos o el mantenimiento y reparación de equipos eléctricos y mecánicos. Son puestos que requieren

71. Se recuerda que cuando se habla de personal técnico se hace referencia a profesionales que desempeñan tareas técnicas y prácticas complejas que requieren de un conjunto de conocimientos técnicos y prácticos concretos en un área especializada. Es personal cualificado aquel que desempeña tareas tales como el manejo de maquinarias y de equipos electrónicos, la conducción de vehículos, el mantenimiento y la reparación de equipos eléctricos y mecánicos, operadores u operadoras de máquinas, carniceros/as y charcuteros/as, entre otras. El personal no cualificado desempeña tareas sencillas y rutinarias, como limpieza, peones, ayudantes de cocina, etc.

cierta cualificación y que suelen estar muy masculinizados. Por su parte, las mujeres registran un mayor volumen de despidos entre el personal administrativo y el personal técnico, puestos que exigen una mayor cualificación y que suelen estar más feminizados, especialmente, el trabajo de administración.

### B. Evolución de las contrataciones en las empresas rurales

El análisis de los datos siguientes se centra en las contrataciones producidas en los últimos 5 años, poniendo de manifiesto el perfil que solicitan las empresas y los sectores que están generando más empleo.

Antes de comenzar con el análisis de estos datos, es importante recordar como la evolución del volumen de la plantilla de las empresas de la muestra en estos últimos cinco años se caracteriza por la mayor salida de trabajadores (entre 2008 y 2012 se registra un descenso de la plantilla masculina del 3,40%), más acusada en los primeros años a raíz de la caída de los sectores más afectados por la actual crisis. Esta disminución del empleo masculino tiene su reflejo en un incremento del empleo femenino que, en este caso, no se debe tanto a las nuevas incorporaciones de mujeres, como a la salida de los hombres del mismo. En este punto es importante recordar también que el acusado aumento del desempleo masculino en los últimos años ha motivado a las familias a movilizar otros recursos humanos disponibles, entre ellos, las mujeres. En consecuencia, se observa un incremento de la plantilla femenina de las empresas rurales entre 2008 y 2012 del 21,80%, y un aumento global en el volumen de las plantillas en torno a un 4,60%. Los datos manejados se resumen en la tabla siguiente.

**Tabla 7. Evolución del volumen de la plantilla de las empresas 2008-2012. (tasa de variación).**

	2008	2012	Tasa variación
Mujeres	656	799	21,80%
Hombres	1.411	1.363	-3,40%
<b>Total</b>	<b>2.067</b>	<b>2.162</b>	<b>4,60%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 8. Tasa de variación<sup>72</sup> del número de contrataciones respecto de los despidos en las empresas de la muestra en los últimos 5 años.**

	Despidos	Contrataciones	Tasa variación
Mujeres	724	596	-17,68%
Hombres	1.602	874	-45,44%
<b>Total</b>	<b>2.326</b>	<b>1.470</b>	<b>-36,80%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Si se relacionan estos datos con la variación producida entre los despidos y contrataciones en las empresas de la muestra en los últimos cinco años, se podría concluir que la crisis actual está golpeando con más dureza a los hombres. Ellos han registrado una caída de las contrataciones del 45,44%, esto es, se han cubierto menos del 50% de los puestos que se dieron de baja. En el caso de las mujeres, esta caída desciende al 17,68%. La tabla siguiente muestra estos valores.

Es necesario señalar que, aunque menor, la caída del volumen de contrataciones femeninas es una realidad, que se une al hecho de que el número de contrataciones de hombres en estos últimos 5

72. La tasa de variación pone en relación el número de contrataciones con el número de despidos en los últimos cinco años. Los valores negativos indican la disminución de las contrataciones respecto de los despidos.

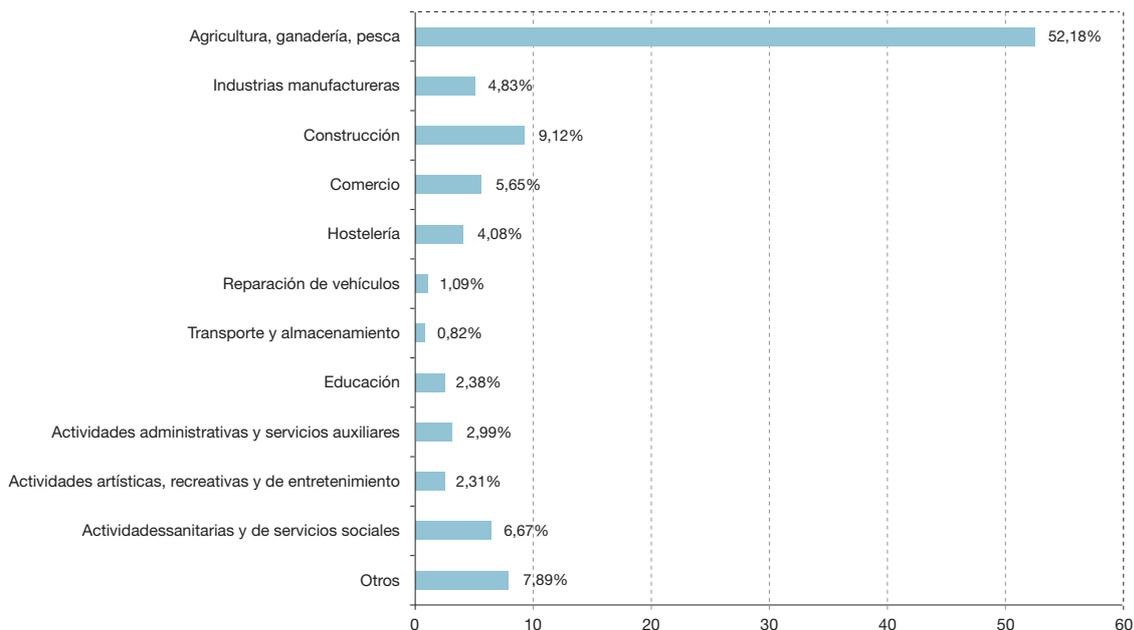
años ha sido superior al de las mujeres. En términos porcentuales, del total de las contrataciones realizadas en estos últimos 5 años el 59,46% han sido a hombres y el 40,54% a mujeres. Estos datos ponen de manifiesto que, aunque el inicio de la crisis supuso una caída masiva del empleo masculino, reflejado en la evolución de la plantilla de las empresas, este se recupera mejor que el femenino. Ya se comprobó con anterioridad como la crisis actual parece estar cambiando de cara y es ahora el empleo femenino el que empieza a resentirse,<sup>73</sup> seguramente porque los recortes en las plantillas y el gasto social empieza a afectar en

mayor medida al empleo de las mujeres que al de los hombres.

La relación entre el total de despidos y contrataciones muestra, en cualquier caso, el descenso de las segundas durante la crisis actual. La tasa de variación global pone de manifiesto que este descenso de las contrataciones alcanza el 36,80%, que en valores absolutos indicarían 856 puestos que no se cubrieron tras los despidos.

Por sector de actividad, el gráfico 35 muestra aquellos en los que se registró un mayor volumen de contrataciones.

Gráfico 35. Concentración de las contrataciones por sector de actividad entre 2008 y 2013.



Fuente: Elaboración propia.

73. Se recuerda que los últimos datos de la EPA para el segundo semestre de 2013 que muestran cómo de los 149.000 empleos creados, más del 72%, esto es, 107.400, han sido ocupados por hombres, frente a los 41.600 empleos ocupados por mujeres.

Casi un 70% de los empleos se crean en actividades masculinizadas, entre los que destaca la agricultura como el sector que más volumen de contrataciones ha generado. Además de la agricultura, uno de los sectores que ha registrado un mayor número de contrataciones ha sido la construcción. A pesar de ser uno de los sectores más afectado por la crisis, también ha sido uno de los más beneficiados por los planes de reactivación del empleo puestos en marcha por las administraciones públicas,<sup>74</sup> que generaron, mayoritariamente, empleo masculino. Además de la construcción, sectores que han registrado un mayor número de contrataciones han sido las actividades sanitarias y de servicios sociales, el comercio y la hostelería (16,4% del total). En la categoría otros, que alcanza un porcentaje de contrataciones del 7,89%, se encuentran empresas de los sectores financieros, inmobiliarios y profesiones científicas y técnicas.

Si se pone en relación el número de contrataciones por sector de actividad con el número de despidos, las tasas de variación muestran que son escasos los sectores que recuperan puestos de trabajo, esto es, registran un porcentaje de variación positiva indicativo de que se produjeron más contrataciones que despidos. En el caso de las mujeres, las actividades generadoras de empleo están siendo las actividades administrativas y de servicios auxiliares, y las sanitarias y de servicios sociales, ámbitos, como ya se ha visto, muy feminizados. Las actividades sanitarias y de servicios sociales han generado casi el doble de contrataciones que de despidos (95,56%), lo que apunta a un crecimiento del empleo en este sector

de actividad. Los hombres recuperan empleo en las actividades administrativas y servicios auxiliares y en las artísticas, recreativas y de entretenimiento, estas últimas, posiblemente, asociadas al fomento de actuaciones de turismo rural en estas zonas.

El resto de sectores de actividad registran una pérdida de empleo de mayor o menor magnitud en función del sexo y los sectores donde mujeres y hombres tienen una mayor presencia. Así, los hombres registran pérdidas de empleo más altas en el transporte y almacenamiento (80,65%), industrias manufactureras (66,90%), construcción (60,95%) o el comercio (50%). Las mujeres en cambio, tienen más oportunidades de permanecer en aquellos sectores tradicionalmente feminizados y en los que se registra una menor caída del empleo (se pierden menos contrataciones en relación a los despidos realizados por las empresas), como el comercio (24,19%) o la educación (24,24%), y registran mayores pérdidas de empleo en sectores como la hostelería (65,81%), la industria (54,90%), o en la reparación de vehículos (100%), ámbito en el que no se recupera ninguno de los empleos femeninos perdidos.

Por otra parte, *la segregación ocupacional parece estar acusándose aún más en estos momentos de crisis.*

**“ O también puede ser, que el empresario quiera coger mejor al hombre que a la mujer, según los sectores también de los que se trate. En el campo, en la aceituna se prefieren más a los hombres que a las mujeres (GEM). ”**

74. Sirva de ejemplo el Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo o, en su forma abreviada, Plan E, prolongado bajo el nombre de Plan de Economía Sostenible (Fondo estatal para el empleo y la sostenibilidad local). Este Plan tenía como objetivo mejorar la situación coyuntural de determinados sectores estratégicos y acometer proyectos con alto impacto en la creación de empleo. Contaba con fondos fueron repartidos entre las diferentes administraciones, siendo los ayuntamientos los organismos que decidían en qué obras públicas se invertiría este dinero.

*“...o es que poner fardos y quitar fardos, o es que eso las mujeres no... eso las mujeres lo hacemos mejor que los hombres, sin embargo los empresarios no lo ven así, y les da igual, y como estamos en esta maldita crisis que está haciendo que los derechos tanto de hombres como de mujeres se estén mermando cada día, de una manera impresionante (...) A la hora de contratar a la gente es vergonzoso, en el campo es muy difícil que se igualen hombres con mujeres, es muy difícil. Cuando haga falta mucha mano de obra, entonces serán las mujeres las que trabajen (GEM). ”*

Del discurso se desprende la conciencia de las mujeres de ser mano de obra de reserva, especialmente, en sectores tradicionalmente masculinizados. Y en los sectores más feminizados, se sigue reproduciendo la distribución de mujeres y hombres en función del tipo de puesto.

*“ En hostelería se busca más a la mujer por ejemplo en las habitaciones, y más al hombre para la barra y comedor, porque la mujer “tiene*

*en cuenta determinados detalles, que parece que el hombre no los ha adquirido” (GEH). ”*

En cualquier caso, los hombres siguen ocupando los sectores de actividad que más empleo generan en los territorios rurales, configurando un tejido empresarial en el que se prima el empleo masculino y en el que el empleo femenino sigue percibiéndose como un complemento y, como tal, es prescindible en momentos en los que el acceso al mercado de trabajo es más difícil.

*“ El trabajo de las mujeres en general se considera como un complemento, un apoyo al sueldo del cabeza de familia y así ha sido muchos años (GEH). ”*

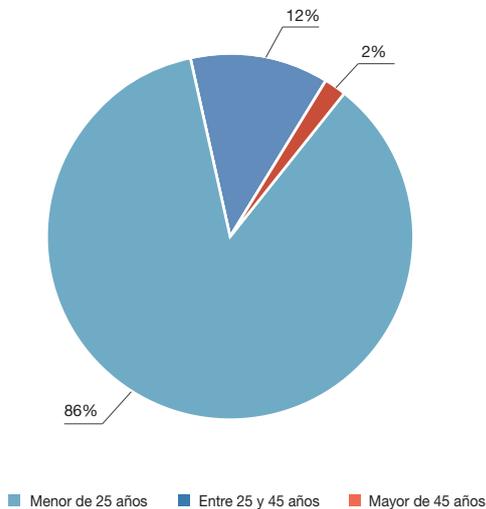
Un último indicador que pone de manifiesto la persistencia de la segregación en las ocupaciones en estos momentos de crisis económicas, es la distribución de las contrataciones por sexo y sector de actividad que se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 9. Distribución de las contrataciones realizadas en los últimos 5 años por sexo y actividad.

Sector de actividad	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, pesca	63,89%	36,11%
Industrias manufactureras	67,61%	32,39%
Construcción	79,85%	20,15%
Comercio	43,37%	56,63%
Reparación de vehículos	68,75%	31,25%
Transporte y almacenamiento	100,00%	0,00%
Hostelería	33,33%	66,67%
Educación	28,57%	71,43%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	36,36%	63,64%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	58,82%	41,18%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	10,20%	89,80%
Otros	81,03%	18,97%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 36. Distribución de las contrataciones entre 2008 y 2012 por tramos de edad.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la edad de las personas contratadas, llama la atención el elevado número de contrataciones (86%) de trabajadores y trabajadoras menores de 25 años, frente a las contrataciones de los mayores de 45 años que solo alcanza el 2%.

Las actuales políticas activas de empleo están muy orientadas al fomento del empleo juvenil y el acceso al primer empleo puesto que las tasas de paro globales en este tramo de edad son las más elevadas. Ello está motivando que las empresas locales recurran a este grupo de personas trabajadoras. Además, la flexibilización de las fórmulas de contratación y despido que incluye la última reforma laboral, está provocando que el empresariado vea en la población joven una forma de disponer de recursos humanos de los que puede prescindir con un mínimo coste. El empresariado rural así lo explica:

“...hay muchos aquí en algunos sectores, que su dinámica es contratar a jóvenes, despedir, volver a contratar a otros, despedir.... Y así para no hacer fijo a nadie y para no tener que pagar antigüedad (GEM).

*La gente joven se está mentalizando a estar en su casa con sus padres todos los días, sin ver otra cosa que la casa de sus padres, cobrando los 400 € de paro, cuando tenga paro, y cuando no lo tengan, están dispuestos a irse a trabajar por 300 €, por 200 € o por lo que sea y eso es totalmente trágico (GEM). ”*

El 57,82% de las contrataciones a menores de 25 años son a chicos y el restante 42,18% a chicas. El gráfico siguiente muestra, además, como estas contrataciones siguen perpetuando la segregación horizontal salvo en el comercio, en el que parece que se está rompiendo esta tendencia.

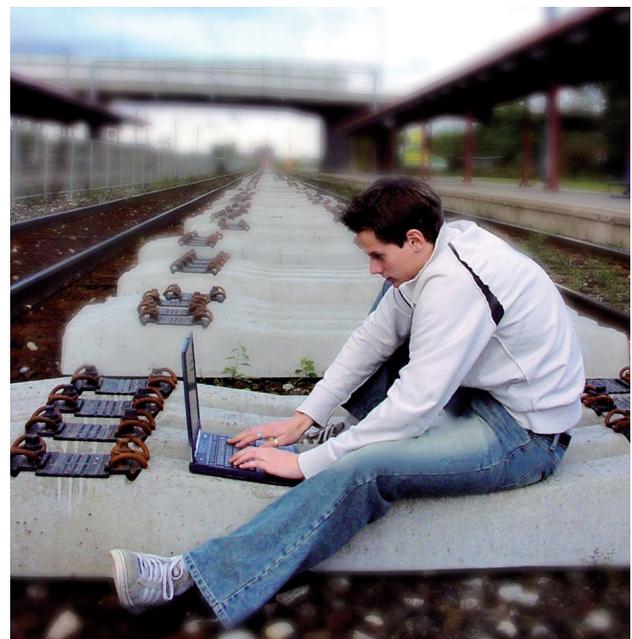
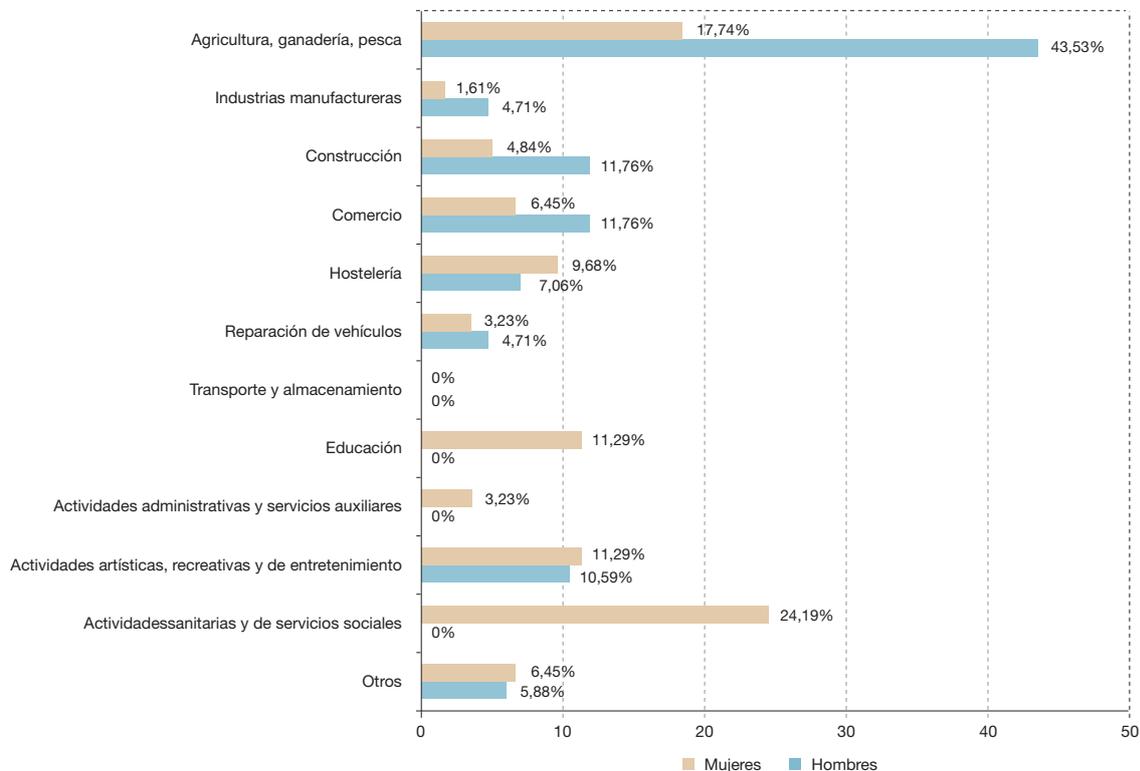


Gráfico 37. % de contrataciones a menores de 25 años por sector de actividad y sexo (índice de concentración).



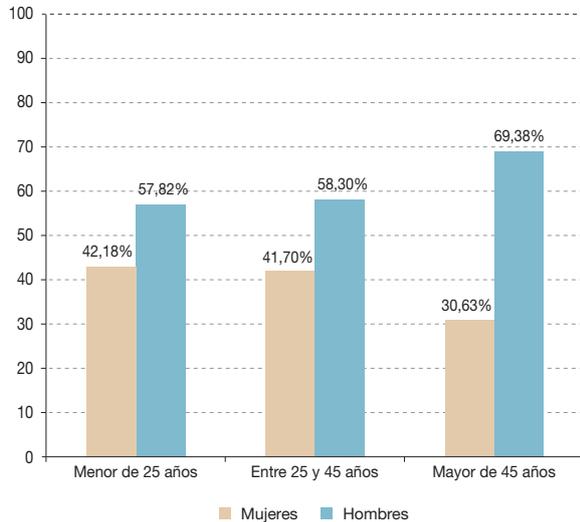
Fuente: Elaboración propia.

El porcentaje de contrataciones de chicos menores de 25 años en el sector comercio duplica al de las chicas de esta misma edad. Este es un sector donde la presencia de las mujeres es mayoritaria y, sin embargo, parece estar primándose la contratación de hombres jóvenes. Si se realiza la tasa de distribución de las contrataciones de las y los menores de 25 años para este sector de actividad, el resultado revela que un 71,43% de las contrataciones son masculinas, frente al 27,58% femenina. El aumento del desempleo masculino ligado a la caída de secto-

res en los que los hombres eran mayoría, está motivando su desplazamiento a otros sectores de actividad ocupados tradicionalmente por mujeres, como es el caso del comercio.

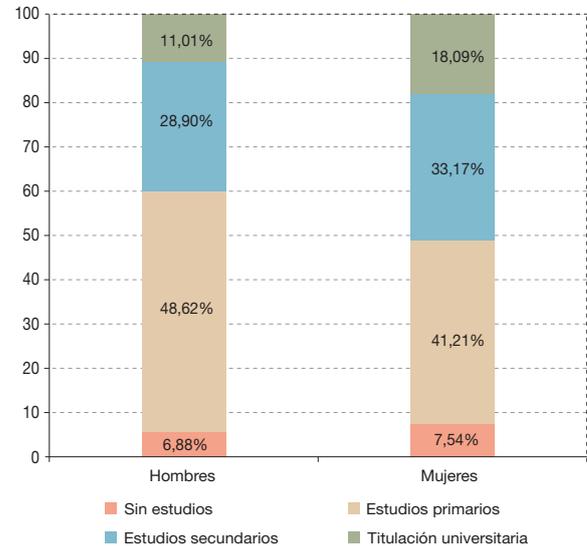
En general, independientemente del tramo de edad, las contrataciones de los hombres superan a las de las mujeres en más de 15 puntos porcentuales en todos los casos, como se refleja en el gráfico siguiente, apuntando a un aumento progresivo de la brecha de género si la tendencia se mantiene.

Gráfico 38. Distribución de contrataciones por sexo y edad.



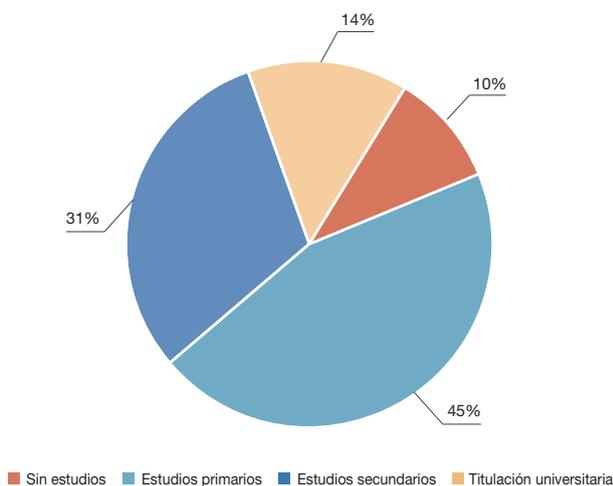
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 40. % de contrataciones por sexo y nivel de estudios.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 39. Distribución de contrataciones entre 2008 y 2012 por nivel de estudios.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la distribución de las contrataciones por nivel de estudios, los datos ponen de manifiesto como el 76% de las mismas se realizan a personas con estudios primarios y secundarios.

La predominancia de contrataciones en sectores como la agricultura, la construcción o el comercio, explican la concentración de las contrataciones en niveles de estudios más bajos, entendiendo que los puestos con mayor movilidad son los puestos de base. Si se incorpora la variable sexo a este indicador se observa en el gráfico 40.

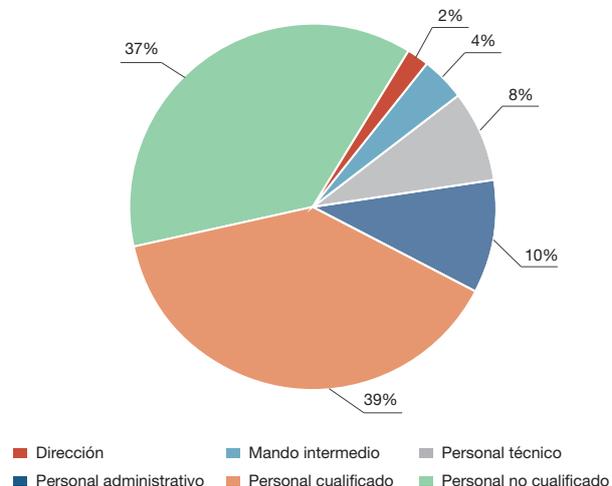
El porcentaje de contrataciones femeninas es mayor en los niveles de estudios superiores mientras que los hombres alcanzan un porcentaje mayor en el nivel de estudios primarios. No obstante, las contrataciones de personas con estudios universitarios únicamente suponen el 14% del total de las

contrataciones realizadas, mientras que las de los niveles sin estudios y estudios primarios alcanzan el 55% del total. Por tanto, aunque el nivel de estudios supone un valor añadido que favorece el acceso al empleo, especialmente de las mujeres, el mercado de trabajo rural genera poca oferta que requiera una alta cualificación, a tenor de los datos.

Atendiendo al puesto ocupado, el 76% de las contrataciones se registran entre el personal no cualificado y el personal cualificado.

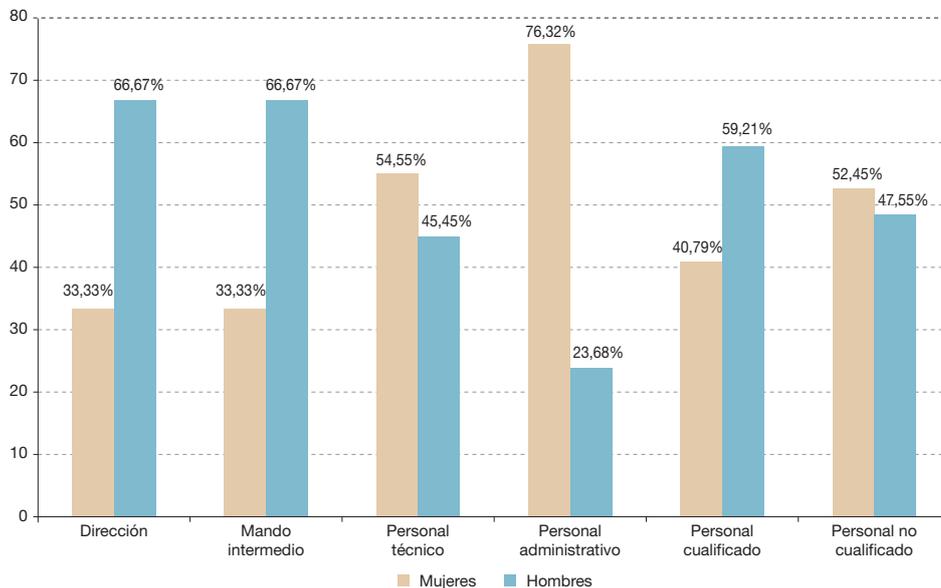
A igual que sucedía con el nivel de estudios, no es extraña la predominancia de las contrataciones de los puestos de menor categoría profesional si se tiene en cuenta los sectores de actividad en los que se registran más volumen de contrataciones.

