



comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies

Gabinete Técnico

Secretaría de la Mujer

Las mujeres en el mercado laboral asturiano en 2007

Febrero de 2008

ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN	3
1. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO GENERAL.....	4
1.1. EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	4
1.2. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.....	5
2. LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESTATAL Y COMUNITARIO ...	9
3. LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ASTURIANO.....	15
3.1. ACTIVIDAD	16
3.2. INACTIVIDAD.....	18
3.3. PARO.....	18
3.4. EMPLEO.....	27
3.4.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS.....	28
3.4.2. EL ACCESO AL EMPLEO: CONTRATACIONES	36
4. INGRESOS	42
4.1. SALARIOS.....	42
4.2. PRESTACIONES POR DESEMPLEO.....	45
4.3. PENSIONES	46
5. LOS PLANES DE IGUALDAD	48
6. CONCLUSIONES	61

0. PRESENTACIÓN

Uno de los cambios más profundos que están ocurriendo en las últimas décadas en el mercado laboral, y por ende en el conjunto de la sociedad, es la creciente incorporación de las mujeres al empleo. Y aunque cada vez está más extendido el concepto de igualdad en este ámbito, sin embargo, todavía existen importantes desigualdades entre hombres y mujeres en cuestiones tales como niveles de actividad, paro y ocupación, estabilidad en el empleo, jornada, concentración y segregación sectorial y ocupacional, salarios, etc.

La obtención de datos actualizados sobre el tema es esencial para conocer la realidad del momento e implementar las medidas necesarias para que la igualdad de género en el empleo sea un hecho. Con este fin, Comisiones Obreras de Asturias elabora desde hace años un informe anual dedicado específicamente a analizar la situación del colectivo femenino en el mercado laboral asturiano y su evolución reciente, poniendo especial énfasis en mostrar las diferencias que todavía existen en las cuestiones mencionadas.

En muchos casos estas desigualdades guardan relación con el hecho de que las mujeres dedican todavía un tiempo considerablemente superior que los hombres a las tareas domésticas y las responsabilidades familiares, lo que les impide participar plenamente en el mercado de trabajo.

Por lo tanto, cualquier esfuerzo dirigido a corregir esta situación requiere la adopción de medidas específicas en el ámbito laboral (favoreciendo el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional por parte de las mujeres en condiciones de igualdad), pero también exige actuar en la esfera privada, acabando con la desigual distribución del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres, extendiendo los servicios públicos de apoyo a las familias en sus necesidades de cuidados para niños y personas dependientes, y flexibilizando y adaptando los trabajos a las necesidades personales de los trabajadores.

1. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO GENERAL

El análisis descriptivo previo de la evolución de la situación económica general y del mercado laboral en el período para el que se realiza este informe (año 2007) es fundamental, ya que nos va a permitir no sólo contextualizar los datos, sino también valorar con mayor criterio las variaciones habidas en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. No podemos olvidar que las oportunidades de empleo para el colectivo femenino no sólo dependen de las características de las propias mujeres (edad, estudios, estado civil...) o de la composición del sistema productivo, sino también, de forma importante, de la coyuntura del ciclo económico y del empleo.

1.1. EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Los primeros datos disponibles parecen indicar que la **economía mundial** mantuvo en 2007 altas tasas de crecimiento, en el entorno del 4,9% en el promedio del año, si bien se moderaron ligeramente respecto al 5,0% registrado un año antes. El avance ha estado impulsado por los países de mercados emergentes, y en especial China, mientras que se observa una desaceleración del ritmo de crecimiento de las economías avanzadas. La crisis de las hipotecas de alto riesgo en Estados Unidos extendió en la última parte del año un clima de incertidumbre a buena parte de los países industrializados.

En la **Unión Europea** de los veintisiete la economía exhibió un perfil de desaceleración conforme avanzaba el año, de forma que, según la información proporcionada por Eurostat, el crecimiento medio del PIB se moderó en 2007 hasta el 2,9%, frente al 3,1% registrado en 2006. El encarecimiento del petróleo, la apreciación del euro, el empeoramiento de las perspectivas económicas a nivel mundial y la crisis financiera desatada en verano en Estados Unidos se dejaron notar sobre la economía europea.