Gráfico 41. Distribución de las contrataciones entre 2008 y 2012 por puesto ocupado.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 42. Distribución de las contrataciones por sexo y puesto ocupado.



Fuente: Elaboración propia.

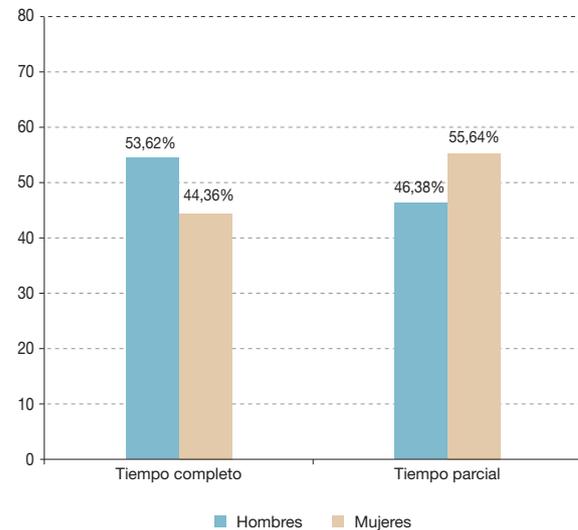
Si se introduce la variable sexo, de nuevo queda patente la mayor incorporación de los hombres en los puestos de toma de decisión y mando, mientras que las mujeres lo hacen mayoritariamente en puestos técnicos y, sobre todo, administrativos. De hecho, a medida que se desciende en categoría profesional del puesto ocupado hasta llegar al personal administrativo, se observa que el número de contrataciones de mujeres va aumentando, poniendo de manifiesto la persistencia del fenómeno de la segregación vertical. Esta circunstancia es más llamativa en tanto que son las mujeres las que tiene niveles de estudios más altos.

Para finalizar este epígrafe, se analizan las contrataciones realizadas en función del tipo de jornada. Del total, el 68% son contrataciones a tiempo completo, frente al 32% de contrataciones a tiempo parcial. También en este indicador se siguen apreciando las diferencias por sexo que ya se observaban antes del inicio de la crisis. Las contrataciones a tiempo parcial siguen siendo ocupadas mayoritariamente por las mujeres.

La permanencia en la contratación parcial, tiene importantes consecuencias sobre la autonomía económica de las mujeres, pues va asociada a un salario menor e influye en la cuantía de la prestación que se cobraría en caso de desempleo, por ejemplo. Aunque ya se ha visto como la reducción de jornada es una de las medidas de regulación de empleo utilizadas por las empresas, lo que ha motivado el aumento de hombres en las contrataciones a tiempo parcial, siguen siendo las mujeres las que permanecen en esta modalidad por otros motivos asociados a su rol de género y por las oportunidades que ofrece el trabajo parcial para compatibilizar trabajo remunerado y reproductivo.

En definitiva, los datos sobre el flujo de personas trabajadoras en las empresas de la muestra en los últimos años arrojan un saldo negativo de

Gráfico 43. Distribución de las contrataciones por sexo y tipo de jornada.



Fuente: Elaboración propia.

mantenimiento de plantillas, esto es, se han producido más despidos que contrataciones, con la consiguiente destrucción de empleo. Aunque los despidos están afectando en mayor medida a los hombres, las contrataciones masculinas siguen siendo más numerosas que las femeninas. Ha podido comprobarse la preferencia del empresariado local por la contratación de jóvenes, especialmente hombres, alentadas por la flexibilidad en las contrataciones y los despidos que introduce la actual reforma laboral, y por la baja probabilidad de que éstos tengan responsabilidades familiares a las que atender. Esto parece indicar que el empresariado tiene asumido el papel proveedor de los hombres priorizándoles en el momento de la contratación. Por otra parte, estas nuevas contrataciones siguen reproduciendo las principales desigualdades que ya se observaban en el mercado de trabajo antes

de la crisis, asociada a la contratación segregada por sexo y ocupación, o al mantenimiento de las mujeres en contrataciones a tiempo parcial, por ejemplo.

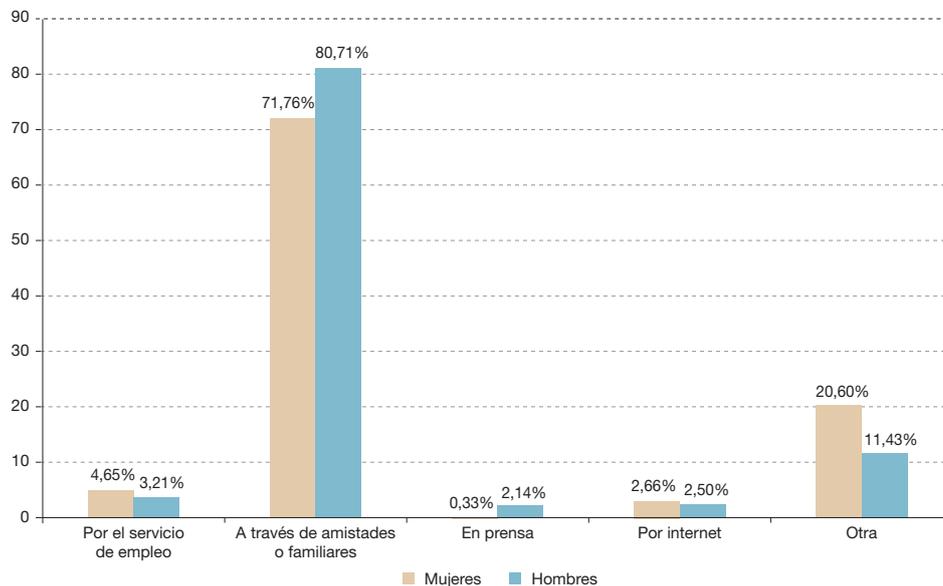
### C. Los canales de acceso al empleo actual

El canal de información más habitual utilizado para acceder al empleo actual fue el contacto con amistades o familiares (76% del total de personas trabajadoras) lo que muestra que, en entornos rurales, donde todo el mundo se conoce, esta fórmula de acceso a la información se configura como el medio más efectivo para lograr un empleo para ambos sexos, aunque el porcentaje de hombres que ha accedido por este medio supera en 9 puntos porcentuales a las mujeres. Esta realidad parece indicar que sigue existiendo, aunque ligeramente,

un menor acceso de las mujeres a los canales informativos informales. Este hecho lo viene a corroborar el que las mujeres superen a los hombres en logro del empleo mediante los canales formales constituidos por el servicio de empleo y la prensa.

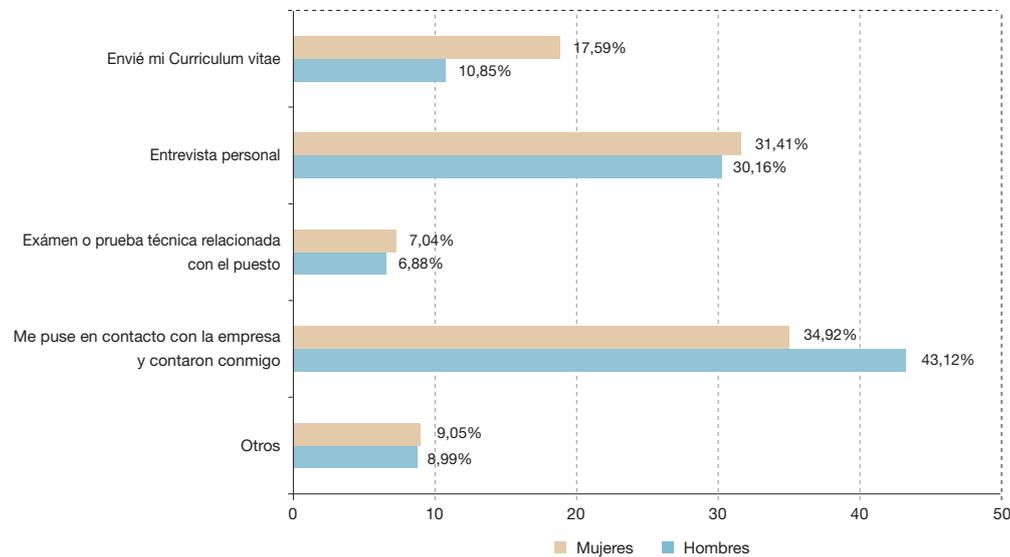
Los hombres, con una clara socialización hacia el empleo y con un papel social preeminente, conocen mejor los canales de intercambio de información y el funcionamiento del mercado de trabajo en su entorno, ya que forman parte de su vida desde edades tempranas. Se mueven más y mejor en circuitos próximos al empleo, en los que el boca a boca es muy efectivo. En momentos de crisis en los que la oferta de trabajo es escasa, el manejo de estos canales de información es fundamental, pues muchas de estas ofertas se cubren por esta vía y no llegan a otros canales de difusión más formales.

Gráfico 44. % de personas trabajadoras en función del medio por el que se enteró de su actual empleo.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 45. % de personas trabajadoras en función del medio por el que accedió al empleo actual.



Fuente: Elaboración propia.

La categoría “otras” es la segunda más señalada por las trabajadoras y trabajadores para acceder al empleo actual. Engloba a quienes fueron contactados o contactadas por la empresa, fundamentalmente, porque alguna otra persona hizo la recomendación, o quienes conocían previamente la empresa, por ejemplo, tras haber realizado prácticas en ella. Es una categoría señalada mayoritariamente por las mujeres (9 puntos porcentuales por encima de los hombres), apuntando a que ellas aumentan sus oportunidades de inserción cuando las empresas las conocen y han podido comprobar su desempeño en el puesto.

Sobre los medios de acceso al empleo, el gráfico 45 muestra los que utilizaron las y los participantes para incorporarse a su actual puesto.

El contacto directo con la empresa o autocandidatura parece haber sido el medio más eficaz para lograr la inserción, aunque de nuevo los hombres muestran un porcentaje superior de incorporaciones por esta vía. Son más las mujeres las que recurren a otras técnicas como el envío de currículums, aunque estas son menos efectivas que el contacto directo entre la persona empleadora y la trabajadora.

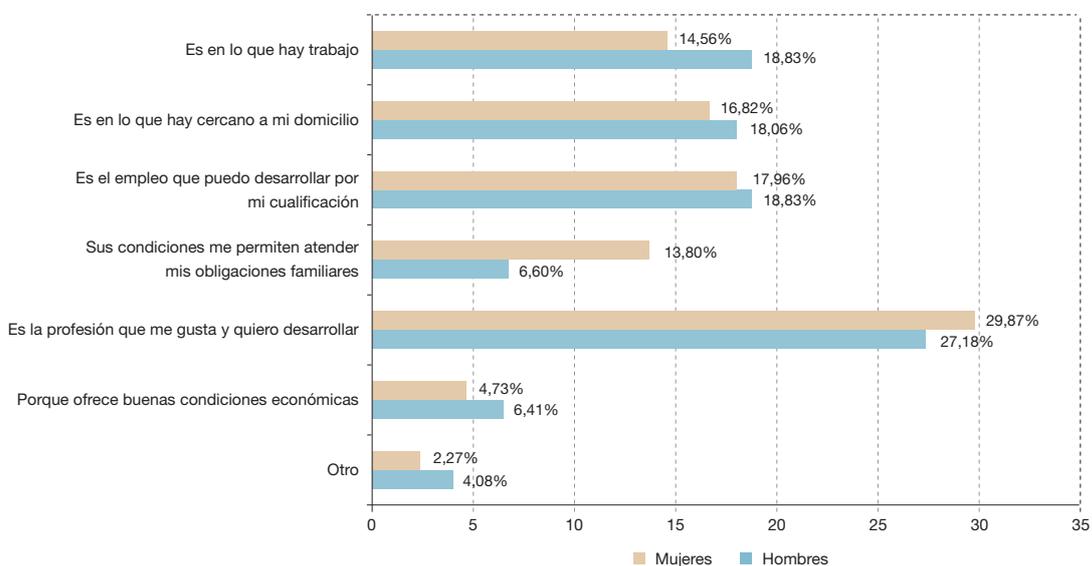
Por tanto, en entornos rurales, donde las empresas son pequeñas y las relaciones entre las personas son más estrechas, la principal fuente de información y acceso al empleo es el boca a boca, esto es, la red informal de amistades y personas conocidas de las personas trabajadoras y de las empresas, en este caso, a la hora de pedir referencias sobre quién podría ocupar las vacantes que surgen. No parece

hacerse uso de los servicios públicos de empleo como mediadores entre demandantes y empresas contratadoras, a tenor del bajo porcentaje de trabajadoras y trabajadores que consiguieron información sobre su empleo por esta vía. Se señala un cierto desfase entre los servicios que ofrecen las oficinas de empleo públicas y las necesidades reales de la población que busca empleo. En esta línea sería necesario conocer en mayor profundidad el territorio para, posteriormente, emprender iniciativas que favorezcan un aumento significativo de las posibilidades de empleo de las mujeres y hombres rurales.

*“ Se tendría que, realizar..., contratar a gente que sepa para que estudie la zona y así poder saber..., se pueda detectar dónde es posible crear el empleo (GTH). ”*



Gráfico 46. % de personas trabajadoras en función del motivo por el que les interesa el puesto actual.



Fuente: Elaboración propia.

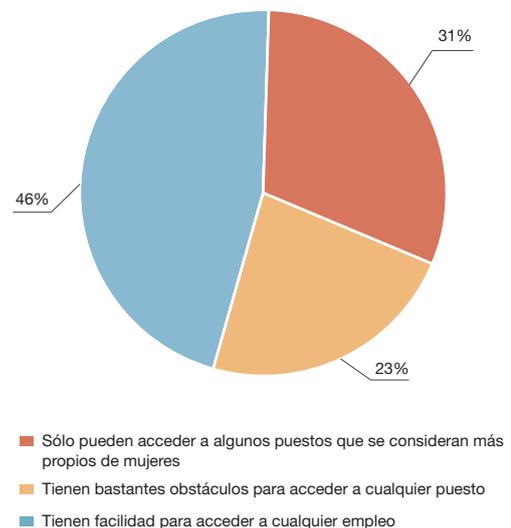
En cuanto a los motivos por los que mujeres y hombres optaron por el empleo actual, los principales quedan reflejados en el gráfico 46.

El principal motivo por el que las personas trabajadoras escogen el empleo actual es porque es la profesión que quieren desarrollar, sin que existan diferencias significativas por sexo. Es destacable el porcentaje de mujeres que señalan que el interés por el empleo actual está relacionado con sus responsabilidades de cuidado, esto es, les permite atender sus obligaciones familiares (en este caso, el porcentaje de mujeres supera en 7 puntos porcentuales al de los hombres). El rol reproductor de las mujeres de nuevo condiciona las elecciones profesionales de las mujeres.

Que la situación y posición de mujeres y hombres en el mercado de trabajo no es la misma es algo que los datos de este estudio han puesto de manifiesto cuando se ha analizado a las empresas y su representación, y que corroboran los resultados contenidos en este capítulo. Sin embargo, y pese a esa realidad que muestran los datos, casi la mitad (46%) de las personas encuestadas viven el espejismo de la igualdad ya que consideran que las mujeres tienen facilidad para acceder a cualquier empleo.

Sin embargo, el resto si es consciente de que existen dificultades para acceder al empleo. El 31% de las personas encuestadas manifiesta que solo pueden acceder a algunos puestos que se consideran más propios de mujeres y el 23% señala que tienen bastantes obstáculos para acceder a cualquier puesto. La opinión del empresariado participante coincide con la mostrada por las personas trabajadoras y, en ambos casos, se ve mediatizada por el sector de actividad en el que se ocupan.

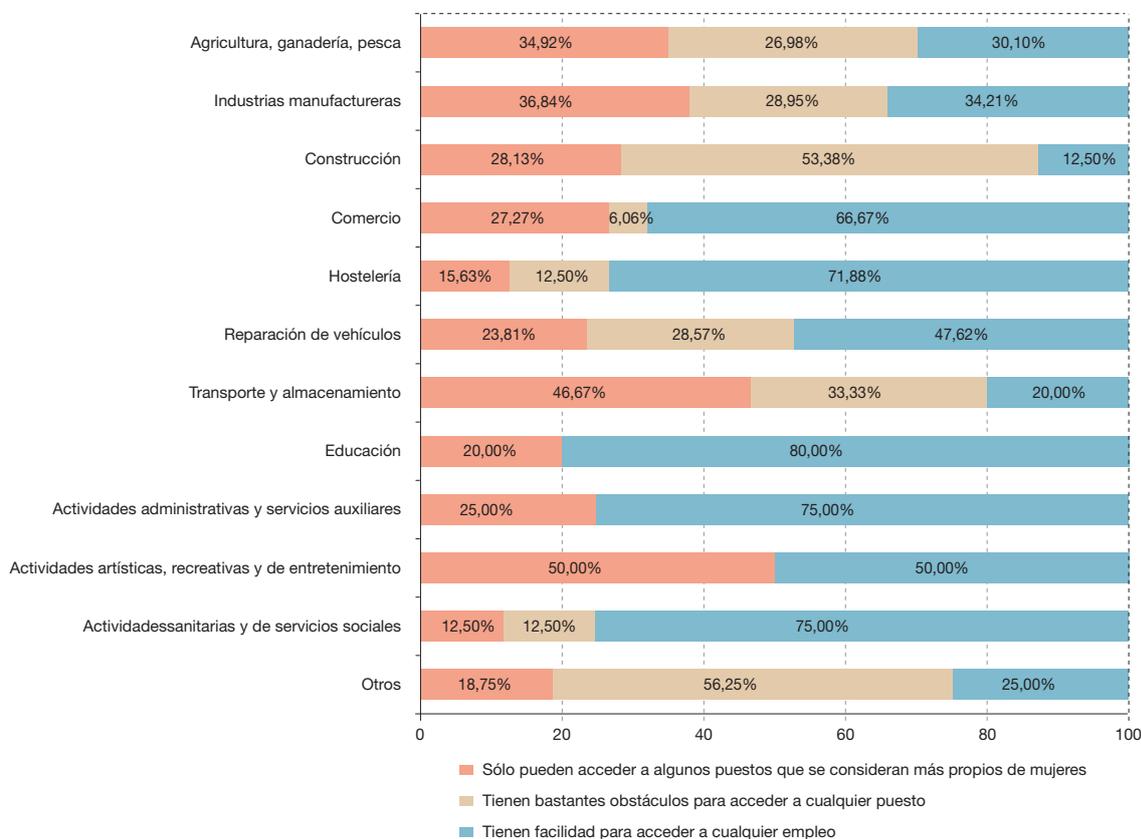
Gráfico 47. % de personas que consideran que en su sector....



Fuente: Elaboración propia.



Gráfico 48. % de trabajadores que opinan que en su sector las mujeres...

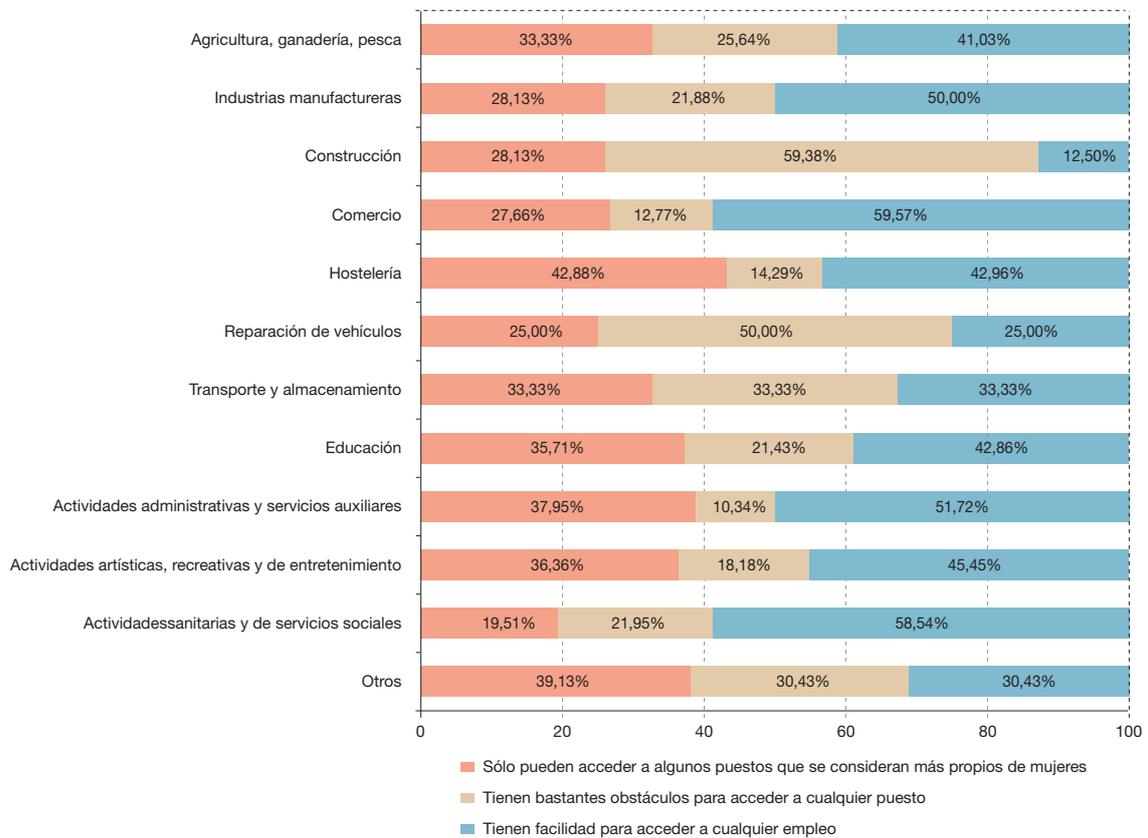


Fuente: Elaboración propia.

En sectores tradicionalmente masculinizados, tanto mujeres como hombres opinan que ellas tienen más obstáculos para acceder a cualquier puesto, como ocurre en la construcción, en la que el 59,38% de las mujeres y de los hombres se sitúan en esta opción y el 28,13% opinan que solo pueden acceder a determinados puestos, aquellos que se consideran “más propios de mujeres”. En sectores como la agricultura, el transporte y el almacenamiento, en torno al 30% de las mujeres y de los hombres opinan que ellas tienen dificultades

para acceder a cualquier puesto. Son sectores en los que es muy señalada la ausencia de las mujeres y, como ya se ha visto, las resistencias a su contratación son fuertes y ligadas a los estereotipos de género. Destaca el caso de la industria en el que son más mujeres que hombres las que opinan que tiene facilidad para acceder a cualquier puesto en su sector (50% y 34,21% respectivamente), percepción que puede ir ligada al tipo de industria que se desarrolle en los GDR participantes, que genere un mayor volumen de

Gráfico 49. % de trabajadoras que opinan que en su sector las mujeres...



Fuente: Elaboración propia.

contrataciones femeninas, creando el espejismo de que ellas pueden acceder con facilidad a cualquier puesto del sector.

En los sectores tradicionalmente feminizados, sin embargo, hay discrepancias por sexo en cuanto a las posibilidades de acceso de las mujeres a los distintos puestos. Por ejemplo, en sectores como el comercio y la hostelería, más del 65% de los hombres señalan que las mujeres tienen facilidad para acceder a cualquier puesto, mientras

que opinan lo mismo el 59,57% de las mujeres respecto del comercio y el 42,86% respecto de la hostelería. Las mujeres opinan que ellas tienen más opciones de acceder, también en estos sectores, a los puestos que se consideran más propios de las mujeres. Lo mismo sucede en otros sectores como la educación, las actividades administrativas, y las de salud y servicios sociales. En todos ellos, un 75% de los hombres o más (el 80% en educación), opina que las mujeres pueden acceder a cualquier puesto. Por el contrario, las mujeres no superan el

60% en esta opción y sectores, y opinan en más de un 35% de los casos que solo pueden acceder a los puestos tradicionalmente ocupados por ellas. Esta mayor percepción de la desigualdad por parte de las mujeres va asociada a su propia experiencia, aunque son muchos los casos en los que se identifica presencia con logro de la igualdad. Esta ceguera de género, ya mencionada con anterioridad, no posibilita el reconocimiento de las desigualdades, llegando a generar cierto rechazo ante las actuaciones que se emprenden para superarlas, como las acciones positivas.

*“ Si queremos la igualdad no puede ser que se elija antes a una mujer que a un hombre solo porque es mujer, tiene que haber otros criterios para desempatar sino cada vez habrá más tensión, yo estoy totalmente en contra de la discriminación, ni positiva ni negativa, lo que se debería hacer es acabar con la discriminación y elegir al mejor, sea quien sea (cuestionario personas trabajadoras). ”*

Para concluir este epígrafe, cabe destacar las dificultades de reincorporación al empleo que están teniendo las personas trabajadoras que se incorporaron en edades tempranas a sectores que demandaban mano de obra sin cualificación y que han sido expulsadas del mercado de trabajo a raíz de la actual crisis. Según las aportaciones de las personas trabajadoras, y pese a la existencia de planes de recualificación promovidos por las administraciones públicas, el “rescate” de esta mano de obra parece ser tarea difícil.

*“ Son gente que les cuesta mucho reciclarse y adaptarse a la nueva situación, porque hay muchísima gente que no terminaron los estudios. Antes, a los 16 años, se terminaba el instituto, era obligatorio. Estaban fritos por terminar a los 16 años y colocarse en la obra a ganar dinero. Por tanto, son gentes que han salido sin formación ninguna y con poca capacidad de reciclaje (GTMIX). ”*

*“ Entonces, a personas con escaso nivel de formación y de cualificación, decirle ahora tienes que subir el peldaño, primero de formarse o de reciclarse, porque sinceramente un montón de puestos de trabajo requieren un nivel de cualificación 2. Entonces, no solo tienen que hacer el esfuerzo de cambiar de actividad sino que a su vez elevar su nivel, entonces es un tema bastante difícil (GTMIX). ”*

Según las y los participantes, este grupo de trabajadores se resisten a buscar otras opciones de empleo en otros sectores, o a reducir sus expectativas laborales. En este sentido, sí se observan diferencias ligadas al género. Las mujeres, aun teniendo niveles de estudio más altos, muestran una mayor flexibilidad a la hora de optar a empleos que no lo exigen. Ello aumenta sus posibilidades de inserción y las sitúa en una mejor posición de acceso a un mercado de trabajo limitado por la crisis.