La **economía española** también experimentó una clara ralentización a lo largo del ejercicio, pero aún así el año 2007 registró un crecimiento medio del 3,8%, una décima inferior al observado en 2006 y el segundo más alto en lo que va de década, según el avance del Instituto Nacional de Estadística (INE). Por el lado de la demanda, el dato es el resultado de un menor dinamismo de la demanda nacional, provocado por la moderación del consumo privado y, en particular, de la inversión residencial, mientras que la inversión en bienes de equipo se vio

intensificada; asimismo, la demanda exterior neta siguió lastrando el crecimiento, aunque en menor medida que en años anteriores, gracias al fuerte crecimiento de las exportaciones y la desaceleración de las importaciones. Por el lado de la oferta se observa una pérdida de dinamismo de la actividad en el sector de la construcción (sobre todo en el componente residencial), y, en menor medida, en la industria manufacturera, mientras que la actividad del sector servicios ha mostrado un fuerte crecimiento a lo largo de 2007.

De acuerdo con la valoración que hace SADEI a partir de la observación de los principales indicadores de coyuntura, la **economía asturiana** se ha caracterizado en 2007 por su fortaleza, atenuando su dinamismo a lo largo del año de forma más suave que en el conjunto nacional. Por el lado del gasto, el crecimiento de la economía regional se ha fundamentado en la demanda interna y en el buen comportamiento del sector exterior, experimentando conforme avanzaba el año una paulatina moderación por la desaceleración del consumo de los hogares. Por el lado de la oferta, tanto la construcción como los servicios han mostrado un crecimiento sólido, registrando una cierta pérdida de pulso en el último tramo del ejercicio, mientras que la actividad de la industria ha seguido, en general, una trayectoria ascendente.

Funcas estima que la economía asturiana creció un 3,1%, lo que supone una moderación del ritmo de crecimiento respecto al ejercicio precedente, que se prolongará también en 2008. El avance del VAB regional continúa siendo más débil que el registrado, por término medio, en el conjunto del Estado (3,3%, según esta misma fuente), de forma que Asturias se sitúa, un año más, a la cola del crecimiento económico por regiones, tan sólo por delante de Aragón, Castilla y León, y Baleares.

PREVISIONES DE CRECIMIENTO DEL VALOR AÑADIDO BRUTO, POR SECTORES. ASTURIAS			
	2006	2007	2008
TOTAL VAB	3,5	3,1	2,9
Agricultura y Pesca	-2,5	-0,8	0,4
Industria	2,4	2,2	2,0
Construcción	5,8	3,2	2,8
Servicios	3,7	3,6	3,3

Fuente: Funcas, *Previsiones económicas de las Comunidades Autónomas. Diciembre de 2007*

1.2. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La desaceleración del crecimiento económico conforme avanzaba el ejercicio ha tenido su reflejo en la evolución de las principales variables del mercado laboral.

A nivel **estatal**, a lo largo de 2007 continuó creándose empleo, aunque a menor ritmo que en 2006, mientras que el desempleo mostró una notable resistencia a la baja. La nota positiva la puso la temporalidad, que sí se redujo de forma apreciable partiendo de los altos niveles alcanzados en años anteriores.

La cifra media de ocupados fue de 20,3 millones de personas, la más alta de la historia, con una creación neta de 608.300 empleos. La tasa de crecimiento de la ocupación fue del +3,1%, inferior en un punto a la registrada en 2006.

Seis de cada diez personas que accedieron a un empleo en 2007 fueron mujeres. Y es que el crecimiento de la ocupación fue más intenso entre el colectivo femenino (+4,5%) que entre los hombres (+2,1%). Por sectores, el agrario continuó destruyendo empleo, aunque a menor ritmo que en 2006 (-2,0%); también la industria vio disminuir su cifra media de ocupados (-0,9%), mientras que la construcción y los servicios, pese a crear empleo en términos netos, lo hicieron a menor ritmo que un año antes (+6,1% y +3,9%, respectivamente).