*“ Yo creo que en general la mujer está resistiendo un poco mejor la crisis debido a su polivalencia, su capacidad de hacer más cosas, su adaptación, que en el caso de muchos de los hombres, por ejemplo, que han estado acostumbrados a trabajar en la construcción y tienen que hacer otra cosa, les cuesta un mundo (GTMIX). ”*

*Pienso que la mujer es más capaz de meterle mano a todo que el hombre. Hay trabajos que tradicionalmente son de mujeres y los hombres no entran ahí, por ejemplo, cuidar niños, ancianos... Aunque la mujer esté formada, no tiene miedo a hacer en un momento dado ese tipo de trabajos, mientras que el hombre no. Pienso que el hombre, cuando tiene un nivel de formación, tirar hacia abajo le cuesta más trabajo que a la mujer (GTMIX). ”*

Esta falta de adaptación de los hombres a los cambios del mercado de trabajo y la flexibilidad de las mujeres está relacionada con el valor subje-

tivo que se da al propio empleo y con el rol de género. La asimilación de los hombres de su rol proveedor (breadwinner), desde el que tienen la responsabilidad de sostener económicamente a la unidad de convivencia, les hace más resistentes a aceptar trabajos por debajo de sus expectativas, especialmente, si estos trabajos están relacionados con tareas consideradas propias del rol femenino, como los ligados al cuidado de terceras personas. En este tipo de empleos, lo hombres chocan además con los estereotipos de género de las personas empleadoras, que siguen asociando estos trabajos con el desempeño de las mujeres. Por otra parte, ellas tienden a centrar su prioridad en sus responsabilidades reproductivas, considerando el empleo como un complemento a los ingresos familiares. Esta consideración resta importancia a su desempeño y amplía su campo hacia ocupaciones menos valoradas social y económicamente, y relacionadas con su rol de género.

En cualquier caso, la polivalencia es un valor percibido como positivo por las personas trabajadoras, independientemente del sexo.

*“ Yo al que conozco que le va bien, es al que sabe trabajar como un mulo y el que le mete mano a cualquier cosa, pintar, fontanería, electricidad... (...) Hay una parte muy importante, aparte de la formación que sí lo es, que es tu propia capacidad de esfuerzo y de adaptación. Hay gente que conozco que tiene muchísima formación, pero tiene una apatía increíble para moverse y empe-zar a trabajar en cualquier tarea que se le ofrezca, pues en estas circunstancias de crisis, siguen siendo selectivos en el trabajo que se les presenta (GTMIX). ”*

Esta capacidad de desempeño de distintas tareas y de adaptación a la realidad económica actual, es un factor que se reconoce en mayor medida en las personas de más edad y menos en la juventud.

*“ Eso está claro, pero que eso no lo encontramos en los jóvenes. Los jóvenes son peones de albañil, o escayolistas, o fontaneros, o electricistas, o carpinteros... Mientras que los mayores sí son capaces de manejarse en las huertas, o son capaces, en un momento dado, de hacer, no sé, pan. Cosa que los más jóvenes no (...) Otra cosa importante de los mayores, es que han partido de una situación similar a ésta, si no peor, en muchos casos, entonces no les da miedo enfrentarse a los otros trabajos que en un momento dado un joven puede entender como vergonzoso, que yo creo que hay mucho tema de ese también, una persona mayor no tiene ningún problema con plantar melones, cargar coches e irse a venderlos. Eso creo que es mucho más complicado para las personas más jóvenes (GTMIX). ”*

Sin embargo, esta polivalencia de las personas trabajadoras de mayor edad no está siendo valorada por las empresas rurales que, como se ha visto en el epígrafe anterior, prefieren la contratación de gente joven, que es mano de obra disponible y de menor coste. En muchas ocasiones, la salida que encuentran las personas trabajadoras mayores es el desempeño de alguna actividad “bajo cuerda”.

*“ Lo que llamamos siempre las chapuzas, el que se dedica a la pintura, el que se dedica al trabajo de fontanería, el que trabaja en la carpintería pequeña... pero al final esas actividades en muchos casos, está ligada a una economía sumergida, es decir, muchos de ellos son trabajos no declarados, son trabajos por cuenta propia pero que la mitad se hace en negro y que al final cuentan poco... muchas de las posibilidades de esa vida están en la economía sumergida, hay muchas personas que trabajan en el sector, sin asegurar, con contratos precarios o en muchos casos sin contrato (GTMIX). ”*

El incremento del trabajo sumergido es, por tanto, otra de las consecuencias de la actual crisis, que

lleva asociada una situación de desprotección en todos los ámbitos (médico, laboral, económico), de las personas trabajadoras que lo desempeñan. Además, un trabajo que no cotiza no genera derechos de desempleo ni jubilación posteriores, lo que lleva a la dependencia económica futura.

Por otra parte, y aunque los datos reflejan el efecto positivo de la cualificación en las oportunidades de empleo, sobre todo, de las mujeres, también se observa como las personas con un nivel de cualificación alto tienen más dificultades para acceder al mercado de trabajo en los territorios rurales, en los que el tejido empresarial oferta un mayor número de puestos de trabajo que no la requieren:

*“ Yo precisamente todo lo que conozco a mi alrededor y las circunstancias que se encuentran mucha gente de la población rural es casi lo contrario, es decir, gente que tiene una formación alta, diplomados, universitarios, todo tipo de máster, de cursos, estos son los que yo veo que están todavía más perdidos (GTMIX). ”*

La menor oferta de puestos de trabajo cuyo requisito sea contar con un nivel de estudios medio alto, genera frustración en quienes han invertido en su formación y quieren permanecer en sus territorios de origen. Ya se ha visto que las mujeres suelen alcanzar niveles de estudio superiores con mayor frecuencia, por lo que esta realidad las afecta en mayor medida, motivando en muchos casos, su salida hacia otros territorios con más oportunidades de empleo. Pero también se ha observado un

mayor incremento del emprendimiento femenino, en parte, motivado por el aumento del nivel de estudio de las mujeres.

*“ Veo que las mujeres tienen más formación, los tiempos son otros, entonces me da la sensación de que se encuentran con más fuerza para emprender un negocio. Sí que estoy viendo en alza las iniciativas empresariales autónomas de mujeres, sí que hay una decisión como más fuerte, no sé si por la necesidad, por la situación de la casa, porque no hay otra salida laboral... sí que hay un atrevimiento que antes lo echábamos en falta y ahora sí que se está dando (GTMIX). ”*

Las causas que motivan el emprendimiento de las mujeres son variadas. La escasez de oferta de empleos en el medio rural, el que la oferta existente se produzca mayoritariamente en sectores tradicionalmente masculinizados en los que aún se manifiestan resistencias a la contratación de mujeres, el que las condiciones laborales sean cada vez más flexibles y exijan mayor permanencia en el puesto de trabajo, entre otras, motivan a muchas mujeres a autoemplearse, con más facilidad si cuentan con un nivel de estudios medio-alto, ya que las capacidades adquiridas durante su proceso formativo son una ventaja a la hora de enfrentarse a los trámites y exigencias que requiere el proceso de creación y consolidación de una empresa. Muchas mujeres encuentran, además, en el autoempleo una posibilidad de desarrollo profesional compatible con el cumplimiento de sus responsabilidades familiares.







## Capítulo VI

Posicionamiento frente  
a la igualdad del empresariado  
y las personas trabajadoras



## Posicionamiento frente a la igualdad del empresariado y las personas trabajadoras

En este apartado se trata de profundizar en la percepción que tienen las y los participantes sobre las políticas de igualdad y su aplicación en las empresas. Las políticas de recursos humanos más actuales apuestan por la gestión de la diversidad como paradigma empresarial, en tanto que la mano de obra heterogénea permite utilizar todo el potencial del mercado de trabajo y que los conocimientos o habilidades necesarios en un sector no tienen por qué localizarse en un grupo de población u otro. Mujeres y hombres, además, cuenta cada vez más con niveles altos de cualificación, siendo el de ellas, en muchos casos, superior al de ellos. Sin embargo, a la hora de acceder y permanecer en el mercado de trabajo, esta equivalencia desaparece al movernos entre los diferentes sectores de actividad y niveles jerárquicos. La división sexual del trabajo y los estereotipos de género no han dejado de condicionar la dinámica del empleo, que sigue transformando en desigualdades las diferencias entre sexos.

Sin embargo, estas desigualdades no siempre se reconocen como tal. Muchas de ellas siguen justificándose a través de las diferencias que evidentemente existen entre mujeres y hombres. Ello motiva, en general y en particular, en los territorios que nos ocupan, un mercado de trabajo en el que los hombres acceden con mayor facilidad al empleo y lo hacen en profesiones tradicionalmente

masculinizadas y generalmente mejor valoradas social y económicamente. El empresariado rural señala los siguientes motivos para que esta situación se mantenga hoy en día.

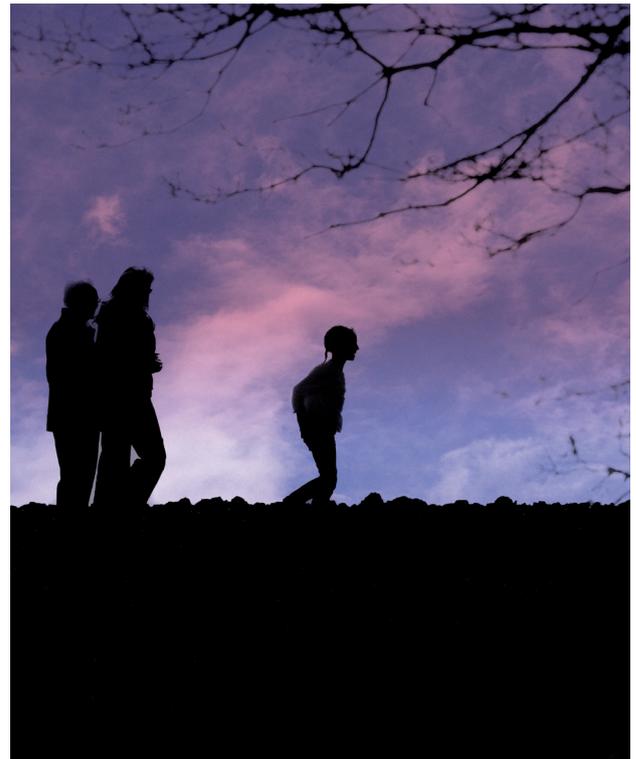
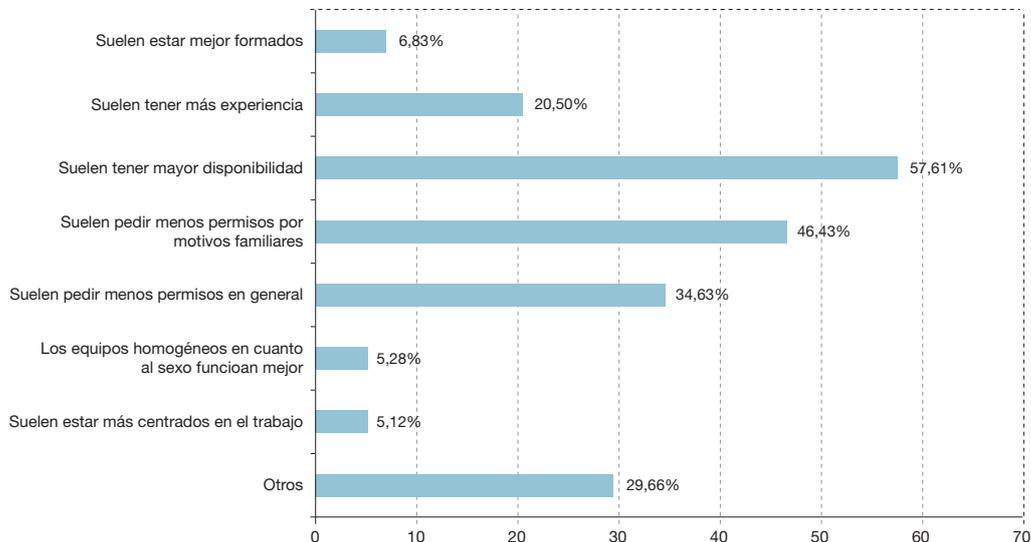


Gráfico 1. Principales motivos por las que las empresas prefieren contratar hombres.



Fuente: Elaboración propia.

Queda patente que el acceso de las mujeres al empleo está condicionado por la percepción que el empresariado tiene de su disponibilidad (57,61%) y absentismo (46,43%). En un medio en el que el mandato de género está aún muy arraigado, como es el rural, estos motivos cobran importancia, especialmente, cuando desde las empresas se prefiere la contratación de hombres, como ya se ha visto. Por otra parte, los recortes en políticas de protección social y recursos de cuidado, educativos o de salud, no favorecen las oportunidades de las mujeres en el medio rural, pues ante la ausencia de los mismos son las familias las que los asumen y, en ellas, las mujeres. Por tanto, aunque son mayoría las empresas que manifiestan que las medidas de conciliación elevan la satisfacción de la plantilla y ello mejora su productividad, como se verá a continuación, es un hecho que estas medidas siguen siendo solicitadas por las mujeres mayoritariamente, favoreciendo la

idea común de que ellas son menos productivas. En esta línea, sería necesario analizar si realmente el absentismo es mayor en las mujeres y si realmente son menos productivas, aportando información válida que permita al empresariado la ruptura de la visión estereotipada sobre la disponibilidad de las mujeres.

Destaca además en el gráfico el 29% de participantes que han señalado el apartado "Otros". En esta categoría priman dos tipos de opiniones sobre los motivos por los que las empresas rurales prefieren la contratación de los hombres. Por una parte, hay un considerable número de empresas que opinan que no hay diferencias entre mujeres y hombres en las contrataciones. Estas afirmaciones apuntan a la necesidad de visibilizar las desigualdades ligadas al género en el mercado de trabajo y de proporcionar las claves al empresariado local y a las personas

trabajadoras para reconocerlas. Desde la ceguera de género es imposible plantear y aceptar medidas favorecedoras de la igualdad.

Por otra parte, prevalece el argumento de la diferencia de fuerza y resistencia física de mujeres y hombres. Es importante recordar que una parte importante de las empresas de la muestra pertenecen al sector agrícola y ganadero (23,42%) y a los sectores de la construcción e industria (14,78%, porcentaje acumulado de estos dos sectores). Las empresas de estos sectores argumentan que<sup>75</sup> *“el trabajo de mi sector (agricultura) es duro para las mujeres ya que se necesita bastante fuerza física”, o “porque en este sector (construcción) el perfil del trabajo lo marca la condición física”, o “porque no tienen ni las condiciones físicas ni la resistencia que los hombres para hacer este tipo de trabajos y, además, ellas tampoco quieren trabajar en el monte, todavía no me encontré con ninguna que me viniera pidiendo trabajo, para la oficina sí pero para el monte no y lo entiendo”*. Este argumento tiende a homogeneizar a mujeres y a hombres en torno al estereotipo de la fuerza y resistencia de los hombres frente a la debilidad de las mujeres. Es obvia la existencia de diferencias físicas entre sexos, aunque no lo es tanto que todos los hombres sean fuertes y capaces de desarrollar trabajos que requieran resistencia física, y que todas las mujeres no tengan la resistencia suficiente para desempeñarlos. Parece olvidarse, por una parte, la mecanización de muchos oficios en estos sectores y, por otra, la actual normativa vigente en materia de protección de riesgos laborales, que pone límites al esfuerzo saludable.

De los argumentos anteriores, también se desprende la falta de interés de las mujeres en la

solicitud de determinados puestos relacionados con la fuerza física. Ellas no solicitan ese tipo de puestos y no se cualifican para desarrollarlos.

*“ En poda y castra no he conocido hasta el momento ninguna mujer con dicha disciplina, por contra las mujeres son más rápidas al corte en vendimienta y más exigentes en mesas de selección (cuestionario empresariado). ”*

Que las elecciones profesionales de mujeres y hombres están mediatizadas por los estereotipos y rol de género se ha venido reflejando en los datos a lo largo de todo este estudio, aunque estos estereotipos condicionan también, como se aprecia, las elecciones de las empresas en torno a contrataciones de unas y otros para determinados puestos, en función de las habilidades y capacidades que se les suponen en función de su sexo.

Otro obstáculo que encuentran las mujeres para acceder a sectores masculinizados es, precisamente, el que están copados por hombres.

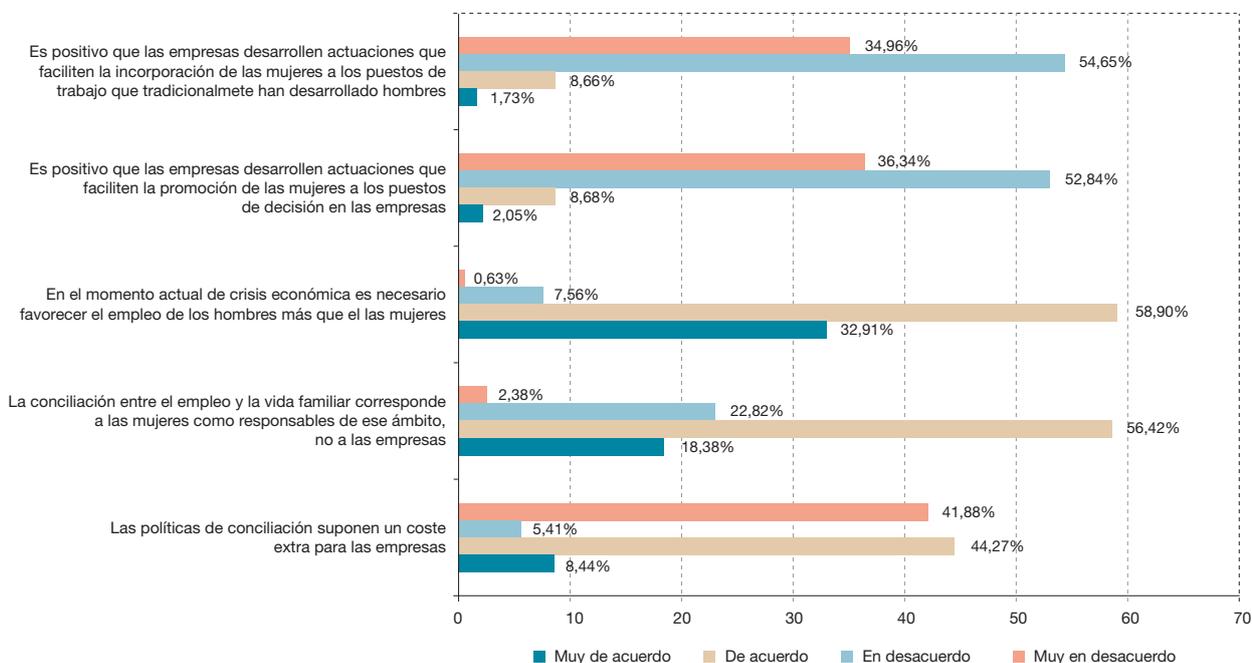
*“ En el sector de la construcción en la comarca aún no se ve con buenos ojos la incorporación de la mujer a este sector (cuestionario empresariado). ”*

*El sector de la construcción, tiene más hombres para la negociación y el trato con obreros (cuestionario empresariado). ”*

Estas afirmaciones ponen de manifiesto la posición de subordinación que se otorga a las mujeres en las relaciones de género, y la falta de reconocimiento de las capacidades para ejercer su autoridad frente a los hombres.

75. Afirmaciones extraídas de las aportaciones del empresariado en los cuestionarios.

Gráfico 2. Porcentaje de empresas en función del grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones.



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 2 refleja el grado de acuerdo o desacuerdo del empresariado rural con algunas medidas de igualdad.

Más del 89% de las empresas rurales están muy de acuerdo o de acuerdo en que es positivo incorporar medidas de acción positiva, tanto para favorecer la diversificación profesional en sectores masculinizados, como para favorecer el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones y poder. No obstante, esta intencionalidad no se traslada a la realidad. Por el contrario, se justifica la existencia de sectores masculinizados en base a las diferencias existentes entre mujeres y hombres. Aunque existe una disonancia clara entre el discurso del empresariado y la realidad predo-

minante, la actitud hacia las medidas de igualdad no es negativa, lo que constituye un buen punto de partida para trabajar sobre él, pues es el primer paso para cambiar la realidad.

En el caso de las personas trabajadoras, su posicionamiento hacia las medidas de acción positiva es favorable o muy favorable en el 90% de los casos, aunque cuando se pregunta a las personas encuestadas sobre qué debería hacerse para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, son muchas las que muestran abiertamente su rechazo a la aplicación de estas acciones:

*“ Eliminaría la ley de paridad, da a entender que las mujeres no optarían a ciertos puestos si no*

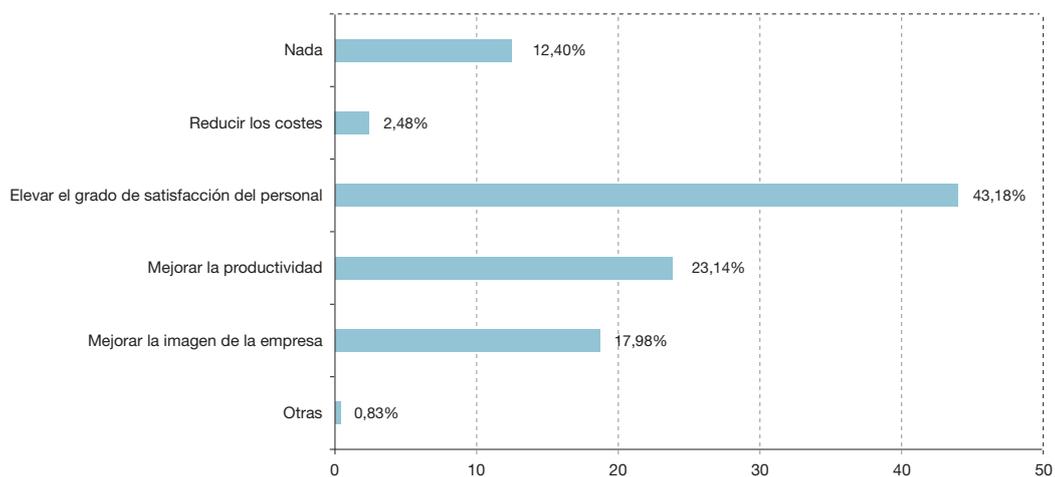
*fuera por esa ley y no gracias a sus competencias personales que en muchos casos son superiores a las de los hombres (Cuestionario personas trabajadoras). ”*

Estas afirmaciones desvelan el desconocimiento de qué son las acciones positivas y cuál es su finalidad, lo que genera resistencias a su aplicación y el cuestionamiento de las mujeres que acceden a puestos por esta vía. La información adecuada sobre qué se pretende con este tipo de acciones y por qué son necesarias, favorecería la superación de dichas resistencias. Además, son actuaciones que no deben plantearse de forma aislada, sino en el marco de una estrategia más global que aborde medidas encaminadas a romper los estereotipos de género que condicionan la incorporación de mujeres al empleo. Para ello, será necesario previamente capacitar a los y las profesionales de empleo en materia de igualdad.

En esta misma línea, se aprecia que el posicionamiento generalizado ante las medidas de conciliación parece positivo en tanto que se atribuye a las empresas responsabilidades en este ámbito.

Sin embargo, el 47,29% del empresariado está muy de acuerdo o de acuerdo en que éstas suponen un coste extra para las empresas. Su tamaño supone un hándicap a la hora de plantear medidas de conciliación, especialmente, si ellas implican una ausencia prolongada de la persona trabajadora del puesto de trabajo. No se cuenta con una plantilla suficiente para que asuma las tareas de la persona que se ausenta, más aun, en un momento en el que las empresas están reduciendo su personal para poder subsistir. Ello supone, en muchos casos, que el empresariado asume ese trabajo, o tiene que suplir esa baja. En ambos casos, se percibe como un coste: en el primero, por la sobrecarga de trabajo que supone para el empresariado. En el segundo, no solo por el hecho en sí de generar una nueva contratación, sino por la dificultad de cubrir puestos que en este tipo de empresas suponen el desempeño de multitud de tareas.

**Gráfico 3. Opinión sobre cómo las medidas de conciliación pueden favorecer a las empresas (% participantes).**



Fuente: Elaboración propia.

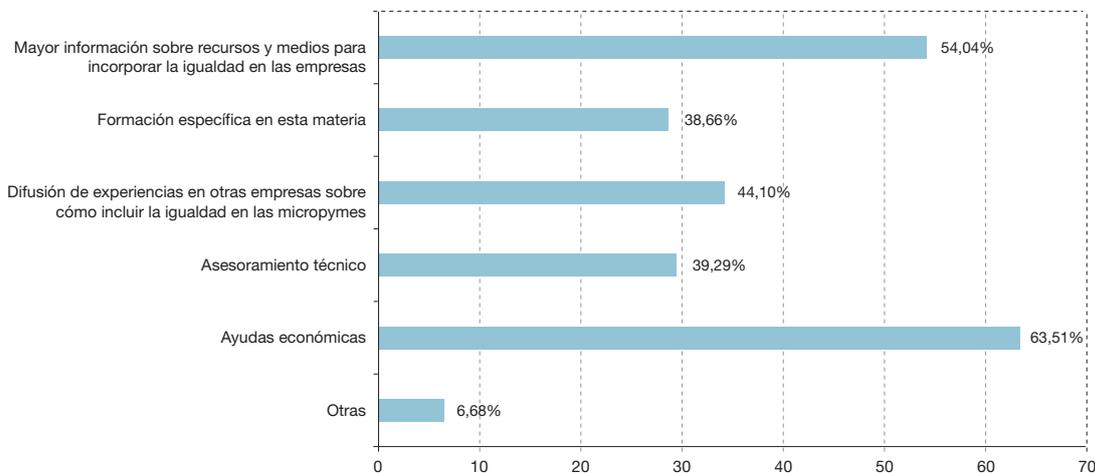
La limitada incorporación de medidas de conciliación en estas empresas<sup>76</sup> está relacionada con el desconocimiento de las que pueden implantarse en empresas pequeñas y los efectos que éstas tienen sobre la productividad de los recursos humanos y, por ende, en la cuenta de resultados de la empresa. Estos beneficios empiezan a atisbarse en las organizaciones que sí implantan alguna medida, sea formal o informalmente.

La mayoría de estas empresas (43,18%) aprecian la mejora del grado de satisfacción de la plantilla cuando ésta puede hacer uso de medidas de conciliación. También destacan las que aprecian una mejora en la productividad (23,14%) y aquella que opinan que este tipo de actuaciones mejora la imagen de la empresa de cara al exterior (17,98%). Aunque hay un 12,40% de empresas que opinan

que las medidas de conciliación no favorecen a la empresa en nada, el gráfico pone de manifiesto un cambio tendencia en las microempresas que comienzan a ver beneficios en la conciliación, lo que supone un primer paso para avanzar en esta línea en los distintos territorios. Es un ámbito que hay que reforzar, no solo de cara a las empresas en tanto que agentes directamente implicados en el logro de la corresponsabilidad en todos los ámbitos de la vida, sino de cara a las personas trabajadoras, cuyas decisiones están mediatizadas por el mandato de género, generándose situaciones de desigualdad en el mercado de trabajo como las observadas hasta el momento.

La idea de que incorporar políticas de conciliación en la empresa supone un coste lleva al empresariado local a solicitar, entre las *medidas consideradas*

Gráfico 4. Medidas consideradas más necesarias para incorporar la igualdad en las microempresas rurales.



Fuente: Elaboración propia.

76. Se recuerda que la medida más extendida es la flexibilización de horarios de entrada y salida y que se establecen mediante acuerdos personales y puntuales entre las personas trabajadoras y la empresa.

*necesarias para incorporar la igualdad en las empresas*, las ayudas económicas como una de las más relevantes.

Otras medidas consideradas importantes serían disponer de mayor información sobre recursos y medios para incorporar la igualdad. En este sentido, se considera muy útil aprender de la experiencia de otras empresas que ya estén poniendo en marcha medidas en esta línea.

“ *En ocasiones cuando algo no se conoce se aprende como manera muy eficaz “buscar a alguien que esté haciendo bien las cosas” e intentar aprender de estas personas (GEH).* ”

*Poner en común las cosas comunes y conseguir explotarlas mejor, y si no podemos llevarlo a cabo directamente porque los propios empresarios no estamos formados “contratar a alguien” con la formación y capacitación adecuada, que supla las carencias de formación y capacitación a las que no llega el empresariado. Y de manera global unirse y suplir las carencias formativas y de capacitación buscando el profesional (GEH). ”*

El asesoramiento técnico especializado y la formación son elementos que también se consideran importantes para avanzar en la igualdad en las micropymes. Pero para que la formación sea atractiva para el empresariado debe responder a sus necesidades y tiempos, por lo que se recomienda la formación a la carta.

“ *La formación debe ser “a la carta” para que realmente sirva. El empresariado debe analizar primero sus carencias reales, y luego buscar la formación adecuada y “si no está que te la fabriquen”, porque ésta es la realmente necesaria y eficaz (GEH). ”*

En general, cuando se pregunta al empresariado local y a las personas trabajadoras sobre qué es lo que habría que impulsar para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, se muestran dos tipos de opiniones encontradas. Por una parte, quiénes no creen que haya que hacer nada pues las mujeres “están súper integradas” y “están llegando muy lejos en todos los puestos”<sup>77</sup>.

“ *En mi entorno social / laboral no existe desigualdad entre hombres y mujeres. No considero que se tomen medidas para favorecer la integración de la mujer, pero tampoco hay discriminación, lo cual me parece justo y coherente, que se contrate a las personas por su cualificación, experiencia, aptitudes, etc., para un determinado puesto, y no por su condición sexual (Cuestionario personas trabajadoras).* ”

*Yo creo que la igualdad entre mujeres y hombres existe. Tan solo es que hay trabajos adecuados más a unos o a otro; para trabajos que requieran fuerza es normal que quieran a un hombre, para trabajos relacionados con niños, yo personalmente prefiero mujeres (Cuestionario personas trabajadoras).*

*Yo creo que la igualdad ya existe...aunque es una realidad que hay habilidades, sectores o acciones más propias de unos y otros. Eso no significa que otro no lo pueda hacer. Pero es así (Cuestionario personas trabajadoras). ”*

De nuevo se pone de manifiesto la justificación de las diferencias percibidas en el mercado de trabajo a partir de ciertas diferencias sexuales, como la fuerza física de los hombres, o la especial sensibilidad para el cuidado de las mujeres. La incapacidad para reconocer las desigualdades

77. Extraído el cuestionario del empresariado.

de género genera notables resistencias ante las políticas de igualdad.

**“ Creo que deberíamos mentalizarnos que hay trabajos indicados exclusivamente para las mujeres al igual que los hay exclusivamente para hombres. Creo que es absurdo darle tantas vueltas. Me molesta muchísimo este rollito de la igualdad pero luego cuando estás trabajando y hay que mover grandes pesos o meterse a limpiar en cámaras frigoríficas, ahí se olvidan de la igualdad y de todo por lo que están protestando. Seguramente si acude un hombre de pelo en pecho a buscar trabajo a una peluquería a la vez que una Barbie, por muy buen peluquero que sea, se lo darán a ella y como ésta muchas cosas más. Y no ves que los hombres estemos mareando la perdiz con este tema de las igualdades. Ya basta, es lo que hay (Cuestionario empresarios). ”**

Este tipo de discursos desvela la intolerancia al cambio de un sistema social organizado en torno a ámbitos de trabajo complementarios y desigualmente valorados. Se tiende a generalizar experiencias aisladas para justificar la incapacidad de las mujeres en determinadas tareas que requieren esfuerzo o que suelen desempeñar los hombres, experiencias aisladas que refuerzan el estereotipo de que las mujeres no sirven para esos trabajos. Sin embargo, cuando se hace referencia al acceso de los hombres a espacios tradicionalmente feminizados no se les presupone inutilidad, sino que las resistencias del entorno son el freno. Se evidencia, además, el rechazo hacia las políticas de igualdad, que se perciben como un asunto de las mujeres, que les beneficiará solo a ellas y que amenaza la posición socioeconómica de los hombres.

Frente a estas opiniones, la mayoría del empresariado y las personas trabajadoras piensa que *sí hay que hacer algo para lograr la igualdad real*. Ha quedado patente que, aunque las situaciones de desigualdad en el mercado de trabajo perduran, la actitud del empresariado y de las personas trabajadoras hacia la igualdad y las políticas de conciliación es positiva. En este cambio de actitud han jugado un papel fundamental los GDR que, a través de las actuaciones puestas en marcha en los territorios, están propiciando ese cambio progresivo. Sirvan de ejemplo las desarrolladas en el proyecto que enmarca el presente estudio,<sup>78</sup> entre las que destacan acciones formativas, campañas de sensibilización o la elaboración de guías que ofrecen pautas para la incorporación de medidas de igualdad en las empresas.

Entre las propuestas de las y los participantes para lograr la igualdad destacan las que inciden en que debe favorecerse el *cambio progresivo de valores*, conscientes de que es un cambio lento que debe alcanzar a todos los agentes sociales.

**“ Cambiar la forma de pensar tanto de hombres como de mujeres. Educar en igualdad desde la infancia (Cuestionario personas trabajadoras).**

***Cambiar la mentalidad de empresarios para que vean que una mujer puede hacer el mismo trabajo que un hombre, y no ponerle tantas trabas (Cuestionario personas trabajadoras).***

***Realizar labores de concienciación a la sociedad pues todos somos iguales, tenemos los mismos derechos y, por tanto, también a un trabajo digno (Cuestionario personas trabajadoras).*** ”

78. Proyecto Igualdad entre HOMBRES y MUJERES en el Medio Rural (Proyecto de Cooperación interterritorial aprobado por el Ministerio de Medio Ambiente Rural y Marino -Orden ARM/1287/2009, de 8 de mayo-), que surge con el propósito de hacer visibles las diferencias de género y emprender acciones que posibiliten el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural.

En esta línea, se propone incidir en el sistema educativo garantizando la incorporación de políticas coeducativas. Para ello, será necesario capacitar a todos los agentes que integran la comunidad educativa en materia de igualdad, paso necesario para poder reconocer las desigualdades que se producen en cualquier ámbito, o visibilizar la participación en la historia de las mujeres y sus logros en todos los ámbitos.

Ese cambio progresivo de valores debe potenciarse también en la unidad familiar. En este sentido, de nuevo se pone de manifiesto el traslado de esta responsabilidad a las mujeres.

*“ Que la madre los enseñe desde chiquititos a que las tareas son de los dos, educación en igualdad (Cuestionario empresariado). ”*

El sistema social androcéntrico convierte a las mujeres en “víctimas y verdugos”, esto es, son las responsables del ámbito del cuidado que incluye la educación de las y los menores en el hogar, convirtiéndolas en transmisoras de esos valores patriarcales que las mantienen en una posición de subordinación respecto de los hombres. Lograr un entorno familiar transmisor de valores igualitarios implica, por el contrario, adoptar actitudes responsables por parte de todos los miembros de la unidad familiar, facilitando referentes que asuman en igualdad el trabajo que implica su mantenimiento.

El logro de la corresponsabilidad en todos los ámbitos, también en el reproductivo, es esencial para lograr la igualdad. Gran parte de las y los participantes en este estudio son conscientes de esta realidad.

*“ La igualdad real solo se logrará cuando los hombres asuman la responsabilidad que les corresponde en el ámbito familiar de tal manera que se pueda descargar a las mujeres de la triple jornada laboral que soportan habitualmente (Cuestionario empresariado). ”*

La sobrecarga de responsabilidades de las mujeres condiciona su disponibilidad para desarrollarse en otros ámbitos como el empleo. En esta línea, sigue demandándose que se potencien las medidas de conciliación en las empresas a través del apoyo económico para la implantación de estas medidas, la información sobre qué acciones pueden emprenderse, la difusión de experiencias exitosas de otras empresas y territorios, etc. Pero sigue siendo necesario superar la idea de que la conciliación es un aspecto que compete únicamente a las mujeres y abandonar la idea de que estas medidas se dirigen a ellas exclusivamente.

El trabajo con el empresariado se revela como una de las claves para avanzar en la superación de los estereotipos de género en el mercado laboral. Para ello, es fundamental conocer la legislación vigente y asegurar su cumplimiento.

*“ Que se aplique la normativa, porque en teoría en la ley tenemos los mismos derechos, pero no se cumple. Hacer que se cumplan (Cuestionario empresariado). ”*

En esta línea se propone continuar y reforzar las acciones de información y formación en materia de igualdad sobre esta temática que ya se están poniendo en marcha desde los GDR, facilitando las claves para identificar las desigualdades de género en el ámbito laboral y posibilitar el conocimiento de experiencias exitosas en este ámbito. Las acciones que se planteen deben tener en cuenta la disponibilidad de tiempos de mujeres y hombres, ajustándose a las necesidades de ambos.

El mantenimiento e incentivación de los servicios de apoyo al cuidado es otra medida planteada por las y los participantes en el estudio. En este sentido, se demanda a las administraciones públicas el mantenimiento de los servicios existentes, en riesgo por los actuales recortes en esta materia, y la incentivación de iniciativas empresariales en este

campo. Además, es fundamental el ajuste de los horarios de estos servicios a los horarios laborales.

Destacan entre las propuestas planteadas el apoyo a la creación de empleo femenino y a la diversificación profesional, favoreciendo la contratación de mujeres en aquellos puestos para los que estén cualificadas y en los que estén infrarrepresentadas. Para ello se proponen los incentivos para las empresas que contraten a mujeres en estos puestos o sectores, la formación específica para mujeres en ocupaciones masculinizadas y en habilidades directivas y de liderazgo. La generación de referentes femeninos en todos los sectores es fundamental para empezar a cambiar la idea preconcebida de que mujeres y hombres “valen” más para unas tareas que para otras.

Y para finalizar este capítulo, se apunta a la necesidad señalada por las personas trabajadoras de fomentar la creación de redes entre las trabajadoras. Para ello se propone el desarrollo de actuaciones que apoyen la labor de las asociaciones de mujeres

como entidades de presión social y canales mediante los que las mujeres pueden dar a conocer sus necesidades.

*“ Formación para las mujeres en materia de igualdad para que conozcan sus derechos y luchan por la consecución de la igualdad. Apoyar las iniciativas femeninas en el ámbito laboral y dar poder y herramientas a las asociaciones de mujeres para que consigan la igualdad mediante formación de sus socias, información a la mujer, campañas de concienciación, etc... (Cuestionario personas trabajadoras).*

*Las mujeres tenemos que unirnos para que nos escuchen y entre todas lograr la igualdad. No podemos quedarnos de brazos cruzados y debemos ir a protestar a los ayuntamientos para que contraten a más mujeres y creen puestos de trabajo para nosotras y nos den cursos de formación y nos faciliten naves para montar empresas (Cuestionario personas trabajadoras). ”*







## Capítulo VII

Principales conclusiones



## Principales conclusiones

El estudio realizado ha puesto de manifiesto la situación de las microempresas y personas trabajadoras del ámbito rural y cómo la actual situación económica está afectando a su desarrollo en el mercado de trabajo. El acercamiento a esta realidad desde la perspectiva de género ha permitido desvelar como la división sexual del trabajo permanece, y parece que la crisis contribuye a ello, como factor central de las desigualdades de género y está en la base del sistema económico. El mercado de trabajo sigue organizándose en torno a un cabeza de familia libre de cargas y con total disponibilidad para el empleo (breadwinner), en el que son las mujeres las que terminan absorbiendo las tensiones derivadas del conflicto entre el trabajo productivo y reproductivo, demandándose servicios o recursos que atenúen su carga de trabajo. Del desarrollo de estas medidas depende en muchos casos que las mujeres rurales puedan mantener su actividad laboral. No obstante, aunque medidas necesarias, no modifican la posición de género de mujeres y hombres ni afectan a la organización de los espacios y tiempos de trabajo.

La especial persistencia del rol de género en estos territorios rurales y la mayor disponibilidad de mano de obra, tanto masculina como femenina, en el marco de una crisis caracterizada por la destrucción de empleo, ha puesto de manifiesto la

preferencia de las empresas por la contratación de hombres. Por una parte, prima su disponibilidad, como ya se ha dicho. Por otra, la persistencia del papel proveedor masculino. El empleo femenino juega un papel secundario, de complemento del salario familiar, y prescindible si no se logra conciliar, o si hay escasez de ofertas de empleo. Desde esta perspectiva se está manteniendo un modelo de desarrollo económico que no está teniendo en cuenta a parte de sus recursos humanos potenciales: las mujeres. Este modelo no es sostenible en tanto que ellas, cada vez mejor capacitadas para el empleo y con intereses en este ámbito, tienden a buscar nuevas opciones en entornos más favorables, con más oportunidades de desarrollo personal y profesional, y con un mejor acceso a los recursos. En consecuencia, los municipios rurales pierden parte de su población, y las empresas que en ellos se ubican, parte de su clientela.

Pero además, la transgresión del rol de género por parte de las mujeres rurales que se emplean es penalizada socialmente, ya que se percibe como un abandono de sus responsabilidades. Ello genera sentimientos de culpa y frustración en las mujeres que los hombres no padecen, especialmente, si éstas tienen responsabilidades de cuidado. La consecuencia, si no se consigue conciliar el trabajo productivo con el familiar, es el abandono del empleo.

Sin embargo, y pese a esta realidad, se observa como son cada vez más las mujeres que permanecen en el mercado de trabajo. Las tasas de actividad femeninas van en aumento, también en edades reproductivas. Ello, unido al descenso de la inactividad femenina y a su mayor permanencia en el mercado de trabajo en estos últimos años, apunta a la recolocación del empleo como un fin deseado, que se abandona cada vez menos para dedicarse al trabajo reproductivo en exclusiva.

Aunque las desigualdades derivadas de esta organización del sistema económico en torno a espacios complementarios y separados son claras, existe un nutrido grupo de empresariado y de personas trabajadoras que no perciben la existencia de esas desigualdades de género. Las diferencias que puedan observarse suelen justificarse en función de las diferencias entre mujeres y hombres, como la mayor fuerza física masculina, o la existencia de profesiones o ámbitos de trabajo que son desempeñados tradicionalmente por mujeres y hombres como algo “natural”. Esta ceguera de género, puesta de manifiesto en diversos momentos de este estudio, nace de la falta de información y conocimientos que permitan identificar las desigualdades de género en los distintos ámbitos. Mientras esta ceguera persista, será difícil emprender actuaciones que se encaminen a superar las desigualdades de género detectadas.

Otros factores que están incidiendo en la evolución del *tejido empresarial* de los territorios del estudio en estos años de crisis, pueden concretarse en los que siguen:

- **La reducción del tamaño de las empresas ha sido un factor determinante en el mantenimiento de la actividad empresarial.**

La destrucción de empleo en los territorios del estudio ha ido ligada a la decisión de muchas microempresas de prescindir de parte o la totalidad

de su plantilla para poder resistir los envites de la crisis actual. Ello ha supuesto la asunción por parte del empresario o empresaria de tareas que antes no realizaba y la dedicación de más tiempo a su actividad laboral, que recorta a sus tiempos de ocio, de participación en otros ámbitos, de cuidado de otras personas. En este punto, las empresarias encuentran más dificultades que los empresarios, pues ellos suelen contar con otras figuras en el ámbito familiar que realizan esta tarea.

Si a ello se une la escasez de recursos de cuidado y la reducción del nivel de ingresos asociado a la pérdida de actividad, las posibilidades de las empresarias para acceder a estos servicios en el mercado se reducen, condicionando su disponibilidad para la empresa.

- **El acceso al crédito mediatizado por los estereotipos de género.**

Aunque la limitación del crédito es un efecto de la actual crisis que afecta en general a todo el empresariado (aumento de los requisitos, aumento del coste de la financiación, encarecimiento de tasas y comisiones, etc.), las mujeres se enfrentan, además, a la falta de reconocimiento de sus capacidades para emprender o prosperar en una actividad empresarial. Esta dificultad está asociada a la visión estereotipada que las entidades financieras tienen sobre las capacidades de las mujeres para gestionar la actividad empresarial, y a la relación de las mujeres con el dinero, habituadas a gestionar el dinero pequeño de la unidad de convivencia, lo que condiciona su motivación hacia la asunción de riesgos relacionados con grandes inversiones. En consecuencia, las empresas de mujeres suelen ser de menor tamaño que las de los hombres, con menor capital y menores posibilidades de acceso al crédito.

Los hombres no solo se enfrentan a estas limitaciones sino que no perciben esta desigualdad. Es más, algunas empresarias las califican de normales.

- **El apoyo económico y la ayuda familiar, elementos fundamentales para la subsistencia de las empresas.**

Ante la limitación del crédito de las entidades financieras, el mantenimiento de muchas empresas rurales está siendo posible gracias a la implicación del entorno familiar, bien por la proporción de mano de obra sin percibir un salario, bien por el aporte de capital familiar o procedente de otra actividad empresarial. La desconfianza de las entidades financieras frente a las capacidades de las mujeres para emprender o desarrollar una actividad empresarial es, en muchas ocasiones, compartidas por el entorno cercano, que puede no ofrecer los apoyos necesarios para sostener la actividad.

- **El aumento de la morosidad y la caída de la demanda completan los factores que afectan a la subsistencia de las empresas rurales.**

Los impagos o los retrasos en el pago de sus productos y servicios afectan especialmente a las microempresas que, a pesar de no cobrar, siguen teniendo que cumplir con sus obligaciones fiscales y pago a proveedores. Señalan en este punto su papel de “entidades financieras” de la administración pública y de otras empresas, de las que destacan su falta de conocimiento sobre la realidad de las micropymes y las consecuencias que acarrea la falta de pago o su retraso: pérdida de liquidez, necesidad de solicitud de financiación externa, pérdida de contratos, cambios en las condiciones de trabajo de la plantilla y, en casos extremos, la pérdida de trabajadores o el cese de la actividad.

A esta realidad hay que añadir la caída generalizada de la demanda, motivada, por una parte, por los recortes que se han producido en algunos servicios públicos que se contrataban a empresas (de dependencia, etc.), y por otra, por la el aumento del desempleo y la devaluación de los salarios de

las personas trabajadoras, que limita su capacidad de consumo. Además, el empresariado señala la preferencia de las y los habitantes de muchos municipios por consumir fuera del territorio, en centros comerciales con gran variedad de productos y que ofrecen precios más competitivos. A ello se suma la salida de población de las zonas rurales, hacia otras con mayores oportunidades de empleo y mejor acceso a los servicios.

Favorecer la reactivación del consumo, según el empresariado, implica el desarrollo de actuaciones que incidan sobre los elementos que lo obstaculizan, entre los que destaca la reactivación del mercado de trabajo local pero planteando actuaciones que se basen en un análisis de los sectores de actividad que realmente generarán empleo sostenible, y el establecimiento de canales para el desarrollo de empresas en los mismos. La puesta en marcha de estas medidas debe implicar, necesariamente, que las mujeres rurales y sus necesidades sean tenidas en cuenta, pues no es concebible un desarrollo sostenible que no considere a este grupo de población.

- **Predominancia de un empresariado rural poco profesionalizado.**

Otra cuestión relevante para las microempresas rurales es el grado de profesionalización con que cuentan los empresarios y empresarias que las crean y gestionan, que no parece ser el adecuado y suficiente para hacer que su actividad crezca (se mantiene un elevado porcentaje de empresariado con un nivel de estudios bajo y, en muchos casos, que no busca formación profesional continuada). La profesionalización del empresariado rural es esencial para hacer frente a los cambios tecnológicos y económicos que se están produciendo: nuevos sistemas de gestión, las aplicaciones y recursos que ofrecen las TIC en los puestos de trabajo, las ventajas de participar en redes empresariales, etc. Como en casi cualquier aspecto que se trate

con respecto a las microempresas, en este tema de la formación, el pequeño tamaño se convierte en una rémora que puede compensarse mediante esfuerzos concertados de varias empresas vía asociaciones, clusters,<sup>79</sup> redes, etc.

En cualquier caso, la motivación del empresariado local hacia este tipo de iniciativas pasa por darse cuenta de la rentabilidad del tiempo dedicado a la formación y la percepción de su utilidad. El planteamiento de acciones en esta línea, entonces, no puede ser espontáneo, sino basado en las necesidades reales, percibidas o no, del empresariado rural en materia de formación y, concretamente, en las necesidades de las empresarias rurales, diseñando actuaciones que se ajusten a sus posibilidades de participación. En esta línea, se plantea la búsqueda de alternativas a los cursos al uso, por ejemplo, desarrollando procesos de acompañamiento o mentoring para empresarios y empresarias, o acciones de benchmarking<sup>80</sup> entre empresas que evidencien el desarrollo de buenas prácticas.

- **La importancia de acercar los servicios de las entidades locales al empresariado.**

Ya se ha visto como la pérdida de parte o la totalidad de la plantilla incide directamente en la carga de trabajo que asume la empresaria o el empresario y, en consecuencia, en el tiempo de dedicación que la empresa le exige. Tiempo que estas y estos profesionales restan a otras actividades como el ocio, la participación pública, etc. Pero también son tiempos que se restan a tareas que favorecerían el crecimiento de la empresa,

como búsqueda de información útil, de nuevas líneas de financiación, de opciones de formación profesional, de participación en redes sociales, etc. En todos estos casos, el empresariado pone de manifiesto la falta de tiempo para aprovechar estos recursos y el importante papel que podrían desempeñar las entidades locales a la hora de facilitar su acceso a los mismos: abriendo canales de distribución de información, por ejemplo, sobre subvenciones u opciones formativas, habilitando los medios para agilizar los trámites de acceso a las mismas, proponiendo actuaciones ajustadas a las necesidades y tiempos del empresariado, etc.

- **Necesidad de romper la visión estereotipada del empresariado sobre la menor productividad y disponibilidad de las mujeres.**

La evolución que ha sufrido el discurso del empresariado sobre las medidas de conciliación y su actitud favorable, en general, hacia las medidas de igualdad, son el primer paso para avanzar hacia una ruptura progresiva de los estereotipos de género. En esta línea, será interesante visibilizar si realmente el absentismo laboral es mayor en las mujeres o si su rendimiento en el puesto de trabajo es realmente menor.

Por otra parte, un factor clave para mejorar la productividad es el estado emocional, por lo que generar un ambiente laboral adecuado incrementa la productividad en la empresa, más aún, en microempresas donde los equipos son muy reducidos y la relación entre sus integrantes y con el empresario o empresaria, muy estrecha. En este punto, incorporar medidas de igualdad introduce

79. Concentración geográfica de empresas que comparten el interés por un sector económico y estratégico concreto y generan colaboraciones permite a sus miembros abordar proyectos conjuntos de todo tipo, desde actividades de difusión y fomento del sector, hasta proyectos de I+D+i, o de creación de capacidades compartidas.

80. Consiste en identificar “comparadores” de productos, servicios, procesos de trabajo que evidencien las mejores prácticas en las empresas, con el propósito de valorar su transferencia a otras organizaciones.

motivación e incentiva el esfuerzo y la capacidad de adaptación, además de ser una estrategia que permite retener el talento de los recursos humanos de la empresa.

En cuanto a la situación de *las trabajadoras y trabajadores* en los territorios del estudio y los efectos que está teniendo la crisis sobre ambos:

- **Destrucción de empleo.**

La relación que se establece entre el número de contrataciones y despidos producidos en los últimos 5 años arroja un saldo negativo de las primeras, indicativo de la destrucción de empleo como una de las principales consecuencias de esta crisis. Esta comenzó afectando en mayor medida a los hombres, ocupados mayoritariamente en los sectores que sufrieron la recesión más acusada. Sin embargo, los sectores que generan un mayor volumen de contrataciones en los territorios de la muestras están también muy masculinizados, lo que está favoreciendo que, aunque son los hombres los que registran una mayor pérdida de empleo, sean también quienes encuentran más oportunidades de inserción en el ámbito rural. En consecuencia, en estos últimos cinco años el volumen de contrataciones masculinas ha sido superior a las femeninas.

Por otra parte, parece observarse un cambio de tendencia de la crisis. Los recortes en políticas sociales y las medidas de regulación de empleo en las empresas, entre otras cuestiones, están haciendo que sean las mujeres las que empiezan a sentir más sus efectos. Por una parte, la mayor permanencia de las mujeres en el empleo va asociada a un empeoramiento sus condiciones laborales y, por otra, ya se ha visto como en los territorios rurales la división sexual del trabajo y los estereotipos de género están muy arraigados, mediatizando las oportunidades de mantenimiento del empleo femenino y favoreciendo el acceso al

empleo de los hombres en mayor medida que de las mujeres, especialmente, cuando la oferta es limitada.

- **Mercado de trabajo que demanda mano de obra poco cualificada.**

La dinámica del mercado de trabajo rural, marcada por la estacionalidad de sectores como la agricultura y ganadería, y la actividad de empresas de pequeño comercio, está demandando mano de obra que no requiere una cualificación alta. Las personas que alcanzan niveles de estudios superiores y que quieren permanecer en sus territorios de origen, no encuentran una oferta que se ajuste a su perfil. Ello les obliga, bien, a buscar oportunidades fuera del territorio, con la pérdida de población que ello supone, o bien, a aceptar ofertas de empleo por debajo de sus expectativas. Esta es una realidad que suele afectar en mayor medida a las mujeres. Por una parte, porque los hombres, con más opciones de inserción profesional, abandonan antes los estudios que las mujeres, quienes finalmente, alcanzan niveles de estudio más altos. Por otra, porque según las y los participantes, las mujeres se muestran más flexibles a la hora de optar a empleos por debajo de sus expectativas, primando más las necesidades de subsistencia de su unidad de convivencia que el logro de su objetivo profesional.

- **Aumenta la contratación de hombres jóvenes en condiciones de mayor precariedad.**

Aunque las y los participantes han señalado que la polivalencia es una de las características más valoradas por las empresas locales, no parece ser un factor que esté favoreciendo el acceso al empleo. Por el contrario este factor o el contar con experiencia o cualificación en el puesto solicitado no garantizan la contratación. Si parece estar siendo un factor determinante la edad y el sexo. Como sucede en el territorio nacional, el paro juvenil en los territorios

rurales del estudio es elevado. Esta circunstancia y el hecho de que las empresas cuenten actualmente con mecanismos que les permiten una mayor flexibilidad en las contrataciones y despidos, está motivando que prefieran la contratación de jóvenes (como han desvelado los datos sobre contrataciones), concretamente, de hombres jóvenes, independientemente de su experiencia o cualificación, y a los que se les supone una mayor disponibilidad.