El número de asalariados con contrato temporal se redujo (-3,8%), incrementándose en cambio el de trabajadores con contrato indefinido (+7,1%). Esto ha posibilitado un recorte significativo, de más de dos puntos porcentuales, en la tasa de temporalidad del empleo, que ha quedado situada en el 31,66%.

El paro apenas se redujo en 3.200 personas (-0,2%), manteniéndose la cifra media de desempleados por encima de 1,8 millones de personas. En realidad, sólo ha descendido el número de mujeres en paro (-2,6%), mientras que el de varones se ha visto incrementado (+3,0%). La tasa de paro española se recortó únicamente dos décimas hasta situarse en el 8,26%, pero es la más baja de la serie histórica.

En el mercado laboral **asturiano** también perdió intensidad el ritmo de creación de empleo en 2007, aunque el paro continuó reduciéndose de forma muy notable.

La cifra de ocupados continuó en ascenso hasta alcanzar las 433.300 personas en media anual, creándose alrededor de 9.700 empleos netos. La tasa de crecimiento de la ocupación fue del +2,3%, experimentando una evidente ralentización respecto a 2006.

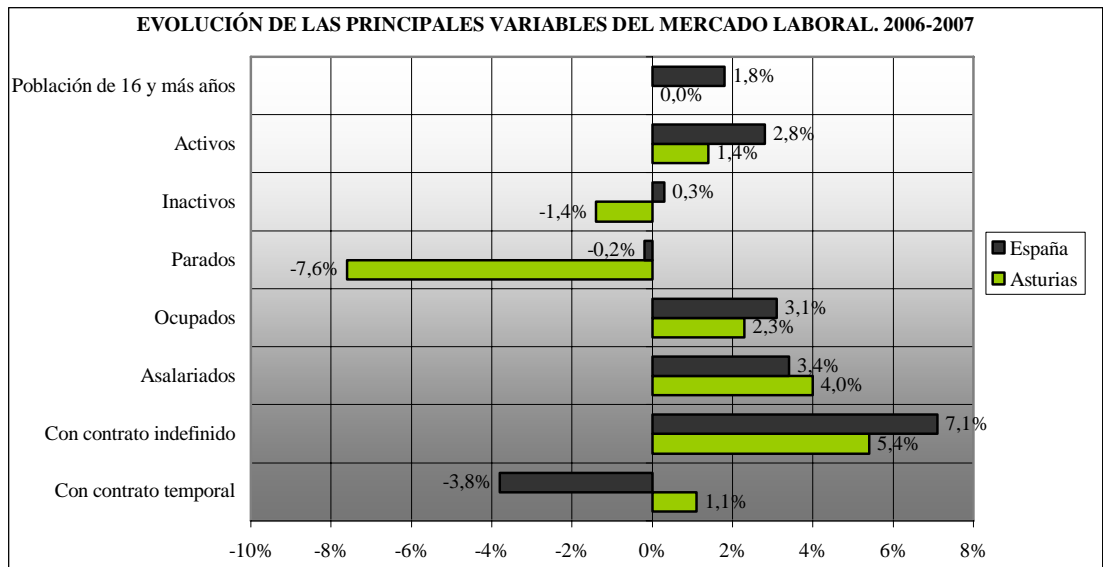
Sólo se creó empleo neto entre las mujeres (+6,1%), a un ritmo notable aunque menos intenso que el observado un año antes. En cambio disminuyó el número de ocupados varones (-0,4%). La agricultura y la industria, que en 2006 fueron los sectores más dinámicos en cuanto a creación de empleo, registraron un importante retroceso (-14,0% y -4,5%, respectivamente); la construcción moderó ligeramente su dinamismo (+4,5%); mientras que el sector servicios experimentó la evolución más favorable, elevando la tasa de creación de empleo respecto al ejercicio anterior (+5,3%).

Aunque el número de asalariados con contrato temporal siguió en aumento (+1,1%), el ritmo de creación de empleo indefinido (+5,4%) hizo posible un recorte de casi un punto en los niveles de temporalidad del mercado laboral asturiano, hasta situarlos en torno al 30,23%.