Las políticas de fomento del empleo juvenil tienen que tener en cuenta este efecto de la persistencia del rol de género en el ámbito rural, o plantearán actuaciones que perpetúen esta situación o la agraven.

- **Persiste un mercado de trabajo segregado en función del sexo y las desigualdades en las condiciones laborales de mujeres y hombres.**

La segregación ocupacional es un reto por superar en el camino hacia la igualdad. Las elecciones profesionales de mujeres y hombres siguen estando mediatizadas por el rol de género y por las oportunidades de desarrollo profesional que determinados sectores ofrecen a mujeres y a hombres. Así mismo, y dependiendo del sector, las empresas prefieren la contratación de personas trabajadoras en función del sexo, y dentro del sector, prefieren a mujeres y a hombres en aquellos puestos para los que se les supone más capaces. La falta de efecto de las políticas de empleo encaminadas al logro de la diversificación profesional se basa en el desarrollo de actuaciones aisladas, generalmente destinada a la capacitación de las mujeres en sectores u ocupaciones masculinizadas, ajenas a una estrategia más global encaminada a modificar los factores que generan las desigualdades de género en este ámbito.

Pero además de la segregación horizontal y vertical, el empleo femenino sigue caracterizándose por la

temporalidad, el tiempo parcial, la persistencia de la brecha salarial y las dificultades de conciliación. Entre las herramientas disponibles para lograr avances en estas materias destacan la negociación colectiva que tenga en cuenta la realidad de las mujeres en el empleo y las medidas de igualdad en las empresas, así como el diseño de políticas de empleo que tengan en cuenta la situación de las mujeres o las políticas que favorezcan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

- **Desigualdad de género en la organización del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad.**

La creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo no ha llevado consigo una reorganización de los tiempos de trabajo. La escasa respuesta social, empresarial y masculina ante este cambio de comportamiento y cultura de las mujeres ha provocado que sean ellas las que asuman el doble trabajo y estén desplazándose de un ámbito a otro de forma constante, intensificando y solapando sus tiempos. Éstos vienen determinados por las exigencias de la actividad mercantil y las exigencias de la sostenibilidad de la vida, y las mujeres, como se ha comprobado, terminan supeditando su actividad laboral a las necesidades del ámbito reproductivo. Para los hombres en cambio, el trabajo de cuidados no limita su participación en el empleo, pues en ese ámbito está lejos de ser corresponsables.

A ello se añade la rigidez de los tiempos en el empleo. Pese a manifestarse la voluntad de las empresas rurales por flexibilizar esos tiempos, la realidad es que siguen incorporando a sus plantillas a hombres libres de cargas, o a mujeres que ya no las tienen. Parece existir una evolución en el discurso del empresariado, que manifiesta reconocer las ventajas de desarrollar políticas de conciliación, que no se trasluce en la realidad, en

la que se sigue percibiendo la conciliación como un asunto de las mujeres y que supone un coste para las empresas.

En esta línea, el logro de la corresponsabilidad social en el desarrollo del trabajo reproductivo como parte fundamental del sistema económico, pasa por concienciar y sensibilizar a los distintos agentes sociales en la importancia de su papel en este ámbito y la visibilización de las ventajas reales de las políticas de conciliación.

- La escasez de recursos de cuidado limita las posibilidades de acceso al empleo de las personas cuidadoras.

Los recortes producidos en determinados servicios ligados a la dependencia y al cuidado se han notado más en territorios en los que ya de por sí eran escasos. Los servicios de atención a personas dependientes en el medio rural no son suficientes y, en muchas ocasiones, no se adaptan a las necesidades de la población, lo que limita la disponibilidad de quienes han de encargarse del cuidado de estas personas. La disminución de estos servicios o de su cobertura tiene un efecto directo sobre las mujeres, que son quienes están asumiendo esta tarea casi en exclusiva.

- La formación y las nuevas tecnologías como valor estratégico en tiempos de crisis.

Si la formación del empresariado es un factor esencial para favorecer el crecimiento de las empresas, también lo es la formación de las trabajadoras y trabajadores. Y al igual que sucedía con el empresariado, la formación propuesta tanto por las empresas como por entidades externas tiene que contar con las necesidades de las mujeres y los hombres que van a realizarla, tanto en contenidos útiles para su desempeño profesional, como en las características de la formación, que deben ajustarse a los tiempos de las mujeres.

Será necesario indagar sobre nuevas fórmulas de formación como las que plantean las nuevas tecnologías. Las resistencias a esta modalidad de formación están asociadas al desconocimiento de sus posibilidades y a la falta de acceso, en muchos casos, a los recursos necesarios: ordenadores y conexión a Internet. Es esta línea, será necesario acercar las TIC a los territorios más pequeños y con menos posibilidades de acceso a este tipo de recursos e infraestructuras. Igualmente, deberán plantearse actuaciones destinadas a grupos de población que, por sus circunstancias personales o laborales, tiene menos posibilidades de acceso a estos recursos: personas de mayor edad, con un nivel de estudios bajo o con bajos ingresos económicos por ejemplo.

Todas estas conclusiones extraídas de los resultados del estudio que se ha llevado a cabo, apunta a líneas de intervención en el ámbito rural que favorecerían una dinámica social y laboral en mayores condiciones de igualdad. Tanto el empresariado como las personas trabajadoras señalan *algunas propuestas que favorecerían un desarrollo social y económico más sostenible* y que, ineludiblemente, tienen que contar con la participación activa de las mujeres. Se han organizado estas propuestas en las siguientes líneas estratégicas.



## 1. Actuaciones que favorezcan la ruptura del rol y los estereotipos de género que condicionan la realidad sociolaboral de mujeres y hombres.

En esta línea estratégica se englobarían líneas de actuación como:

### 1.1 Medidas favorecedoras de la corresponsabilidad en todos los ámbitos.

Acciones destinadas a implicar a los distintos agentes sociales que intervienen en el logro de la corresponsabilidad social, y a poner de manifiesto su papel y la importancia de llevarlo a cabo. A saber:

- **Mujeres y hombres**, mediante acciones que favorezcan el conocimiento de sus derechos legales y que posibiliten el avance hacia un marco de relaciones entre mujeres y hombres más equilibrado, en el que sea posible una negociación del reparto del trabajo doméstico y de cuidado más igualitario.

- **Administraciones públicas**,<sup>81</sup> como los ayuntamiento, y otras entidades comarcales como los GDR, que deben tomar partido:

- Facilitando acciones de información, concienciación y sensibilización sobre los patrones de convivencia y los modelos sociales laborales, así como sobre los recursos disponibles para la atención de personas.
- Potenciando la creación, apoyo y mantenimiento de servicios de atención a personas dependientes, como un derecho propio de estas personas y no sustitutos de las familias.

- Impulsando la flexibilización de los horarios de los servicios públicos para adecuarse al ritmo y necesidades de las personas, adaptando horarios comerciales y de funcionamiento de los servicios públicos, transportes, diseño urbanístico...

- Motivando a la ciudadanía a hacer uso de sus derechos, y a compartir y repartir las responsabilidades familiares.

- O estipulando cláusulas sociales vinculadas a la conciliación en los contratos del sector público o subvenciones, para las empresas que en sus condiciones de ejecución introduzcan medidas de conciliación.

- **Empresas y entidades empresariales del territorio**, cuya implicación puede traducirse en acciones como:

- La incorporación de nuevas formas de organización del trabajo y de gestión del tiempo (medidas de flexibilización).

- Mejorando las condiciones legales mínimas en materia de permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogida, lactancia, etc..

- Informando a las personas trabajadoras sobre normativa y medidas.

- Facilitando servicios para la atención a personas dependientes, en el caso de las microempresas, favoreciendo el desarrollo de actuaciones conjuntas entre empresas del territorio, por ejemplo, etc..

81. El artículo 14.8 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres estipula que uno de los criterios de actuación de los poderes públicos será el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

■ **Sindicatos:**

- Informando y sensibilizando sobre normativa y medidas de conciliación a las personas trabajadoras.
- Formando a los agentes en materia de género, detectando necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc..

En cualquier caso, es fundamental la adquisición de un *compromiso claro con el logro de la corresponsabilidad por parte de todos los agentes*, que posibilite no sólo determinar las medidas de conciliación más adecuadas al ámbito territorial en el que se opera sino el cumplimiento de las mismas por parte de todas las partes implicadas.

*1.2. Medidas encaminadas a integrar la igualdad en la comunidad educativa.*<sup>82</sup>

Esta línea de actuación requiere de nuevo de la implicación de los agentes que integran la comunidad educativa, esto es:

- Las personas que integran los Consejos Escolares de los Centros.<sup>83</sup>
- El profesorado implicado en el desarrollo de los Planes Curriculares de dichos centros, en los que se especifican factores claves como los contenidos, materiales y recursos escolares y su uso, las acciones de orientación, etc.

Lograr su implicación pasa por *facilitar la toma de conciencia* de estos agentes sobre la importancia de actuar intencionadamente sobre los elementos

que integran el contexto educativo si se quiere favorecer el cambio de actitudes hacia la igualdad, y favorecer el desarrollo de niñas y niños cada vez más libres de estereotipos sexistas, que respetan las diferencias individuales y las cualidades personales. En esta línea, sería interesante incorporar:

- Acciones de igualdad en los planes de formación continua del profesorado y abordar las distintas materias desde la perspectiva de género.
- O generar espacios de participación destinados a los y las agentes de la comunidad educativa en los que:
  - Se analice la necesidad de incorporar conductas coeducativas.
  - Se proporcionen materiales para la reflexión que favorezcan el cambio de actitudes y comportamientos.
  - Se planifiquen actuaciones (exposiciones, concursos fotográficos, etc.), que favorezcan la generación de referentes femeninos en todos los ámbitos u ocupaciones, etc..

El papel de las entidades locales y comarcales, como los GDR, supone el establecimiento de *vías de colaboración con los centros educativos de todos los niveles en los territorios*, para impulsar la articulación de medidas como las referidas mediante encuentros, seminarios, grupos de trabajo, etc.

Aunque la sensibilización y formación de las y los integrantes de la comunidad educativa es

82. La mencionada Ley Orgánica 3/2007 estipula en sus artículos 23 a 25 que las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

83. Representantes del profesorado, representantes del alumnado, sus tutores o tutoras legales, el equipo directivo del centro o la representación de las instituciones locales.

esencial, también lo es contar con la información necesaria que permita identificar qué se está haciendo para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito educativo, y cuál es la situación de las mujeres y los hombres en este ámbito. El **conocimiento del contexto socioeducativo** es un paso previo que posibilitará el desarrollo de intervenciones más ajustadas en este ámbito.

En este punto será fundamental contar con la colaboración e implicación de la administración pública con competencias en materia de educación e igualdad, así como con los centros educativos en los territorios, que serán quienes finalmente impulsen los cambios necesarios para integrar la perspectiva de género en su actividad y avancen hacia un modelo de centro coeducativo:

- Incorporando la igualdad en el proyecto educativo de centro y en el reglamento de régimen interno.
- O definiendo los proyectos curriculares a partir de objetivos que integren la perspectiva de género, y que desemboquen en:
  - Contenidos diversos que hagan explícita la presencia de las mujeres en todos los ámbitos, contemplando en cada área del conocimiento las aportaciones específicas que las mujeres han hecho.
  - La selección de materiales didácticos que respeten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - Intervenciones activas para que la participación de chicas y chicos en todas las actividades sea igualitaria.
  - El impulso de los cambios necesarios para que la escuela se organice teniendo en cuenta los intereses y necesidades de todas las personas de la comunidad educativa.

- La revisión el modelo de orientación y tutoría para detectar sesgos de género, etc.

### *1.3. Medidas destinadas a remover los estereotipos de género que condicionan las decisiones del empresariado rural.*

Esta línea de actuación se centraría en dar continuidad a las actuaciones que ya están desarrollando los GDR de cara al empresariado de los distintos territorios y que están teniendo una clara intención sensibilizadora e informadora. Estos efectos ya se ponen de manifiesto en el cambio favorable de actitud que muestra el empresariado rural hacia las políticas de igualdad, aunque **hay que seguir incidiendo**:

- En el conocimiento de la normativa de igualdad vigente y sus implicaciones.
- En la formación necesaria para que sean capaces de identificar las situaciones de desigualdad que puedan estar produciéndose en su empresa y en su entorno, y los efectos que éstas tienen sobre mujeres y hombres.

Para garantizar la participación del empresariado local en estas acciones, y atendiendo a los resultados de este estudio, es conveniente huir de acciones de formación o sensibilización al uso y **apostar por aquellas que favorezcan la interacción con otros empresarios y empresarias y el intercambio de experiencias**, como:

- Las ya mencionadas acciones de **benchmarking**.
- El planteamiento de acciones de corta duración como desayunos informativos.
- Ciclos de conferencias.
- El impulso y difusión de clics informativos (presentaciones cortas).
- La habilitación de espacios de debate en las redes sociales más usuales.

Estas actuaciones deberían contar, además de con los GDR, con la implicación de las organizaciones empresariales, asociaciones o federaciones de mujeres y los organismos de igualdad.

#### 1.4. Medidas destinadas a analizar el impacto de género que están teniendo los criterios de baremación de riesgos y los procesos de acceso al crédito en las entidades financieras.

Establecimiento de líneas de colaboración con las entidades financieras locales para revisar estos procesos con una mirada de género, identificando qué requisitos pueden estar generando discriminaciones por razón de sexo y realizar las subsanaciones oportunas. Para ello será imprescindible:

- Contar con personal formado en materia de género.
- Y/o incentivar la contratación de empresas especializadas en materia de igualdad que asesoren en la revisión y ajuste de estos criterios.

Llevar a cabo estas medidas requiere de la implicación, además de las entidades financieras, de las administraciones públicas, los servicios de empleo o los organismos de igualdad.

#### 1.5. Medidas de capacitación en materia de igualdad.

Esta línea de acción debe encaminarse, de nuevo, a continuar y reforzar el trabajo que están desarrollando los GDR en materia de formación en igualdad de género a los distintos agentes territoriales. Se contemplará:

- El *diseño de un itinerario formativo* para las organizaciones laborales y servicios de empleo en los territorios, que posibilitaran la adquisición secuencial de conocimientos. Este itinerario debería asentarse sobre un *sondeo previo* que posibilitara desvelar el posicionamiento frente a la igualdad

de los y las profesionales de estos ámbitos, así como las características básicas de las acciones formativas para que estas fueran exitosas. A tenor de los resultados de este estudio, estas deberían ser de corta duración, como píldoras formativas, que incidieran en conceptos claves en materia de igualdad y posibilitaran la adquisición progresiva de conocimientos.

- Aprovechando la cada vez mayor penetración de las nuevas tecnologías en las entidades locales y comarcales, podría plantearse la creación de un *Campus Virtual*, que proporcione contenidos gratuitos para descargar (las mencionadas píldoras formativas, conferencias, materiales, modelos o demos, etc.), e información sobre redes de profesionales por la igualdad, contactos y enlaces de interés, actividades, etc.

Acciones como las propuestas deben contar con la implicación y el impulso de las entidades locales, provinciales y autonómicas responsables del diseño y puesta en marcha de las actuaciones en materia de empleo, y que tienen la responsabilidad última de proveer a los territorios de equipos técnicos con los conocimientos necesarios, también en igualdad, para llevarlas a cabo.

Así mismo, deben impulsarse acciones con el *movimiento asociativo local*, especialmente, las *asociaciones de mujeres*, en la línea de:

- *Identificar la formación necesaria para que éstas desarrollen su papel dinamizador y de defensa de las necesidades de las mujeres*, como grupos de presión y denuncia de las situaciones de desigualdad que se detecten. De nuevo, las actuaciones que se pongan en marcha no deben partir de la intuición sobre lo que es necesario, sino de un *análisis previo* sobre las características de las asociaciones de mujeres rurales, que desvele los obstáculos y carencias que sus integrantes encuentran para participar activamente, desarrollar

propuestas y, con ello, influir en las políticas que les afectan.

- Proporcionar *información sobre los mecanismos de participación social de las mujeres* y facilitar la *creación de redes de mujeres*, así como implicar en el proceso a las asociaciones y federaciones comarcales, a los organismos de igualdad y a la administración pública local.

### 1.6. Medidas destinadas a favorecer el empoderamiento de las mujeres.

En esta línea de actuación se incorporan acciones de diverso tipo destinadas a favorecer la autoconfianza de las mujeres y la seguridad en sí mismas, ampliando su margen de maniobra para interactuar con el entorno y tomar decisiones sobre su propia vida, como:

- Intervenir con las *empresas rurales* para que faciliten la participación de las mujeres en las actividades formativas orientadas a la adquisición de conocimientos y habilidades en las áreas y categorías profesionales en las que están infrarrepresentadas.

- Intervenir con los *servicios locales de empleo y otras entidades locales* para el desarrollo de acciones específicas para mujeres sobre estilos de liderazgo y desarrollo de habilidades sociales para la dirección, la gestión de equipos, la negociación o la motivación.

- Desarrollar *acciones específicas para emprendedoras y empresarias*, como acciones formativas o la articulación de procesos de acompañamiento (*mentoring*) para mujeres en su proyecto de desarrollo de carrera o en el periodo de consolidación de su empresa, etc.



## 2. Actuaciones que favorezcan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Algunas líneas de actuación que pueden desarrollarse en este campo:

### 2.1. Medidas que potencien una gestión empresarial libre de estereotipos sexistas.<sup>84</sup>

Desarrollo de medidas de igualdad en las organizaciones laborales que permitan afrontar las discriminaciones indirectas que puedan estar ocultas en los procedimientos y procesos empresariales, como pieza clave de responsabilidad social corporativa. Dichas medidas deben estar impulsadas desde la administración pública, los organismos de igualdad o entidades locales y comarcales como los GDR, u otras organizaciones laborales y sindicales de los territorios. Será **imprescindible implicar a las empresas de los territorios rurales**, poniendo de manifiesto las ventajas de optimizar su capital humano como clave para su desarrollo. En esta línea, y en coherencia con lo propuesto con anterioridad, se pueden desarrollar:

- **Espacios de información e intercambio** que se ajusten a la disponibilidad del empresariado rural y que cuente con la participación de profesionales relevantes que introduzcan la temática a tratar y presenten experiencias exitosas o buenas prácticas en materia de igualdad.
- Estas acciones de carácter más sensibilizador e informativo, deben complementarse con **otras de carácter más práctico y orientadas a la acción**,

que faciliten a las empresas la incorporación de medidas de igualdad, como:

- El diseño de check lists que faciliten el diagnóstico del grado de integración de la perspectiva de género en la organización.
- La habilitación de un sistema de asesoramiento especializado en materia de igualdad que acompañe el proceso de diseño e implementación de las medidas de igualdad en las empresas.
- La articulación de grupos de trabajo en red entre empresas que estén poniendo en marcha este tipo de iniciativas, que posibiliten el desarrollo de estrategias para la superación de obstáculos, el desarrollo de herramientas comunes, el establecimiento de alianzas, etc.

### 2.2. Medidas que garanticen la integración transversal del principio de igualdad en las políticas activas de empleo en el ámbito rural.<sup>85</sup>

Garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo es responsabilidad de las entidades que las diseñan y promueven, como las administraciones públicas, los organismos de igualdad, los servicios de empleo o entidades comarcales como los GDR, mancomunidades o consorcios de municipios.

Su desarrollo en el ámbito rural será posible si se cuenta con la **información necesaria que desvele las desigualdades de género en el ámbito de actuación y orienten la intervención**. Aunque son escasas las fuentes secundarias oficiales que

84. Según el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

85. La Ley Orgánica 13/2007 establece en su artículo 15 que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, que la integrarán de forma activa en el conjunto de todas sus actividades.

ofrecen información útil desde la perspectiva de género en los ámbitos local y comarcal, son muchos los datos que podrían extraerse de las fuentes disponibles en los territorios si se contara con registros y bases de datos desagregados por sexo y que posibilitaran el cruce de esta variable con el resto de las contempladas.<sup>86</sup> La adaptación de esos registros y bases de datos, gestionados por las entidades locales y comarcales, para que ofrezcan información útil desde la perspectiva de género, es uno de los pasos previos y necesarios para disponer de información que oriente la intervención.<sup>87</sup>

Además de contar con información desagregada por sexo e indicadores de género, será preciso **contar con profesionales especialistas que orienten el proceso de planificación de las intervenciones integrando el principio de igualdad**, como los agentes de igualdad de los territorios o los técnicos y técnicas de género de los GDR, mediante:

- La **articulación de canales de asesoramiento estables**, por ejemplo, con soporte TIC,
- Mediante acciones puntuales como **Coaching** para profesionales que diseñan proyectos con perspectiva de género.

Así mismo, puede estipularse como uno de los requisitos de acceso a la administración local, que los **profesionales cuenten con formación y/o experiencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**.

### 2.3. Medidas que favorezcan la diversificación profesional.

Intervenciones destinadas a garantizar la superación de los obstáculos que las mujeres encuentran para participar en sectores u ocupaciones en los que están infrarrepresentadas, así como lograr que se perciba con normalidad la existencia de equipos mixtos en esas profesiones. Son intervenciones que deberían estar promovidas por las administraciones locales, regionales y autonómicas, así como por los servicios de empleo, entidades comarcales como los GDR, o las propias empresas y el movimiento asociativo de mujeres.

Se hace referencia a actuaciones como:

- Procesos de asesoramiento específicos para mujeres que desarrollan su actividad en espacios masculinizados, como **tutorías a mujeres** que inician su actividad en estos espacios por otras mujeres posicionadas en la empresa, por un tiempo limitado.
- El impulso de acciones específicas para mujeres en ocupaciones masculinizadas o reserva de plazas en acciones formativas sobre estas profesiones, que incluyan prácticas en empresas del sector.<sup>88</sup>
- El desarrollo de convenios de colaboración con organizaciones empresariales del territorio que desarrollan acciones formativas, garantizando la participación de las mujeres en las acciones que estas promueven, etc.

86. Como registros de acciones formativas, de participación en programas de prácticas, de personas demandantes de empleo, de subvenciones solicitadas y concedidas, etc.

87. El artículo 20.a. y b. de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres estipula que los poderes públicos deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo, así como las operaciones estadísticas, nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

88. Entre los resultados del estudio se ha puesto de manifiesto que las mujeres tienen más posibilidades de inserción cuando la empresa conoce a la mujer y su desempeño en el puesto de trabajo.

Por otra parte, habría que plantear *actuaciones orientadas a superar las resistencias de las empresas a contratar a mujeres* en puestos tradicionalmente desempeñados por hombres, *y de los hombres* a compartir espacios y tareas con las mujeres. En esta línea pueden plantearse:

- Talleres para un análisis práctico de las ocupaciones revisando los requisitos desde la óptica de la igualdad para el empresariado y los trabajadores.
- Campañas de difusión orientadas a romper ideas preconcebidas sobre lo que las mujeres y los hombres son capaces de hacer.
- Talleres para mujeres y hombres en los que desarrollar habilidades de comunicación, trabajo en equipos y resolución de conflictos.

#### 2.4. Medidas que impulsen el emprendimiento femenino.

Actuaciones que ofrezcan a las emprendedoras y empresarias el acceso a conocimientos, estrategias y experiencias que faciliten su proceso de creación y consolidación empresarial, como:

- La incorporación de *programas formativos e informativos para el alumnado de los centros educativos* que fomenten el emprendimiento y pongan en valor los saberes adquiridos en los distintos ámbitos de trabajo (productivo y reproductivo).
- Acciones de *formación específicas para emprendedoras y empresarias* sobre las claves personales y profesionales que garanticen el éxito de su iniciativa, y ajustadas a sus necesidades.

- O la articulación de una *red de mujeres empresarias consolidadas* que presten su experiencia y aprendizaje a otras emprendedoras, a través de procesos de *mentoring, Coaching* o tutorías profesionales.

Son actuaciones que requieren la implicación de las administraciones públicas locales y regionales y de los organismos de igualdad, así como de entidades como los GDR, las asociaciones empresariales y las asociaciones y federaciones de mujeres.

#### 2.5. Medidas que impulsen el uso de las TIC en el desarrollo empresarial y profesional.

Acciones que permitan al empresariado y a las personas trabajadoras hacer un uso óptimo de las TIC en tanto que medidas que agilizan la gestión empresarial, que permiten acceder a una información actualizada del sector, que ofrecen una imagen de empresa más profesional, permiten una mayor presencia en el mercado, y posibilitan la creación y mantenimiento de redes empresariales o el acceso a nuevos usuarios y usuarias.

Se plantean de nuevo *acciones formativas*, que posibiliten su acercamiento a las herramientas que ofrecen las TIC, las utilidades para la empresa y las ventajas de su uso, promovidas por entidades comarcales como los GDR, asociaciones de empresas, asociaciones de mujeres, organizaciones sindicales y las propias empresas.

Desde los GDR sería importante *potenciar proyectos de I+D+i+i*<sup>89</sup> en temas agroalimentarios, en colaboración con organismos públicos y empresas de los territorios, mediante:

89. Investigación, Desarrollo, Innovación e Internacionalización.

- El impulso de grupos de trabajo pequeños.
- El desarrollo de talleres de innovación tecnológica.
- Información y asesoramiento sobre programas de ayudas I+D+i.
- La articulación de *clusters* de empresas con intereses comunes en el sector para abordar proyectos en esta línea o diseñar estrategias compartidas, etc..

Por otra parte, las entidades locales y comarcales deben impulsar la plena incorporación de las mujeres a la sociedad de la información mediante el desarrollo de *programas específicos, tanto para facilitar el acceso a los recursos e infraestructuras* (como ayudas para la adquisición de equipamiento informático), especialmente en los municipios más pequeños y más aislados, *como para facilitar la capacitación necesaria en tecnologías de la información y de las comunicaciones*.<sup>90</sup> Desde los GDR se podrían:

- *Diseñar itinerarios formativos de alfabetización tecnológica con perspectiva de género*, en colaboración con las entidades públicas con responsabilidades en materia de innovación
- *Impulsar la creación de apps*, esto es, aplicaciones que nacen para responder a necesidades concretas de las personas usuarias, por ejemplo, información sobre subvenciones que promuevan los GDR, acciones formativas que se desarrollen en sus territorios, canalización de demandas o sugerencias por parte de la ciudadanía y movimiento asociativo, acceso a redes locales, etc.

### 3. Actuaciones que favorezcan el ajuste de los servicios de cuidado a las necesidades de las mujeres y hombres rurales

Pueden plantearse líneas de actuación como:

#### 3.1. Medidas de planificación de los recursos locales con perspectiva de género.

Esta línea de actuación deberá contar con la implicación de las administraciones locales y los organismos de igualdad, así como de las organizaciones empresariales en los territorios. Incluye actuaciones que permitan la *organización de los servicios y recursos públicos destinados al cuidado de personas dependientes teniendo en cuenta las necesidades de sus potenciales usuarios y usuarias*. Para ello, será necesario:

- Identificar cuáles son esas necesidades a partir de un diagnóstico previo.
- Optimizar los recursos existentes en el territorio articulando un espacio de colaboración entre los mismos, que posibilite el desarrollo de actuaciones conjuntas y coordinadas, por ejemplo, ajustando los horarios de los servicios de transporte a los laborales, de éstos últimos con los servicios de atención a terceras personas, comerciales, etc.

Por otra parte, la *planificación de recursos con perspectiva de género* requiere de conocimiento en esta materia, lo que apunta a la necesidad de:

- Formar a las personas implicadas en dicha planificación.

90. Artículo 28 de la Ley Orgánica 3/2007.

- Contar con asistencia especializada de los recursos de asesoramiento disponibles en el territorio (agentes de igualdad de entidades locales, por ejemplo).
- O facilitar la contratación de empresas especializadas.

### 3.2. Medidas de apoyo a las iniciativas en el ámbito del cuidado.

Al igual que en la línea anterior, ésta debe contar con la implicación activa de las administraciones locales y los organismos de igualdad, el movimiento asociativo local y de mujeres, así como de las organizaciones empresariales en los territorios y otras entidades comarcales como los GDR.

Ante la escasez de servicios públicos en el ámbito rural y los recortes que se están produciendo en las políticas sociales en este ámbito, se debe **poner en valor el papel de las redes de cuidado informales** (familiares, amistades, personas desempleadas, etc.), como uno de los principales recursos que permite liberar tiempo a las personas con cargas familiares. En esta línea, se plantean actuaciones que:

- Impulsen **iniciativas privadas para la articulación de redes de cuidado**, como nidos familiares para el cuidado de menores de 3 años, grupos pequeños de comida casera para escolares, bancos de tiempo, etc.
- Como han señalado tanto las personas trabajadoras como el empresariado participante, sería necesario **impulsar la creación de empresas destinadas a ofrecer servicios de atención a la vida diaria** (de ayuda a domicilio, de cuidado de menores o personas adultas dependientes, etc.), para lo que se ha sugerido la apertura de una línea de financiación que facilite la puesta en marcha de estas iniciativas.



Las propuestas derivadas de los resultados del estudio y demandadas por los y las informantes permiten orientar las actuaciones de futuro aunque no deben entenderse como un plan de trabajo cerrado. Por el contrario, son líneas de trabajo generales que dan cabida a un gran número de acciones además de las sugeridas. Lo que sí es claro es que la estrategia de intervención no puede focalizarse únicamente en las situaciones de desigualdad que se observen. Esta deberá enmarcarse en una estrategia general que se encamine a favorecer el cambio de la posición social de las mujeres en el medio rural, incidiendo en la superación de los estereotipos de género, valorando el papel de las mujeres y favoreciendo la generación de dinámicas laborales libres de sesgos de género, en las que se considere el ámbito de desarrollo humano como parte fundamental en el sostenimiento del sistema.





■ Anexos



## Cuestionario empresariado

### Instrucciones previas

El objetivo de este cuestionario es indagar sobre la situación actual de las micropymes y la influencia de la actual crisis en las mismas, identificando los obstáculos con los que se encuentran y las estrategias puestas en marcha para superarlos.

Está integrado por 41 preguntas estructuradas en 6 bloques:

1. Datos generales de la empresa
2. Perfil de las personas ocupadas en la empresa
3. Flujo de personas trabajadoras
4. Efecto de la actual situación económica
5. Las tecnologías en la empresa
6. Medidas de igualdad

La responsabilidad de cumplimentar este cuestionario es de la **persona responsable o gerente de la empresa**. Antes de comenzar a hacerlo debe tener en cuenta que éste es **completamente anónimo**. La información que se le solicita se utilizará únicamente con fines estadísticos y no se incluye ninguna cuestión que permita identificar a la empresa sobre el total de la muestra participante.

A lo largo del cuestionario encontrará **dos tipos de preguntas**:

1. Aquellas en las que se le solicitan datos sobre las personas ocupadas en la empresa. En estas preguntas se les solicitará un **número de personas ocupadas**, en algunos casos, de los últimos 5 años, **en función de distintas variables** (sexo, edad, nivel estudios, antigüedad, en la empresa, etc.). Para facilitar y orientar su respuesta, se ha organizado la información en distintas tablas para que usted las cumplimente. Es posible que tenga que realizar alguna consulta a sus archivos para responder a estas preguntas, pero la información que nos puede facilitar es fundamental para este estudio.
2. El resto de cuestiones son **cerradas**. Usted deberá escoger una o varias **opciones** de las que se le sugieren. Si no ve reflejada la realidad de su empresa en ninguna de ellas, deberá indicar cuál es su realidad en el apartado de “Otras”, que se incluye en cada pregunta de este tipo.

A lo largo del cuestionario irá **encontrando indicaciones** que, en función de su respuesta, **le orientarán hacia las preguntas que debe responder**. Lea atentamente las preguntas y sus instrucciones y responda únicamente las preguntas que se le vayan indicando.

Es muy **importante** que tenga en cuenta que para que la herramienta sea eficaz, es fundamental que se adopte la perspectiva de “lo que es” y se

evite en lo posible responder según lo que cree que “debería ser”. Conviene no perder de vista la finalidad última del cuestionario: diagnosticar la realidad para explorar vías de transformación.

Si tiene alguna duda a la hora de responder a alguna cuestión, póngase en contacto con la persona que le hizo llegar el cuestionario por el medio que usted acuerde con ella.



**CUESTIONARIO EMPRESARIADO N°**   **(No rellenar)**

GDR:

LOCALIDAD:

1. Año de creación de la empresa:

2. Señale el sector de actividad de su empresa:

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería, pesca.                     | <input type="checkbox"/> Industrias extractivas                         | <input type="checkbox"/> Industrias manufactureras                                |
| <input type="checkbox"/> Construcción                                       | <input type="checkbox"/> Comercio                                       | <input type="checkbox"/> Reparación de vehículos                                  |
| <input type="checkbox"/> Transporte y almacenamiento                        | <input type="checkbox"/> Hostelería                                     | <input type="checkbox"/> Educación  |
| <input type="checkbox"/> Actividades administrativas y servicios auxiliares | <input type="checkbox"/> Actividades sanitarias y de servicios sociales | <input type="checkbox"/> Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento |
| <input type="checkbox"/> Otros. ¿Cuál?                                      |   |   |

3. Forma jurídica de la empresa y sexo de sus representantes:

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Persona física       | <input type="checkbox"/> Mujer             | <input type="checkbox"/> Hombre            |
| <input type="checkbox"/> Sociedad Civil       | Nº de socias                               | Nº de socios                               |
| <input type="checkbox"/> Sociedad limitada    | Nº de socias                               | Nº de socios                               |
| <input type="checkbox"/> Comunidad de bienes  | Nº de socias                               | Nº de socios                               |
| <input type="checkbox"/> Sociedad laboral     | Nº de socias                               | Nº de socios                               |
| <input type="checkbox"/> Sociedad cooperativa | Nº de socias                               | Nº de socios                               |
| <input type="checkbox"/> Sociedad anónima     | Nº de mujeres en Consejo de Administración | Nº de hombres en Consejo de Administración |
| <input type="checkbox"/> Otra. ¿Cuál?         | Nº de mujeres                              | Nº de hombres                              |

4. Perfil de las y los representantes de su empresa:

- |   |                   |                   |
|---|-------------------|-------------------|
| <b>Edad</b>                                     | <b>Nº Mujeres</b> | <b>Nº Hombres</b> |
| Menor de 25 años                                |                   |                   |
| Entre 25 y 45 años                              |                   |                   |
| Mayor de 45 años                                |                   |                   |
| <b>Nivel de estudios</b>                        | <b>Nº Mujeres</b> | <b>Nº Hombres</b> |
| Sin estudios                                    |                   |                   |
| Estudios primarios                              |                   |                   |
| Estudios secundarios (ESO, Bachiller, FP, etc.) |                   |                   |
| Titulación universitaria                        |                   |                   |

5. **Ámbito de mercado:**

Local       Provincial       Regional       Nacional       Internacional

6. **¿Tiene su empresa personas asalariadas en la actualidad?**

No ▶ Pase a la pregunta 11       Sí ▶ Pase a la pregunta 6.1.

6.1. Especifique el número de personas ocupadas en la empresa en la actualidad:

Nº de mujeres	Nº de hombres
---------------	---------------

### Bloque perfil de las personas ocupadas

Con las siguientes tablas trataremos de completar las características de las personas asalariadas de su empresa en la actualidad:

7. **Especifique el número de personas asalariadas en su empresa por edad y nivel de estudios:**

Edad	Nº Mujeres	Nº Hombres
Menor de 25 años		
Entre 25 y 45 años		
Mayor de 45 años		
Nivel de estudios	Nº Mujeres	Nº Hombres
Sin estudios		
Estudios primarios		
Estudios secundarios (ESO, Bachiller, FP, etc.)		
Titulación universitaria		

8. **Especifique el número de personas asalariadas en su empresa por puesto que ocupan:**

	Nº Mujeres	Nº Hombres
Empresario/a individual		
Dirección		
Mando intermedio		
Personal técnico <sup>91</sup>		
Personal administrativo		
Personal cualificado <sup>92</sup>		
Personal no cualificado <sup>93</sup>		

91. Personal técnico: Desempeñan tareas técnicas y prácticas complejas que requieren de un conjunto de conocimientos técnicos y prácticos concretos en un área especializada.

92. Personal cualificado: Desempeñan tareas tales como el manejo de maquinarias y de equipos electrónicos, la conducción de vehículos, el mantenimiento y la reparación de equipos eléctricos y mecánicos, operadores u operadoras de máquinas, carniceros/as y charcuteros/as, entre otras.

93. Personal no cualificado: Desempeñan tareas sencillas y rutinarias, como limpieza, peones, ayudantes de cocina, etc.

9. Especifique el número de personas asalariadas en su empresa por tipo de jornada y de contrato:

Jornada a tiempo completo	Nº Mujeres	Nº Hombres
Contrato indefinido		
Formativo		
De duración determinada		
Para personas con discapacidad		
Fijo discontinuo		
De relevo		
Otro. ¿Cuál?		
Jornada a tiempo parcial	Nº Mujeres	Nº Hombres
Contrato indefinido		
Formativo		
De duración determinada		
Para personas con discapacidad		
Fijo discontinuo		
De relevo		
Otro. ¿Cuál?		

10. Especifique el número de personas asalariadas en su empresa por tramo salarial (salario neto):

	Nº Mujeres	Nº Hombres
Menos de 600 €		
Entre 600 € y 800 €		
Entre 800 € y 1.000 €		
Entre 1.000 € y 1.500 €		
Más de 1.500 €		

### Bloque flujo de personas trabajadoras

Con el siguiente bloque de preguntas indagaremos en las posibles decisiones que haya tenido que tomar su empresa en los últimos 5 años en relación a su plantilla:

11. En la siguiente tabla, especifique el volumen de su plantilla entre los años 2008 y 2012:

Nº de personas trabajadoras	2008	2009	2010	2011	2012
Nº de mujeres					
Nº de hombres					

Si es usted empresario/a individual y NO ha tenido personas asalariadas entre 2008 y 2012, pase a la pregunta 18.

12. Indique si ha tenido que tomar alguna/s de las siguientes medidas en los últimos 5 años y a cuántas personas de su plantilla afectó: (datos totales).

Nº de personas trabajadoras	Nº de mujeres	Nº de hombres	Especificar el año en que se introdujo la medida (marque todo lo que proceda)				
<input type="checkbox"/> Reducción salarial			<input type="checkbox"/> 2008	<input type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2012
<input type="checkbox"/> Reducción de jornada autorizada en ERE			<input type="checkbox"/> 2008	<input type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2012
<input type="checkbox"/> Reducción de jornada por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción)			<input type="checkbox"/> 2008	<input type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2012
<input type="checkbox"/> Despido por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción)			<input type="checkbox"/> 2008	<input type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2012
<input type="checkbox"/> Extinción de contrato autorizada en ERE/ ERTE			<input type="checkbox"/> 2008	<input type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2012
<input type="checkbox"/> Suspensión de contrato autorizada en ERE/ ERTE			<input type="checkbox"/> 2008	<input type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2012
<input type="checkbox"/> Otras. ¿Cuál?			<input type="checkbox"/> 2008	<input type="checkbox"/> 2009	<input type="checkbox"/> 2010	<input type="checkbox"/> 2011	<input type="checkbox"/> 2012

13. Señale otros motivos por los que tuvo que prescindir de su personal en los últimos 5 años: (datos totales).

Nº de personas trabajadoras	Nº de mujeres	Nº de hombres
<input type="checkbox"/> Finalización de contrato		
<input type="checkbox"/> Cese en periodo de prueba		
<input type="checkbox"/> Resolución de la persona trabajadora por modificación sustancial de condiciones de trabajo		
<input type="checkbox"/> Baja voluntaria de la persona trabajadora		
<input type="checkbox"/> Otras. ¿Cuál?		

14. Indique a continuación el perfil de las y los profesionales que salieron de su empresa en estos 5 años. (datos totales):

Edad	Nº Mujeres	Nº Hombres	Puesto	Nº Mujeres	Nº Hombres
Menor de 25 años			Dirección		
Entre 25 y 45 años			Mando intermedio		
Mayor de 45 años			Personal técnico		
<b>Nivel de estudios</b>	<b>Nº Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>	Personal administrativo		
Sin estudios			Personal cualificado		
Estudios primarios			Personal no cualificado		
Estudios secundarios (ESO, Bachiller, FP, etc.)			<b>Antigüedad en la empresa</b>	<b>Nº Mujeres</b>	<b>Nº Hombres</b>
Titulación universitaria			Menos de 1 año		
			Entre 1 y 3 años		
			Más de 3 años		

15. ¿Podría señalar cuáles han sido las principales consecuencias para su empresa de la pérdida de estos recursos humanos? (marque las tres consecuencias más importantes para su empresa).

Mayor dificultad para atender a las demandas de la clientela

Pérdida de competitividad

Bloqueo de algún/os proyecto/s

Pérdida de confianza del personal

Empeoramiento del clima laboral<sup>94</sup>

Mejora del clima laboral

Más carga de trabajo entre el personal que permanece

Mantenimiento de la actividad de la empresa

Otras. ¿Cuáles?

16. ¿Ha contratado su empresa personal entre 2008 y 2012?

Sí ▶ Pase a la pregunta 17

No ▶ Pase a la pregunta 18

17. Indique las características de estas CONTRATACIONES en la tabla siguiente (totales):

Edad	Nº Mujeres	Nº Hombres	Puesto	Nº Mujeres	Nº Hombres
Menor de 25 años			Dirección		
Entre 25 y 45 años			Mando intermedio		
Mayor de 45 años			Personal técnico		
Nivel de estudios	Nº Mujeres	Nº Hombres	Personal administrativo		
Sin estudios			Personal cualificado		
Estudios primarios			Personal no cualificado		
Estudios secundarios (ESO, Bachiller, FP, etc.)					
Titulación universitaria					
Tipo de contrato y jornada	Nº Mujeres	Nº Hombres	Tipo de contrato y jornada	Nº Mujeres	Nº Hombres
Jornada completa			Jornada parcial		
Contrato indefinido			Contrato indefinido		
Formativo			Formativo		
De duración determinada			De duración determinada		
Para personas con discapacidad			Para personas con discapacidad		
Fijo discontinuo			Fijo discontinuo		
De relevo			De relevo		
Otro. ¿Cuál?			Otro. ¿Cuál?		

94. Por Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

### Bloque efectos de la actual situación económica sobre su empresa:

Las siguientes cuestiones se dirigen a indagar sobre cómo algunos de los efectos de la crisis han podido influir en su empresa:

18. ¿Se ha dirigido a entidades financieras para solicitar financiación entre 2008 y 2012?

Sí ▶ Pase a la pregunta 19

No ▶ Pase a la pregunta 22

19. ¿Encontró algún obstáculo para acceder a la financiación?

Sí ▶ Pase a la pregunta 19.1

No ▶ Pase a la pregunta 20

19.1 Podría señalar qué tipo de obstáculo (marque los 3 obstáculos principales):

Desconocimiento del lenguaje empleado

Desconocimiento de los trámites que se requieren

Desconfianza de la entidad sobre mi iniciativa

Requerimiento de garantía personal

Endurecimiento de los requisitos

Aumento de los tipos de interés

Otros. ¿Cuáles?

20. ¿Obtuvo finalmente la financiación solicitada? (marque una sola opción)

No

Sí, pero con condiciones más duras que en años anteriores

Sí, aunque no la acepté debido al endurecimiento de las condiciones

Sí, con unas condiciones similares a años anteriores

21. Señale en que aspecto de las condiciones de financiación ha percibido los cambios en los últimos años. De la lista que se le indica, señale los 3 cambios que le parecen más importantes:

Reducción del volumen de financiación

Ha aumentado el coste de financiación (tipo de interés)

Se han encarecido los gastos y comisiones

Han aumentado las exigencias de avales y garantías

Ha aumentado el plazo de respuesta de la entidad

Se ha reducido el plazo de devolución de la financiación

Otros. ¿Cuáles?

22. ¿A qué otras fuentes de financiación ha recurrido su empresa en los últimos 5 años? (marque todo lo que proceda)

Propietarios/as y/o dirección de la empresa

Beneficios de la actividad

Familiares

Líneas de apoyo a PYMES ▶ Si marcó esta opción diga cuál:

Subvenciones ▶ Si marcó esta opción diga cuál:

Otras. ¿Cuáles?

23. ¿Cuáles son los motivos por los que su empresa suele requerir financiación? (marque una sola opción, la que considere más importante)
- Ha experimentado un retraso en el pago de su clientela
- Para refinanciar deuda
- Para financiar proyectos de inversión
- Otro. ¿Cuál?
- 
24. ¿Presta servicios a otras empresas?
- No ▶ Pase a la pregunta 25
- Sí ▶ Pase a la pregunta 24.1
- 24.1 ¿De qué tipo son las empresas a las que presta sus servicios? (marque una sola opción, la que corresponda a su clientela principal)
- Organizaciones del ámbito privado
- Organizaciones del ámbito público
- 24.2 En los últimos 5 años, ¿ha experimentado su empresa un aumento del periodo medio de cobro de sus productos/servicios?
- No ▶ Pase a la pregunta 25
- Sí ▶ Continúe con la pregunta 24.3
- 24.3 Marque el retraso medio en el cobro de los servicios prestados a su clientela principal -empresa pública o privada- (marque una sola opción)
- Menos de un mes       Entre 1 y 3 meses
- Entre 3 y 6 meses       Entre 6 meses y un año
- Más de un año
- 24.4 ¿Qué consecuencias ha tenido este retraso en el cobro sobre su empresa? (marque las 3 consecuencias que considere más importantes)
- Solicitud de financiación externa
- Pérdida de proveedores
- Pérdida de trabajadores y trabajadoras
- Pérdida de contratos o de clientela
- Cambio en las condiciones de trabajo de parte o la totalidad de la plantilla
- Despidos o suspensión autorizados en ERE
- Reducción de jornada autorizada en ERE
- Pérdida de liquidez
- Otras. ¿Cuáles?
- 
25. Entre 2008 y 2012, la demanda de servicios/ productos a su empresa... (marque una sola opción)
- Se ha mantenido estable
- Se ha mantenido estable, aunque los presupuestos son menores
- Ha aumentado
- Ha aumentado aunque los presupuestos son menores
- Ha disminuido, aunque los presupuestos se mantienen
- Ha disminuido tanto la demanda como los presupuestos
- La demanda ha disminuido, pero han aumentado los presupuestos

26. Señale cuál ha sido la evolución de la cuenta de resultados de su empresa en los últimos 5 años:

2008	2009	2010	2011	2012
<input type="checkbox"/> Beneficios				
<input type="checkbox"/> Pérdidas				

27. ¿Considera posible que su empresa tenga que cerrar o cesar su actividad<sup>95</sup> en 2013-2014?

Sí  No

En caso afirmativo, diga por qué:

---



---



---



---

28. En su empresa, ¿cuáles son los factores que habría que reforzar para que ésta se mantenga con actividad en los próximos años? (marque los 3 factores más importantes)

Formación específica para el personal directivo en nuevas fórmulas de gestión

Formación de la plantilla en nuevos medios y herramientas de producción

Información sobre líneas de financiación que se ajusten a las necesidades de la empresa

Asesoramiento en la negociación con entidades financieras

Acompañamiento en la realización de trámites como solicitud de subvenciones o líneas de financiación

Orientar más el producto a las necesidades de la clientela

Incorporar aspectos innovadores en el producto o servicio

Incrementar el uso de las nuevas tecnologías

Integración en redes de empresas del sector o de empresas con intereses comunes

Otros. ¿Cuáles?

29. Responda solo si en su empresa hay personas asalariadas. en caso de no ser así, pase a la pregunta 30.

29.1 Como conocedor/a de su plantilla, trate de precisar en qué medida la cualificación de su equipo de trabajo responde a las necesidades de su empresa. Así, en una escala de 1 a 5 valore las siguientes afirmaciones (siendo 1 la mínima puntuación y 5 la máxima):

La cualificación del personal de su empresa es la adecuada para cubrir las necesidades de producción o de los servicios que ofrece.  1  2  3  4  5

La cualificación del personal de su empresa es la adecuada para dar respuesta a las demandas de la clientela.  1  2  3  4  5

La cualificación del personal es adecuada para lograr el desarrollo de nuevos servicios/ productos que favorezcan el crecimiento de la empresa.  1  2  3  4  5

95. Entendemos por cesar la actividad de la empresa el dejarla inactiva aunque sin que la sociedad deje de existir.

29.2 ¿Invierte su empresa en la mejora de la formación de su personal? (marque una única opción, la que se ajuste más a la realidad)

No

No, aunque se facilita la participación de la plantilla en acciones formativas relacionadas con el puesto de trabajo (por ejemplo, adaptando el horario laboral durante el periodo de formación)

Sí, abonando el importe del curso

Sí, participando en planes de formación conjuntamente con otras empresas del mismo sector

Sí, mediante un plan de formación interno de la empresa

Otras. ¿Diga cómo?

29.3 ¿Qué estrategias sigue su empresa para mejorar la profesionalización de sus trabajadores y trabajadoras? (marque todo lo que proceda)

Ninguna estrategia

Acción formativa interna

Acción formativa externa

Contratar a profesionales con experiencia

Contratar profesionales con el nivel de cualificación adecuada

Los trabajadores o trabajadoras más cualificadas enseñan a otros u otras

Otras estrategias. Señale cuáles:

30. Usted como empresario o empresaria, ¿ha realizado alguna acción formativa en los últimos 5 años relacionada con su actividad laboral?

Sí

No

▶ Si marcó esta opción, responda las preguntas 30.1 y 30.2.

▶ Si marcó esta opción, responda la pregunta 30.3.

30.1 ¿De qué tipo?

Cuántos cursos de cada tipo (marque el tipo de acción y especifique el nº de cursos)

Presencial

No presencial

Online

En horario laboral

Fuera del horario laboral

Nº

Nº

Nº

Nº

Nº

Parte en horario laboral y parte fuera del mismo

Gratuita

De pago

Promovida por una entidad de la comarca

Promovida por una entidad de fuera de la comarca

Nº

Nº

Nº

Nº

Nº

30.2 ¿Cómo se enteró de la oferta formativa? (marque todo lo que proceda)

- Mi empresa participa en planes de formación de empresas de su sector
- Me informaron desde la entidad organizadora (por ejemplo, el GDR)
- En internet
- Estoy suscrita/o a listas de distribución
- Lo organizó alguna entidad a la que pertenezco (por ejemplo, asociación de empresarios/as)
- Otras. ¿Cuáles?

30.3 ¿Puede señalar el motivo o motivos entre los que se le señalan? (marque todo lo que proceda)

- No lo considero necesario
- No tengo tiempo para dedicarlo a la formación
- No creo que en un curso pueda aprender algo útil
- No hay una oferta formativa en el territorio que responda a mis necesidades
- No manejo las nuevas tecnologías de la comunicación para poder optar a cursos online
- La empresa y el trabajo familiar no me dejan tiempo para formarme
- Otro motivo: ¿Cuál?

### Bloque las tecnologías en su empresa

Las cuestiones siguientes se centrarán en sondear cuál es el grado de penetración de las tecnologías en su empresa:

31. ¿Dispone su empresa de equipamiento informático?

- Sí
- No

▶ Señale cuántas personas tienen acceso a los mismos: ▶ Pase a la pregunta 34

Nº de hombres

Nº de mujeres

- Ordenadores sin conexión a Internet
- Ordenadores con conexión a Internet

32. ¿Qué uso se hace de internet en la empresa? (señale todo lo que proceda)

- Utiliza el DNI electrónico
- Presentación telemática de modelos oficiales
- Facturación electrónica
- Usa correo electrónico para relacionarse con la clientela y/o proveedores
- Realiza compras por Internet
- Su empresa tiene página Web
- Realiza ventas por Internet
- Otro. ¿Cuál?

33. ¿Participa en alguna red empresarial en Internet?

Sí ▶ Diga cuál:

No

34. ¿Dispone la empresa de los siguientes equipos? En caso afirmativo, diga cuántas personas tienen acceso a los mismos.

	¿Dispone?	Nº de hombres	Nº de mujeres
<input type="checkbox"/> Teléfono móvil sin conexión a Internet	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		
<input type="checkbox"/> Teléfono móvil con conexión a Internet	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		
<input type="checkbox"/> Tablet	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		
<input type="checkbox"/> Ordenador portátil	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		
<input type="checkbox"/> Otro. ¿Cuál?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		

35. ¿Se utiliza en su empresa otro tipo de tecnología, como terminales de control en el caso de la hostelería o de la mensajería, maquinaria, robótica, etc.?

No ▶ Pase a la pregunta 36

Sí ▶ En la siguiente tabla, indique qué tipo de tecnología emplea su empresa (por ejemplo, qué maquinaria agrícola o sanitaria, aplicadas a la hostelería, etc.) y cuántas personas las manejan como parte de sus funciones:

Señale el tipo de tecnología ▼	Nº de hombres	Nº de mujeres

### Bloque medidas de igualdad

Indíquenos a continuación cuál es su postura frente a las medidas de igualdad en la empresa:

36. Considera que las mujeres en su sector: (señale una única opción)

Tienen facilidad para acceder a cualquier empleo

Solo suelen acceder a algunos puestos que suelen ocupar las mujeres

Tienen bastantes obstáculos para acceder a cualquier puesto

37. Las estadísticas muestran que los hombres acceden en mayor medida a los puestos de trabajo que las mujeres. ¿Cuáles piensa que son los principales motivos por los que las empresas prefieren contratar a hombres? (señale los tres motivos principales)

Porque suelen estar mejor formados

Porque suelen tener más experiencia

Porque suelen tener mayor disponibilidad

Porque suelen pedir menos permisos por motivos familiares

Porque suelen pedir menos permisos en general

Porque los equipo homogéneos en cuanto al sexo funcionan mejor

Porque suelen estar más centrados en el trabajo

Otro. ¿Cuál?

38. Muestre su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

- |      |   |  |
|------|---|--|
| 38.1 | Es positivo que las empresas desarrollen actuaciones que faciliten la incorporación de las mujeres a los puestos de trabajo que tradicionalmente han desarrollado los hombres (como el hecho de que en igualdad de condiciones, se seleccione a la mujer) | <input type="checkbox"/> Muy de acuerdo<br><input type="checkbox"/> De acuerdo<br><input type="checkbox"/> En desacuerdo<br><input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo |
| 38.2 | Es positivo que las empresas desarrollen actuaciones que faciliten la promoción de las mujeres a los puestos de decisión en las empresas (como el hecho de que en igualdad de condiciones, se promocione a la mujer)                                      | <input type="checkbox"/> Muy de acuerdo<br><input type="checkbox"/> De acuerdo<br><input type="checkbox"/> En desacuerdo<br><input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo |
| 38.3 | En el momento actual de crisis económica es necesario favorecer el empleo de los hombres más que el de las mujeres  | <input type="checkbox"/> Muy de acuerdo<br><input type="checkbox"/> De acuerdo<br><input type="checkbox"/> En desacuerdo<br><input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo |
| 38.4 | La conciliación entre el empleo y la vida familiar corresponde a las mujeres como responsables de ese ámbito, no a las empresas   | <input type="checkbox"/> Muy de acuerdo<br><input type="checkbox"/> De acuerdo<br><input type="checkbox"/> En desacuerdo<br><input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo |
| 38.5 | Las políticas de conciliación suponen un coste extra para las empresas  | <input type="checkbox"/> Muy de acuerdo<br><input type="checkbox"/> De acuerdo<br><input type="checkbox"/> En desacuerdo<br><input type="checkbox"/> Muy en desacuerdo |

Si su empresa tiene personas asalariadas, responda la pregunta 39. Si por el contrario su empresa no tiene personas asalariadas, pase a la pregunta 40.

39. ¿Tiene su empresa alguna política de conciliación?

No ▶ Pase a la pregunta 39.4

Si ▶ Indique cuáles (señale todo lo que proceda) y responda las preguntas 39.1 A 39.4.:

Horario de entrada y salida flexible

Ampliación de los permisos de maternidad o paternidad

Jornadas continuas

Reducción de jornada por motivos familiares

Acuerdos con guarderías u otros servicios de atención a personas

Otras. ¿Cuáles?

39.1 ¿Quién solicita mayoritariamente estas medidas?

Mujeres

Hombres

39.2 ¿Podría señalar cuantos hombres de su plantilla han solicitado el permiso de paternidad?

---

39.3 ¿Cómo pueden solicitarse estas medidas?

- Existe un procedimiento establecido para solicitar estas medidas
- Mediante un acuerdo personal con la empresa cuando la persona lo necesita

---

39.4 Opina usted que la aplicación de medidas de conciliación puede ayudar a su empresa a...  
(marque todo lo que proceda)

- Nada
- Reducir los costes
- Elevar el grado de satisfacción del personal
- Mejorar la productividad
- Mejorar la imagen de la empresa
- Otras. ¿Cuáles?

---

40. Y para finalizar, ¿qué considera más necesario para incluir la igualdad entre mujeres y hombres en las micropymes?  
(marque los 3 factores que considere más importantes)

- Mayor información sobre recursos y medios para incorporar la igualdad en las empresas
- Formación específica en esta materia
- Difusión de experiencias en otras empresas sobre cómo incluir la igualdad en las micropymes
- Asesoramiento técnico
- Ayudas económicas
- Otras. ¿Cuáles?

---

40. ¿Qué considera que debería hacerse para lograr la igualdad entre mujeres y hombres de forma real?  
(Responda todo lo que considere oportuno. Su opinión es muy importante)

---

Gracias por su valiosa colaboración

## Cuestionario personas trabajadoras

### Instrucciones previas

El objetivo de este cuestionario es indagar sobre la situación de las personas trabajadoras de las micropymes y los efectos que la actual crisis está teniendo sobre ambos. Está integrado por 42 preguntas que se estructuran en 4 grandes bloques:

7. Datos personales
8. Datos laborales
9. Datos de la unidad de convivencia
10. Su opinión

Antes de comenzar a rellenar este cuestionario debe tener en cuenta que:

- Es **completamente anónimo**. La información que se le solicita se utilizará únicamente con fines estadísticos y no se incluye ninguna cuestión que permita identificarle.
- Es un cuestionario con **preguntas cerradas**, en las que usted deberá escoger una o varias opciones de las que se le sugiere, marcándola con una "X". Si considera que ninguna de las opciones le representa, escriba la adecuada en el apartado de "Otras", que se incluye en cada pregunta. Sin por error señala una opción equivocada, sombree la respuesta errónea y marque con una "X" la opción adecuada.

- A lo largo del cuestionario irá **encontrando indicaciones** que, en función de su respuesta, **le orientarán hacia unas preguntas u otras**. Usted debe responder únicamente las preguntas que se le vayan indicando, por lo que es muy importante que lea bien cada pregunta y sus instrucciones.
- El cuestionario puede rellenarse en **30 minutos**, aunque puede emplear el tiempo que necesite.
- Si tiene alguna duda en alguna pregunta, no la responda y consúltela con la persona que le entregó el cuestionario una vez haya respondido al resto.

**Su participación es muy valiosa** pero para que sus respuestas sean útiles y el cuestionario sea eficaz, debe responder basándose en la realidad, en "lo que es", y evitar en la medida de lo posible lo que cree que "debería ser". **No hay respuestas correctas o incorrectas. Usted debe de responder según su experiencia.** Ello posibilitará explorar nuevas líneas de intervención para mejorar las condiciones de vida del territorio.

Gracias por su participación

## CUESTIONARIO PERSONAS TRABAJADORAS N° [ ] (No rellenar)

### Datos personales

Localidad:

Provincia:

Sexo:  Mujer  Hombre

Edad:  Menor de 25 años  Entre 25 y 35 años  Entre 36 y 45 años  Mayor de 45 años

### Nivel de estudios terminados:

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> No sabe leer ni escribir                         | <input type="checkbox"/> Sin estudios terminados                           |
| <input type="checkbox"/> Educación primaria/ EGB                          | <input type="checkbox"/> Educación secundaria obligatoria                  |
| <input type="checkbox"/> Bachillerato/ BUP/ COU                           | <input type="checkbox"/> Formación específica de grado medio <sup>96</sup> |
| <input type="checkbox"/> Enseñanzas de régimen especial <sup>97</sup>     | <input type="checkbox"/> Diplomatura/ Arquitectura o Ingeniería Técnica    |
| <input type="checkbox"/> Licenciatura/ Arquitectura o Ingeniería Superior | <input type="checkbox"/> Doctorado   |

Procedencia:  Nacionalidad española  Nacionalidad diferente a la española

► Especifique cual:

### Datos laborales

#### 1. Señale el sector de actividad de su empresa:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería, pesca                         | <input type="checkbox"/> Industrias   |
| <input type="checkbox"/> Construcción  | <input type="checkbox"/> Comercio   |
| <input type="checkbox"/> Reparación de vehículos                               | <input type="checkbox"/> Transporte y almacenamiento                        |
| <input type="checkbox"/> Hostelería  | <input type="checkbox"/> Actividades administrativas y servicios auxiliares |
| <input type="checkbox"/> Educación   | <input type="checkbox"/> Actividades sanitarias y de servicios sociales     |
| <input type="checkbox"/> Actividad artesanal, recreativas y de entretenimiento | <input type="checkbox"/> Otros servicios. ¿Cuál?                            |

#### 2. ¿Cuál es su categoría profesional? (según su contrato)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Personal no cualificado <sup>98</sup> | <input type="checkbox"/> Personal cualificado <sup>99</sup> |
| <input type="checkbox"/> Personal de tipo administrativo       | <input type="checkbox"/> Personal técnico <sup>100</sup>    |
| <input type="checkbox"/> Mando intermedio Dirección            |   |

96. Conjunto de ciclos formativos que se organizan en módulos profesionales. Los ciclos formativos están organizados en diferentes familias profesionales.

97. No están integrados en los niveles, las etapas o los ciclos que constituyen el régimen general. Tienen su estructura y su nivel propios, y pueden ir desde las enseñanzas elementales hasta estudios equivalentes a diplomatura o licenciatura. Son enseñanzas de régimen especial: Artes plásticas y Diseño, Conservación y Restauración de bienes culturales, Música, Danza, Arte Dramático (Teatro), Idiomas, Carrera Militar.

98. Personal no cualificado: Desempeñan tareas sencillas y rutinarias, como limpieza, peones, ayudantes de cocina, etc.

99. Personal cualificado: Desempeñan tareas tales como el manejo de maquinarias y de equipos electrónicos, la conducción de vehículos, el mantenimiento y la reparación de equipos eléctricos y mecánicos, operadores u operadoras de máquinas, carniceros/as y charcuteros/as, entre otras.

100. Personal técnico: Desempeñan tareas técnicas y prácticas complejas que requieren de un conjunto de conocimientos técnicos y prácticos concretos en un área especializada.

3. ¿Las funciones que realmente desempeña en su empresa son las que corresponden a su categoría profesional?

Sí

No, las funciones que realmente realizo corresponderían a una categoría profesional superior

No, las funciones que realmente realizo corresponderían a una categoría profesional inferior

4. ¿Cuál es su antigüedad en la empresa?

Menos de 1 año

Entre 1 y 3 años

Entre 3 y 5 años

Más de 5 años

5. ¿Cuál era su situación laboral antes de acceder a su empleo actual?

Estaba en situación de desempleo

Tenía otro empleo

6. ¿Cómo se enteró del puesto vacante en su actual empresa? (marque una sola opción)

Estaba en situación de desempleo

A través de amistades o familiares

En prensa

Por Internet

Otra. ¿Cuál?

7. ¿Cómo logró acceder al empleo? (marque todo lo que proceda)

Envié mi Currículum

Hice una entrevista personal

Pasé un examen o una prueba técnica relacionada con el puesto

Me puse en contacto con la empresa y contaron conmigo

Otra. ¿Cuál?

8. ¿Por qué le interesa este puesto de trabajo? (Señale los 2 motivos principales)

Es en lo que hay trabajo actualmente

Es lo que hay cercano a mi domicilio

Es el empleo que puedo desarrollar por mi nivel de cualificación

Sus condiciones me permiten atender mis obligaciones familiares

Es la profesión que me gusta y quiero desarrollar

Porque ofrece buenas condiciones económicas

Otro motivo. ¿Cuál?

9. Señale que contrato tiene en la actualidad (marque una sola opción)

Indefinido

Formativo

De duración determinada

Para personas con discapacidad

De relevo

De sustitución por jubilación anticipada

Otro. ¿Cuál?

10. ¿Cuál es su jornada de trabajo actualmente y cuánto tiempo dedica realmente al empleo?

Tipo de jornada ▼	Nº de horas semanales en su contrato ▼	Nº de horas que dedica realmente al empleo (tome como referencia el nº de horas que dedicó la pasada semana) ▼
<input type="checkbox"/> Jornada a tiempo completo		
<input type="checkbox"/> Jornada a tiempo parcial		

11. ¿Cuál es su salario neto? (marque una sola opción)

<input type="checkbox"/> Menos de 600 €	<input type="checkbox"/> Entre 600 € y 800 €	<input type="checkbox"/> Entre 800 € y 1000 €
<input type="checkbox"/> Entre 1000 € y 1500 €	<input type="checkbox"/> Entre 1500 € y 2000 €	<input type="checkbox"/> Más de 2000 €

12. ¿Cobra parte de su salario en especie<sup>101</sup>?

Sí ▶ Señale que porcentaje de su sueldo cobre en especie:

<input type="checkbox"/> Menos del 10%	<input type="checkbox"/> Entre el 10% y el 20%	<input type="checkbox"/> Entre el 20% y el 30%
--	--	--

No ▶ Pase a la pregunta 13.1

13. Entre 2008 y 2012, ¿ha sufrido retraso en el cobro de sus nóminas?

No ▶ Continúe en la pregunta 14

Sí ▶ Pase a la pregunta 13.1

13.1 ¿En cuántas ocasiones ha sufrido retraso en el cobro de sus nóminas?

1    2    3    4    más de 5

13.2 ¿Cuánto tiempo se retrasó el pago de las nóminas atrasadas? (si esta circunstancia se produjo en más de una ocasión, señale el tiempo máximo que estuvo sin cobrar)

1 mes    2 meses    3 meses

4 meses    5 meses    Más de 5 meses

14. Desde que inició su actividad en su actual empresa, ¿ha visto modificadas sus condiciones laborales?

No    Sí ▶ En caso afirmativo, señale qué tipo de modificaciones (señale todo lo que proceda):

<input type="checkbox"/> Reducción de jornada y reducción de salario proporcional
<input type="checkbox"/> Reducción de salario pero no de jornada
<input type="checkbox"/> Reducción de los días de permisos aprobados por convenio
<input type="checkbox"/> Reducción de los incentivos económicos aprobados por convenio
<input type="checkbox"/> Otros. ¿Cuáles?

15. ¿Ofrece su empresa posibilidades de promoción?

Sí ▶ Pase a la pregunta 16

No ▶ Justifique su respuesta y pase a la pregunta 17

101. Constituyen rentas en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal del mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda.

16. ¿Cuáles opina que son los aspectos que más se valoran para promocionar en su empresa? (marque los 3 aspectos que considere principales)

Habilidades técnicas, uso de instrumentos y equipos

Habilidades de gestión y motivación de equipos de trabajo

Capacidad de organización

Nivel de cualificación adecuado

Antigüedad en la empresa

Disponibilidad de tiempo para el empleo

Realización de horas extras

Asistencia a acciones formativas

No tener cargas familiares

Cumplir con los objetivos y las tareas en el tiempo establecido

Realizar las funciones encomendadas correctamente

Otras. Especifíquelas:

17. Dadas las condiciones actuales de su empresa, ¿podría correr el riesgo de perder su empleo?

Sí     No ▶ En caso afirmativo, señale por qué:

18. ¿Ha realizado alguna acción formativa relacionada con su profesión en los últimos 5 años?

Sí

En caso afirmativo, responda a las cuestiones 18.1 a 18.3 ▼

18.1 Señale el número de cursos que realizó y cuantos fueron en horario laboral

Nº de cursos por año	Nº de cursos en horario laboral	Nº de cursos en tiempo personal

18.2 Señale cuántos cursos realizó atendiendo a quién los promovía:

La empresa	Una entidad de la Comarca	Una entidad de fuera de la comarca

18.3 Señale los principales obstáculos que encuentra para realizar acciones formativas (señale los 3 principales):

Los contenidos de los cursos no son útiles para el desarrollo de mi actividad laboral

Entre el trabajo fuera y dentro de casa no me queda tiempo

Los cursos se realizan lejos de mi centro de trabajo y de mi domicilio

Siempre son fuera del horario laboral

Los cursos son demasiado largos

Los cursos son caros

Otros motivos. ¿Cuáles?

No

En caso negativo, responda a la cuestión 18.4 ▼

18.4 ¿Por qué motivos no realizó ninguna acción formativa en estos años? (señale los 3 motivos principales)

No necesito formación para desempeñar mi puesto de trabajo

La empresa no me exige formación específica para desarrollar mi puesto de trabajo

Los cursos que se ofrecen son siempre los mismos y ya los realicé

Los contenidos de los cursos no son útiles para el desarrollo de mi actividad laboral

Entre el trabajo fuera y dentro de casa no me queda tiempo

Los cursos se realizan lejos de mi centro de trabajo y de mi domicilio

Siempre son fuera del horario laboral

Los cursos son demasiado largos

Los cursos son caros

Otros motivos. ¿Cuáles?

19. ¿Conoce la modalidad de formación online?

Sí ► En caso afirmativo, pase a la pregunta 19.1.

No ► En caso negativo, pase a la pregunta 20

19.1 ¿Ha realizado alguna formación online?  Sí  No

19.2 ¿Le parece una modalidad de formación que se ajuste a sus necesidades?

Sí ► ¿Por qué? (señale los 3 motivos principales)

Porque me permite avanzar a mi ritmo

Porque no hay unos horarios estrictos

Porque me permite acceder a todos los contenidos online

Porque puedo acceder al curso desde cualquier lugar con conexión a Internet

Porque puedo compaginarlo bien con el empleo y mis responsabilidades familiares

Porque puedo relacionarme con el resto de participantes a través de las herramientas del curso

Otros. ¿Cuáles?

19.2 ¿Le parece una modalidad de formación que se ajuste a sus necesidades?

- No ▶ ¿Por qué? (señale los 3 motivos principales)
- Porque no tengo ordenador y/o acceso a Internet
- Porque no se manejar ordenadores
- Porque no sé cómo se usa Internet
- Porque el profesorado no conoce a la gente y no ve sus necesidades
- Porque nadie te motiva
- Porque no hay relación con otras y otros participantes
- Porque las materias que necesito para mi trabajo requieren de prácticas y es mejor la formación en aula
- Porque se necesita mucho compromiso y constancia y me resultaría difícil llevarla a cabo
- Otras. ¿Cuáles?

20. ¿Utiliza usted las nuevas tecnologías (NNTT) de la comunicación en su puesto de trabajo (equipos informáticos, Internet, móviles, etc.)?

Sí ▶ En caso afirmativo ▼

20.1 Señale de qué tipo (marque todo lo que proceda):

- Tengo acceso a un ordenador sin conexión a internet
- Tengo acceso a un ordenador con conexión a Internet
- Utilizo el correo electrónico en relación con la empresa y la clientela
- Manejo otros recursos informáticos (escáner, impresoras, etc.)
- Tengo teléfono móvil de empresa sin conexión a Internet
- Tengo teléfono móvil de empresa con conexión a Internet
- Otras. ¿Cuáles?

20.2 ¿Ha habido cambios en su disponibilidad de esos recursos en los últimos 5 años? (la referencia es su puesto de trabajo actual, aunque lleve en él menos de 5 años. Marque una sola opción)

- No hubo ningún cambio ▶ pase a pregunta 21
- Sí, ahora dispongo de recursos de los que antes no disponía ▶ Señale cuáles:  
▶ pase a pregunta 20.3
- Sí, ahora no dispongo de recursos de los que antes sí disponía ▶ Señale cuáles:  
▶ pase a pregunta 20.4

20.3 Si ha aumentado su acceso a las NNTT en estos últimos 5 años, ¿qué consecuencias diría que han tenido esos cambios en su día a día en su puesto de trabajo? (marque todo lo que proceda)

- Ninguna consecuencia, mi trabajo no se vio afectado
- Mi trabajo ahora es más eficiente
- Ha mejorado la comunicación con clientes y proveedores al reducir tiempos de espera
- Se han reducido costes y tiempos en la comunicación en general
- La calidad de los productos y servicios ha aumentado
- Otras. ¿Cuáles?

- 20.4 Si ha disminuido su acceso a las NNTT en estos últimos 5 años, ¿qué consecuencias diría que han tenido esos cambios en su día a día en su puesto de trabajo? (marque todo lo que proceda)
- Ninguna consecuencia, mi trabajo no se vio afectado
- Empleo más tiempo en la realización de mis tareas
- La comunicación con proveedores y clientes ha empeorado al aumentar tiempos de espera
- La comunicación entre compañeros/as y con la gerencia ha empeorado
- Nuestro productos/ servicios están menos visibles
- Otras. ¿Cuáles?
- 
- No ▶ En caso negativo ▼
- 
- 20.5 ¿Por qué no las utiliza?
- En mi puesto de trabajo no son necesarias ▶ pase a pregunta 21
- Por decisión de la empresa
- 
- 20.6 Señale si en los últimos 5 años tuvo acceso a alguno de estos recursos (marque todo lo que procesa)
- Tuve acceso a un ordenador sin conexión a internet
- Tuve acceso a un ordenador con conexión a Internet
- Utilizaba el correo electrónico en relación con la empresa y la clientela
- Manejaba otros recursos informáticos (escáner, impresoras, etc.)
- Tenía teléfono móvil de empresa sin conexión a Internet
- Tenía teléfono móvil de empresa con conexión a Internet
- Otras. ¿Cuáles?
- 
- 20.7 Especifique el motivo por el que dejó de tener acceso a estos recursos:
- 
- 20.8 ¿Qué consecuencias diría que han tenido esos cambios en su día a día en su puesto de trabajo? (marque todo lo que proceda)
- Ninguna consecuencia, mi trabajo no se vio afectado
- Empleo más tiempo en la realización de mis tareas
- La comunicación con proveedores y clientes ha empeorado al aumentar tiempos de espera
- La comunicación entre compañeros/as y con la gerencia ha empeorado
- Nuestro productos/ servicios están menos visibles
- Otras. ¿Cuáles?
- 
21. ¿Se utiliza en su empresa otro tipo de tecnología, como terminales de control en el caso de la hostelería o de la mensajería, maquinaria, robótica, etc.?
- No ▶ Pase a pregunta 22
- Sí ▶ Continúe en la pregunta 21.1
- 
- 21.1 ¿Utiliza usted esa tecnología en su puesto de trabajo actual?
- Sí ▶ En caso afirmativo ▼
- 
- 21.1.1  Señale de qué tipo de tecnología utiliza
-

- 
- 21.1.2 ¿Ha habido cambios en su disponibilidad de esos recursos en los últimos 5 años? (la referencia es su puesto de trabajo actual, aunque lleve en él menos de 5 años. Marque una sola opción)
- No hubo ningún cambio ▶ pase a pregunta 22
- 
- Sí, ahora manejo esa tecnología ▶ Señale cuál:  
▶ Pase a pregunta 21.1.3.
- 
- Sí, ahora no los manejo ▶ Señale cuál dejó de manejar:  
▶ pase a pregunta 21.1.4
- 
- 21.1.3 Si ha aumentado su acceso a la tecnología de su empresa en estos últimos 5 años, ¿qué consecuencias diría que han tenido esos cambios en su día a día en su puesto de trabajo? (marque todo lo que proceda)
- Ninguna consecuencia, mi trabajo no se vio afectado
- 
- Cambio de puesto de trabajo
- 
- Mi trabajo ahora es más eficiente
- 
- Se han reducido costes y tiempos en la producción
- 
- La calidad de los productos y servicios ha aumentado
- 
- Un aumento de salario
- 
- Otras. ¿Cuáles?
- 
- 21.1.4 Si ha disminuido su acceso a la tecnología de su empresa en estos últimos 5 años, ¿qué consecuencias diría que han tenido esos cambios en su día a día en su puesto de trabajo? (marque todo lo que proceda)
- Ninguna consecuencia, mi trabajo no se vio afectado
- 
- Un cambio de puesto de trabajo
- 
- Empleo más tiempo en la realización de mis tareas
- 
- La calidad del trabajo se ha visto afectada
- 
- Menos salario
- 
- Otras. ¿Cuáles?
- 
- No ▶ En caso negativo ▼
- 
- 21.1.5 ¿Por qué no las utiliza?
- En mi puesto de trabajo no son necesarias ▶ pase a pregunta 22
- 
- Por decisión de la empresa
- 
- 21.1.6 ¿Qué tipo de tecnología utilizaba?
- 
- 21.1.7 ¿Qué consecuencias diría que han tenido esos cambios en su día a día en su puesto de trabajo? (marque todo lo que proceda)
- Ninguna consecuencia, mi trabajo no se vio afectado
- 
- Un cambio de puesto de trabajo
- 
- Empleo más tiempo en la realización de mis tareas
- 
- La calidad del trabajo se ha visto afectada
- 
- Menos salario
- 
- Otras. ¿Cuáles?
-

22. ¿Existen medidas en su empresa que faciliten la conciliación del empleo con la vida familiar y personal?

- Sí ▶ continúe en la pregunta 22.1     No ▶ pase a pregunta 23     Lo desconozco ▶ pase a pregunta 23

22.1 ¿Qué tipo de medidas? (señale todo lo que proceda)

- Horario de entrada y salida flexible
- Ampliación de los permisos de maternidad o paternidad
- Jornadas continuas
- Reducción de jornada por motivos familiares
- Acuerdos con guarderías u otros servicios de atención a personas
- Otras. ¿Cuáles?

22.2 ¿Cómo pueden solicitarse estas medidas?

- Existe un procedimiento establecido para solicitar estas medidas
- Mediante un acuerdo personal con la empresa cuando la persona lo necesita
- Lo desconozco

22.3 ¿Ha usado alguna vez alguna de las medidas de conciliación que existen en su empresa? (señale una única opción)

- Sí ▶ ¿Cuál/es?
- No, no las he necesitado
- No, las solicité pero no llegué a un acuerdo con la empresa
- No, las he necesitado pero no las solicité

23. ¿Cuál opina usted que es o sería la actitud de su empresa ante la aplicación de medidas de conciliación si su personal lo solicitara?

- Muy positiva     Positiva     Resistente     Muy resistente

23.1 Teniendo en cuenta su respuesta a la pregunta anterior, ¿cómo actuaría si tuviera la necesidad de ajustar sus tiempos de empleo a sus necesidades familiares? (marque una única opción)

- Solicitaría/negociaría a la empresa alguna medida de conciliación, como flexibilizar los horarios de entrada y salida
- Trataría de solucionar el problema sin tener que solicitar a la empresa una medida de conciliación  
▶ Si respondió esta opción, explique cómo lo haría:

#### Datos de la unidad de convivencia<sup>102</sup>

24. Nº de personas que integran la unidad de convivencia (incluida/o usted):

- 1     2     3     4     5     6 o más

25. ¿Cuántas personas de su unidad de convivencia están en edad de trabajar (16-67 años) (Incluida/o usted)?

- 1     2     3     4     5     6 o más

102. Conjunto de personas que viven habitualmente bajo el mismo techo, y que pueden estar ligadas entre ellas por lazos de parentesco, afinidad o amistad.

26. ¿Cuántas personas de su unidad de convivencia tienen empleo actualmente (incluida/o usted)?

- 1       2       3       4       5       6 o más

27. ¿Cuántas personas de su unidad de convivencia están en desempleo actualmente?

- 1       2       3       4       5       6 o más

Responda las preguntas 27.1. y 27.2. Solo si en su unidad de convivencia hay personas desempleadas:

27.1 ¿Cuántas de estas personas desempleadas tienen algún tipo de ingreso?

- 1       2       3       4       5       6 o más

27.2 En caso de que las personas desempleadas de su unidad de convivencia perciban algún ingreso, señale el tipo (Si en su unidad de convivencia hay más de una persona desempleada, marque todo lo que proceda):

Prestación por desempleo

Ayuda familiar

Subsidio para mayores de 45 años

Subsidio para mayores de 55 años

Subsidio por insuficiencia de cotización

Renta activa de inserción

Otra. Señale cuál:

28. En la siguiente tabla, señale los ingresos netos mensuales que aporta a la unidad familiar cada uno de los miembros con ingresos:

Usted

- Menos de 600 €       Entre 600€ y 1.000 €       Entre 1.000 € y 1.500 €       Más de 1.500 €

Otras personas con empleo

Señale todo lo que proceda:

Pareja       Hijo       Hija       Madre       Padre

Hermano       Hermana       Suegro       Suegra       Otro. Especifique:

Si señaló más de una persona con empleo, marque la opción correspondiente al total de los ingresos de todas ellas:

- Menos de 600 €       Entre 600€ y 1.000 €       Entre 1.000 € y 1.500 €       Más de 1.500 €

Otras personas en desempleo

Señale todo lo que proceda:

- Pareja       Hijo       Hija       Madre       Padre
- Hermano       Hermana       Suegro       Suegra       Otro. Especifique:

Si señaló más de una persona en desempleo, marque la opción correspondiente al total de los ingresos de todas ellas:

- Menos de 600 €       Entre 600€ y 1.000 €       Entre 1.000 € y 1.500 €       Más de 1.500 €

Otras personas pensionistas

Señale todo lo que proceda:

- Pareja       Hijo       Hija       Madre       Padre
- Hermano       Hermana       Suegro       Suegra       Otro. Especifique:

Si señaló más de una persona pensionista, marque la opción correspondiente al total de los ingresos de todas ellas:

- Menos de 600 €       Entre 600€ y 1.000 €       Entre 1.000 € y 1.500 €       Más de 1.500 €

29. ¿Hay personas dependientes en su unidad de convivencia?

- No ▶ Pase a la pregunta 35       Sí ▶ Continúe en la pregunta 29.1.

29.1 Señale cuántas personas dependientes hay en su unidad de convivencia:

	Mujeres	Hombres
Menores		
Mayores		
Personas con discapacidad		
Personas enfermas		
<b>Total</b>		

Responda las preguntas 29.2., 29.3. y 29.4 solo si hay menores en su unidad de convivencia.  
Si no es así, pase a la pregunta 30:

29.2 ¿Algún miembro de su familia hizo uso del permiso de maternidad? (permiso que, una vez superadas las semanas de reposo obligatorio de la madre, pueden disfrutar o el padre o la madre)

No

Si ▶ En caso afirmativo, señale si disfrutó la totalidad del tiempo que marca la Ley:

No

Si

Señale quién lo disfrutó y si lo hizo en exclusiva o compartido con la pareja:

Yo

En exclusiva

Compartido

Mi pareja

En exclusiva

Compartido

Otro miembro de la unidad de convivencia. Señale cuál:

En exclusiva

Compartido

29.3 ¿Algún miembro de su familia hizo uso del permiso de paternidad? (permiso al que tienen derecho los padres independientemente del de la madre)

No

Si ▶ En caso afirmativo, señale quién:

Yo mismo

Mi pareja

Otro miembro de la unidad de convivencia. Señale cuál:

29.4 ¿Se ha hecho uso del permiso de lactancia<sup>103</sup>?

No

Sí, yo

Sí, mi pareja

Sí, otro miembro de la unidad de convivencia. Señale cuál:

30. Durante su jornada laboral, ¿quién se encarga de la atención a estas personas dependientes? (señale una única opción)

Pareja

Familiares sin remuneración. ¿Quién?

Hijo

Hija

Madre

Padre

Hermano

Hermana

Suegro

Suegra

Otro. Especifique:

103. Un derecho establecido por ley que permite que la madre o el padre puedan ausentarse una hora al día de su puesto de trabajo por lactancia hasta que el niño o la niña tenga nueve meses.

- Amistades sin remuneración
- Otras personas con remuneración
- Servicios especializados en la asistencia a personas dependientes
- Otro. Especifique:

Responda las preguntas 30.1. y 30.2. Sólo si utiliza algún servicio remunerado:

30.1 Indique que porcentaje de ingresos familiares se dedican a los servicios de atención a las personas dependientes:

- Menos del 10%
- Entre el 10% y el 20%
- Entre el 20% y el 30%
- Más del 30%

30.2 Indique de qué ingresos se extrae el pago de esos servicios (marque una sola opción):

- Principalmente, de mi sueldo
- Principalmente, del sueldo de mi pareja
- Todos los miembros con ingresos contribuyen por igual
- Otro. Especifique:

31. En su unidad de convivencia, ¿ha sido necesario prescindir de algún servicio de cuidado remunerado en los últimos 5 años?

- Si ▶ Continúe en la pregunta 31.1
- No ▶ Pase a la pregunta 32

31.1 Señale el tipo de servicio del que tuvo que prescindir (marque todo lo que proceda):

- Persona ajena a la unidad de convivencia con remuneración
- Servicio especializado en la asistencia a menores (guardería, escuela infantil, etc.)
- Servicio especializado en la asistencia a mayores
- Servicios especializados en asistencia a personas con discapacidad o enfermas
- Otros. Especifique cuáles:

Por favor, especifique el motivo por el que tuvo que prescindir de este o estos servicios:

31.2 ¿Quién asumió principalmente la o las tareas que cubrían estos servicios? (Marque una sola opción)

- Usted
- Pareja
- Compartido con su pareja en igual medida
- Algún familiar sin remuneración. Señale quién:
- Amistades sin remuneración
- Otro. Especifique:

31.3 ¿Qué consecuencia ha tenido el tener que prescindir de estos servicios sobre su desarrollo profesional? (Marque todo lo que proceda)

Ninguna consecuencia

He tenido que reducir mi jornada laboral para poder encargarme de las tareas de cuidado

He tenido que recurrir a familiares/ amistades para que me ayuden

He tenido que rechazar un puesto mejor

He tenido que cambiar de empleo

Otras. Especifique:

32. Fuera de su jornada laboral, quién se encarga principalmente del cuidado y atención de las personas dependientes (señale una única opción)

Usted  Pareja  Familiares sin remuneración. ¿Quién?

Hijo  Hija  Madre  Padre  Hermano  Hermana

Suegro  Suegra  Otro. Especifica:

Amistades sin remuneración

Otras personas con remuneración

Servicios especializados en la asistencia a personas dependientes

Otro. Especifica:

32.1 Señale las tareas que realiza la cuidadora o cuidador principal (señale todo lo que proceda)

Aseo

Alimentación

Compra de alimentos, ropa, medicamentos, etc.

Acompañamiento actividades de ocio

Acompañamiento a servicios relacionados con la salud

Acompañamiento a centros de cuidado o escolares

Reuniones escolares

Otras: ¿Cuáles?

33. Quién colabora habitualmente en el cuidado de personas dependientes (señale una única opción, la que corresponda a la persona que más colabora en las tareas de cuidado)

Usted  Pareja  Familiares sin remuneración. ¿Quién?

Hijo  Hija  Madre  Padre  Hermano  Hermana

Suegro  Suegra  Otro. Especifica:

Amistades sin remuneración

Otras personas con remuneración

Servicios especializados en la asistencia a personas dependientes

Otro. Especifica:

33.1 Señale las tareas que realiza la cuidadora o cuidador principal (señale todo lo que proceda)

- Aseo
- Alimentación
- Compra de alimentos, ropa, medicamentos, etc.
- Acompañamiento actividades de ocio
- Acompañamiento a servicios relacionados con la salud
- Acompañamiento a centros de cuidado o escolares
- Reuniones escolares
- Otras: ¿Cuáles?

34. ¿Encuentra usted dificultades para conciliar la vida familiar y laboral?

- Sí ▶ Continúe en la pregunta 34.1.                       No ▶ Pase a la pregunta 35

34.1 Señale cuáles son esas dificultades (señale las tres dificultades principales, como máximo):

- Que mi pareja también trabaja
- Tener una jornada partida
- La cantidad de horas de trabajo
- La falta de flexibilidad en los horarios de entrada y salida
- La lejanía del trabajo de mi residencia
- La solicitud de permisos ligados a la atención de terceras personas no está bien visto por la empresa y compañeros/as
- Falta de guarderías
- El precio de las guarderías
- Los horarios de las guarderías y colegios se acoplan con los laborales
- Falta de servicios de atención a mayores dependientes
- Precio de los servicios de atención a mayores dependientes
- Otras dificultades. Señala cuáles:

34.2 ¿Qué estrategias utiliza para superar estos problemas ligados a la conciliación? (marque un máximo de 3 opciones, las más habituales)

- Mi pareja abandona temporalmente el empleo
- Yo abandono temporalmente el empleo
- Mi pareja reduce la jornada de trabajo
- Yo reduzco la jornada de trabajo
- Contratación de asistencia familiar
- Utilización de servicios de guarderías o atención a personas mayores
- Solicitud de ayuda no remunerada a familiares o amistades
- Otras. Señale cuáles:

35. En la siguiente tabla, señale el nº de horas semanales que cada miembro de su unidad de convivencia emplea en la realización de las tareas que se indican (tome como referencia la semana pasada):

	Usted	Pareja	Hijo	Hija	Madre	Padre	Suegro	Suegra	Otro. Quién:
Compras									
Comida									
Limpieza de la casa									
Lavar, planchar, colocar ropa									
Cuidado de plantas, huertas o explotaciones agrarias de autoconsumo									
Gestiones de banco, correo, etc.									
Reparaciones domésticas									
Mantenimiento de vehículos									
Cuidado de menores en el hogar (aseo, alimentación, cuidados sanitarios,..)									
Acompañamiento ocio de menores									
Cuidado de mayores en el hogar (aseo, alimentación, cuidados sanitarios,..)									
Acompañamiento ocio de mayores									

Denos su opinión:

36. Considera que las mujeres en su sector: (señale una única opción)

- Tienen facilidad para acceder a cualquier empleo
- Sólo pueden acceder a algunos puestos que se consideran más propios de mujeres
- Tienen bastantes obstáculos para acceder a cualquier puesto

37. Es necesario que se desarrollen actuaciones que faciliten la incorporación de las mujeres a los puestos de trabajo que tradicionalmente han desarrollado los hombres (como el hecho de que en igualdad de condiciones, se escoja a la mujer)

- Muy de acuerdo       De acuerdo       En desacuerdo       Muy en desacuerdo

38. Es necesario que se desarrollen actuaciones que faciliten la promoción de las mujeres a los puestos de decisión en las empresas (como el hecho de que en igualdad de condiciones, se promocione a la mujer)

- Muy de acuerdo       De acuerdo       En desacuerdo       Muy en desacuerdo

39. En el momento actual de crisis económica es necesario que se favorezca el empleo de los hombres más que el de las mujeres

- Muy de acuerdo       De acuerdo       En desacuerdo       Muy en desacuerdo

40. La conciliación de la vida laboral y familiar es un problema de las personas trabajadoras y no de las empresas

- Muy de acuerdo       De acuerdo       En desacuerdo       Muy en desacuerdo

41. La responsabilidad del trabajo doméstico es de las mujeres y ellas son las que tienen que conciliar

- Muy de acuerdo       De acuerdo       En desacuerdo       Muy en desacuerdo

42. Y para terminar, ¿qué considera que debería hacerse en su comarca para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres se consiguiera realmente? (Responda todo lo que considere oportuno. Su opinión es muy importante)

---

---

Gracias por su valiosa colaboración







■ Índice de tablas y gráficos



## Índice de tablas

### Capítulo III

---

Tabla 1.	Evolución de las Empresas inscritas en la Seguridad Social. Altas, bajas y permanencia.	39
Tabla 2.	Variación del número de microempresas en España por tramos de personas asalariadas.	39
Tabla 3.	Tasa de variación (%) del número de empresas en España, por actividad principal y tramo de personas asalariadas.	42
Tabla 4.	Regulación de Empleo. Personas trabajadoras afectadas por tipo de medida.	44
Tabla 5.	Población activa 2007-2012 (Miles de personas).	47
Tabla 6.	Evolución de la tasa de actividad.	47
Tabla 7.	Tasa de variación relativa (%) 2007-2012 de la población activa, por nivel de estudios.	50
Tabla 8.	Evolución del % de la población inactiva por causa de inactividad y sexo (índice de concentración).	51
Tabla 9.	Distribución de actividades en un día promedio (Total de los 7 días de la semana).	52
Tabla 10.	Porcentaje de personas que realizan la actividad "Hogar y familia" en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas.	53
Tabla 11.	Evolución de la tasa de paro.	55
Tabla 12.	Tasa de paro por sexo y tramos de edad.	57
Tabla 13.	Porcentaje de población parada por tiempo en el desempleo (índice de concentración).	57
Tabla 14.	Evolución del paro registrado por sexo y GDR (nº absolutos).	59
Tabla 15.	Tasa de variación (%) del paro registrado 2008-2012.	63
Tabla 16.	Evolución de la tasa de empleo.	64
Tabla 17.	Variación de la tasa de empleo 2007-2012 por tramos de edad y sexo.	66
Tabla 18.	Evolución del Índice de Concentración (%) de la población ocupada por nivel de formación alcanzado.	67
Tabla 19.	Evolución del Índice de Feminización (%) de la población ocupada por sector de actividad.	68
Tabla 20.	Evolución % de distribución de las personas asalariadas por sexo y tipo de contrato.	71
Tabla 21.	Evolución del % de distribución de la población ocupada por tipo de jornada y sexo.	73
Tabla 22.	Ganancia media anual (€) por persona trabajadora. Serie 2008-2010.	74
Tabla 23.	Ganancia media anual (€) por trabajador/a y % del salario de los hombres que ganan las mujeres, por ocupación.	76

## Capítulo IV

Tabla 1.	Empresas participantes por sector de actividad.	82
Tabla 2.	Empresas por forma jurídica.	83
Tabla 3.	Distribución del empresariado individual por sexo y GDR.	87
Tabla 4.	Índice de feminización (%) de la representación de las empresas participantes por forma jurídica y sector de actividad.	87
Tabla 5.	Empresas (%) que consiguieron la financiación solicitada a entidades financieras, por GDR.	104
Tabla 6.	Empresas (%) que consiguen la financiación solicitada a entidades financieras, por sector de actividad.	105

## Capítulo V

Tabla 1.	Índice de feminización de las empresas de la muestra por sector de actividad.	122
Tabla 2.	Distribución de la plantilla de las empresas participantes por sexo, edad y sector de actividad.	124
Tabla 3.	% de personas trabajadoras que han sufrido retrasos en el cobro de sus nóminas por GDR.	131
Tabla 4.	% de personas con retrasos en sus nóminas por sector de actividad.	131
Tabla 5.	Promedio de horas semanales que las personas encuestadas y sus parejas dedican al trabajo familiar.	136
Tabla 6.	% de personas trabajadoras que han realizado acciones formativas en los últimos 5 años, por GDR.	145
Tabla 7.	Evolución del volumen de la plantilla de las empresas 2008-2012. (tasa de variación).	161
Tabla 8.	Tasa de variación del número de contrataciones respecto de los despidos en las empresas de la muestra en los últimos 5 años.	161
Tabla 9.	Distribución de las contrataciones realizadas en los últimos 5 años por sexo y actividad.	164



## Índice de gráficos

### Capítulo III

Gráfico 1.	Empresas activas en España en 2012 por nº de personas asalariadas.	38
Gráfico 2.	Evolución de las empresas activas en España por estrato de personas asalariadas.	40
Gráfico 3.	Tasa de variación (%) del número de empresas por sector de actividad en España.	43
Gráfico 4.	% de personas trabajadoras afectadas por procedimientos de regulación de empleo y tasa de variación anual (%).	45
Gráfico 5.	Tasas de actividad nacional por grupo de edad y sexo.	48
Gráfico 6.	Tasas de actividad de Andalucía por grupos de edad y sexo.	48
Gráfico 7.	Tasas de actividad del Principado de Asturias por grupos de edad y sexo.	49
Gráfico 8.	Tasas de actividad de Castilla - La Mancha por grupos de edad y sexo.	49
Gráfico 9.	Evolución de la brecha de género de la tasa de paro.	56
Gráfico 10.	% de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo. 2012.	58
Gráfico 11.	Cuantía media bruta (€/día) reconocida a personas beneficiarias de prestaciones contributivas.	58
Gráfico 12.	Evolución de la tasa de variación total (%) del paro registrado.	60
Gráfico 13.	Tasa de variación en (%) del paro registrado 2008-2012, por sexo y GDR.	61
Gráfico 14.	Tasas de empleo por grupos de edad y sexo.	65
Gráfico 15.	Evolución de la brecha salarial del género (%).	75

### Capítulo IV

Gráfico 1.	% de empresas de la muestra con o sin personas asalariadas.	84
Gráfico 2.	Distribución de las empresas por años de antigüedad.	84
Gráfico 3.	% empresas por ámbito de mercado (una empresa puede estar en más de un ámbito).	84
Gráfico 4.	Distribución de la representación de las empresas por sexo y forma jurídica.	86
Gráfico 5.	Índice de distribución (%) de las y los representantes de la empresas por tramos de edad.	88
Gráfico 6.	Índice de distribución (%) de las y los representantes de la empresas por nivel de estudios alcanzado.	88
Gráfico 7.	Empresario que ha realizado alguna acción formativa en los últimos 5 años.	90
Gráfico 8.	Características de los cursos desarrollados por el empresariado.	91
Gráfico 9.	Canales de información sobre acciones formativas (% empresariado).	92
Gráfico 10.	Motivos por los que el empresariado no ha realizado formación en los últimos 5 años.	92
Gráfico 11.	Empresas de la muestra que disponen de equipamiento informático.	94

Gráfico 12.	% de empresariado que no dispone de equipamiento informático en su empresa por sexo y edad.	95
Gráfico 13.	Empresas con equipamiento informático y acceso a internet.	96
Gráfico 14.	% de trabajadores que manejan equipos informáticos y conexión a internet (índice de distribución).	96
Gráfico 15.	% de empresas participantes respecto del total en función de uso que hacen de internet.	97
Gráfico 16.	Acceso de la empresas de la muestra a otros equipos TIC.	97
Gráfico 17.	Porcentaje de trabajadoras y trabajadores de las empresas que utilizan otros equipos.	98
Gráfico 18.	% de personas trabajadoras en función de si ha cambiado su disponibilidad de TICs en los últimos 5 años.	99
Gráfico 19.	Principales ventajas del acceso a las TICs en el puesto de trabajo. (%de personas trabajadoras).	99
Gráfico 20.	Participación de las empresas de la muestra en alguna red empresarial en internet.	100
Gráfico 21.	Principales ventajas del acceso a la tecnología en el puesto de trabajo. (% de personas trabajadoras).	101
Gráfico 22.	Empresas que han solicitado financiación a entidades financieras entre 2008 y 2012.	102
Gráfico 23.	Empresas que solicitaron financiación y encontraron obstáculos de acceso.	102
Gráfico 24.	Principales obstáculos de acceso a la financiación en entidades financieras.	103
Gráfico 25.	Empresas que consiguieron la financiación solicitada a entidades financieras.	104
Gráfico 26.	Condiciones de financiación en las que se han percibido cambios.	106
Gráfico 27.	Otras fuentes de financiación a las que recurren las empresas.	108
Gráfico 28.	Empresas que han sufrido un aumento en el periodo medio de cobro entre 2008-2012, por tipo de clientela principal.	109
Gráfico 29.	Empresas por tipo de clientela principal y retraso medio en el cobro.	110
Gráfico 30.	Principales consecuencias sobre las empresas del retraso en el cobro de su clientela.	111
Gráfico 31.	Evolución del porcentaje de empresas con pérdidas o beneficios en los últimos 5 años.	112
Gráfico 32.	Evolución de la demanda de las empresas en los últimos 5 años.	112
Gráfico 33.	Empresas que consideran posible el cese de su actividad en 2013-2014.	114
Gráfico 34.	Factores que habría que reforzar para asegurar el mantenimiento de la actividad de la empresa.	116

## Capítulo V

Gráfico 1.	Composición (%) de la plantilla de las empresas de la muestra por sexo.	122
Gráfico 2.	% de personas trabajadoras en las empresas participantes por sexo y edad. (índice de concentración).	123
Gráfico 3.	% de personas trabajadoras en las empresas participantes por sexo y nivel de estudios. (índice de concentración).	125
Gráfico 4.	Composición de la plantilla de las empresas de la muestra por sexo y puesto ocupado. (índice de distribución).	127
Gráfico 5.	Composición de la plantilla de las empresas de la muestra por tipo de contrato. (índice de distribución).	128

Gráfico 6.	Composición de la plantilla de las empresas de la muestra por sexo y tipo de contrato. (índice de distribución).	129
Gráfico 7.	Composición de la plantilla de las empresas de la muestra por sexo y tramo salarial. (índice de distribución).	130
Gráfico 8.	% de personas trabajadoras que han sufrido retraso en el cobro de su nómina, entre 2008-2013.	130
Gráfico 9.	Tiempo de retraso en el cobro de las nóminas. (% de personas trabajadoras).	132
Gráfico 10.	Tipos de medidas de conciliación puestas en marcha por las empresas de la muestra.	133
Gráfico 11.	% de personas trabajadoras que han solicitado medidas de conciliación.	134
Gráfico 12.	% de personas trabajadoras que han solicitado medidas de conciliación, por sexo.	134
Gráfico 13.	Opinión de las personas trabajadoras sobre la actitud de su empresa frente a conciliación.	135
Gráfico 14.	Cómo actuarían si tuviera que responder a necesidades familiares, por sexo.	135
Gráfico 15.	% de personas trabajadoras en función de quién se encargó del cuidado de dependientes en horario laboral.	138
Gráfico 16.	% de personas trabajadoras con dependientes en función de a qué familiar recurren en horario laboral.	139
Gráfico 17.	% de personas trabajadoras en función de quién se encarga el cuidado de dependientes fuera del horario laboral.	140
Gráfico 18.	Quién asume las tareas que cubrían los servicios de cuidado (% de personas trabajadoras).	142
Gráfico 19.	% de personas trabajadoras que han realizado alguna acción formativa relacionada con su profesión en los últimos 5 años.	144
Gráfico 20.	Principales motivos para no realizar acciones formativas (% de personas trabajadoras).	146
Gráfico 21.	% de cursos realizados por sexo de la persona trabajadora y horario.	147
Gráfico 22.	Principales obstáculos encontrados para realizar acciones formativas (% de personas trabajadoras que realizan formación).	148
Gráfico 23.	Motivos por los que la formación on-line no se ajusta a sus necesidades (% de personas trabajadoras).	149
Gráfico 24.	Motivos por los que la formación on-line se ajusta a sus necesidades (% de personas trabajadoras).	150
Gráfico 25.	% de personas trabajadoras cuyas empresas ofrecen posibilidades de promoción.	151
Gráfico 26.	% de personas trabajadoras en función de su opinión sobre los aspectos que más valoran las empresas para promocionar.	152
Gráfico 27.	Tasa relativa de la plantilla (%) de las empresas.	153
Gráfico 28.	Tasa relativa de la plantilla (%) de las empresas.	155
Gráfico 29.	% de hombres y mujeres afectadas por medidas de regulación de empleo.	156
Gráfico 30.	Medidas de regulación de empleo aplicadas por las empresas de la muestra.	157
Gráfico 31.	% de trabajadoras y trabajadores que causaron baja en la empresa por otros motivos.	157
Gráfico 32.	% de despidos/bajas en las empresas por sexo y tramos de edad en los últimos 5 años (índice de concentración).	159
Gráfico 33.	% de despidos/bajas por sexo y antigüedad en las empresas en los últimos 5 años (índice de concentración).	159
Gráfico 34.	% de despido/bajas en las empresas por sexo y puesto que ocupan en los últimos 5 años.	

Gráfico 34.	% de despido/bajas en las empresas por sexo y puesto que ocupan en los últimos 5 años.	160
Gráfico 35.	Concentración de las contrataciones por sector de actividad entre 2008 y 2013.	162
Gráfico 36.	Distribución de las contrataciones entre 2008 y 2012 por tramos de edad.	165
Gráfico 37.	% de contrataciones a menores de 25 años por sector de actividad y sexo (índice de concentración).	166
Gráfico 38.	Distribución de contrataciones por sexo y edad.	167
Gráfico 39.	Distribución de contrataciones entre 2008 y 2012 por nivel de estudios.	167
Gráfico 40.	% de contrataciones por sexo y nivel de estudios.	167
Gráfico 41.	Distribución de las contrataciones entre 2008 y 2012 por puesto ocupado.	168
Gráfico 42.	Distribución de las contrataciones por sexo y puesto ocupado.	168
Gráfico 43.	Distribución de las contrataciones por sexo y tipo de jornada.	169
Gráfico 44.	% de personas trabajadoras en función del medio por el que se enteró de su actual empleo.	170
Gráfico 45.	% de personas trabajadoras en función del medio por el que accedió al empleo actual.	171
Gráfico 46.	% de personas trabajadoras en función del motivo por el que les interesa el puesto actual.	172
Gráfico 47.	% de personas que consideran que en su sector...	173
Gráfico 48.	% de trabajadores que opinan que en su sector las mujeres...	174
Gráfico 49.	% de trabajadoras que opinan que en su sector las mujeres...	175

## Capítulo VI

Gráfico 1.	Principales motivos por las que las empresas prefieren contratar hombres.	184
Gráfico 2.	Porcentaje de empresas en función del grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones.	186
Gráfico 3.	Opinión sobre cómo las medidas de conciliación pueden favorecer a las empresas (% participantes).	187
Gráfico 4.	Medidas consideradas más necesarias para incorporar la igualdad en las microempresas rurales.	188



Grupos de desarrollo rural participantes en el estudio “La igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, realizado en el contexto de las micropymes del medio rural” dentro del proyecto cooperación “Igualdad entre hombres y mujeres en el medio rural”



(Grupo Coordinador) Asociación de Municipios para el Desarrollo Rural Integral de la Serranía Suroeste Sevillana  
[www.serraniasuroeste.org](http://www.serraniasuroeste.org)



Asociación para el Desarrollo Local de la Comarca del Bajo Guadalquivir (ADELQUIVIR) [www.bajoguadalquivir.org](http://www.bajoguadalquivir.org)



Asociación para el Desarrollo Rural Corredor de la Plata  
[www.corredorplata.es](http://www.corredorplata.es)



Asociación para el Desarrollo de la Comarca Aljarafe-Doñana.  
[www.adad.es](http://www.adad.es)



GDR de la Sierra Morena Sevillana  
[www.sierramorenasevilla.org](http://www.sierramorenasevilla.org)



Grupo de Acción Local Guadalteba  
[www.guadalteba.com](http://www.guadalteba.com)



Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina  
[www.magina.org](http://www.magina.org)



Asociación para el Desarrollo Rural de la Comarca Nororiental de Málaga (NORORMA) [www.nororma.com](http://www.nororma.com)



Asociación para el Desarrollo Integral El Zancara  
[www.adizancara.es](http://www.adizancara.es)



CEDER Serranía de Ronda  
[www.cederserraniaderonda.com](http://www.cederserraniaderonda.com)



Asociación para el Desarrollo Rural de la Campiña de Jerez  
[www.jerezrural.com](http://www.jerezrural.com)



Asociación Centro para el Desarrollo Rural Valle del Ese-Entrecabos [www.ese-entrecabos.com](http://www.ese-entrecabos.com)



Asociación Promoción y Desarrollo Serrano (PRODESE)  
[www.cederprodeese.org](http://www.cederprodeese.org)

**Grupo de desarrollo rural (G. D. R.)  
Serranía Suroeste Sevillana**

C/. Carrera, 1 - 41620 Marchena (Sevilla)  
Teléfono 955 847 064 - Fax 954 843 519

[serrania@serraniasuroeste.org](mailto:serrania@serraniasuroeste.org)  
[www.serraniasuroeste.org](http://www.serraniasuroeste.org)



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN  
Y MEDIO AMBIENTE



**Igualdad**  
entre HOMBRES y MUJERES en el  
**Medio Rural**