El crecimiento del empleo permitió que la cifra media de desempleados descendiera hasta las 40.200 personas, 3.300 menos que un año antes (-7,6%). Con ello la tasa de paro se recortó otras ocho décimas, hasta el 8,49%.

EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO LABORAL						
(cifras absolutas en miles)						
	ASTURIAS			ESPAÑA		
	2007	Variación 2006-2007	Variación %	2007	Variación 2006-2007	Variación %
Población de 16 y más años	937,0	0,0	0,0%	37.662,9	655,0	1,8%
Activos	473,5	6,4	1,4%	22.189,9	605,1	2,8%
<i>Tasa Actividad</i>	50,53%		0,7	58,92%		0,6
Inactivos	463,5	-6,4	-1,4%	15.473,0	49,8	0,3%
Parados	40,2	-3,3	-7,6%	1.833,9	-3,2	-0,2%
<i>Tasa Paro</i>	8,49%		-0,8	8,26%		-0,2
Ocupados	433,3	9,7	2,3%	20.356,0	608,3	3,1%
<i>Tasa Ocupación</i>	46,24%		1,0	54,05%		0,7
Asalariados	346,3	13,4	4,0%	16.760,1	551,9	3,4%
<i>Tasa Asalarización</i>	79,92%		1,3	82,33%		0,3
Con Contrato Indefinido	241,6	12,3	5,4%	11.453,2	761,8	7,1%
Con Contrato Temporal	104,7	1,1	1,1%	5.306,9	-209,8	-3,8%
<i>Tasa Temporalidad</i>	30,23%		-0,9	31,66%		-2,4

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*



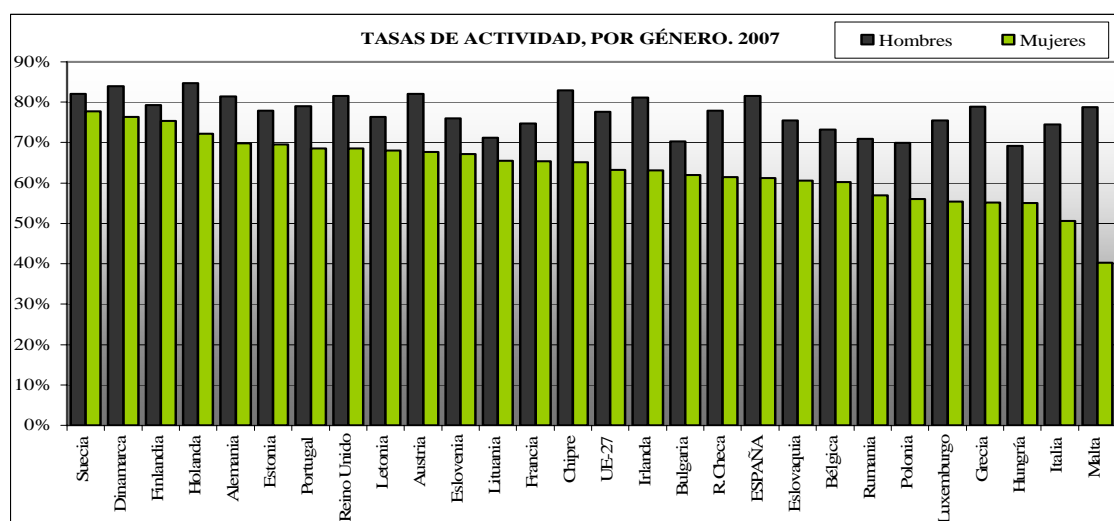
Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*

2. LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESTATAL Y COMUNITARIO

Los datos de la *Labour Force Survey* que elabora Eurostat permiten la comparación homogénea de los principales indicadores del mercado laboral en la UE a 27 miembros, y son por tanto de obligada consulta para conocer la situación de las mujeres europeas en este ámbito. A continuación se exponen los resultados más destacados de la encuesta, referidos al segundo trimestre de 2007 (últimos disponibles). Como podremos observar, también en este contexto las diferencias de género en materia de participación laboral continúan siendo significativas.

Así por ejemplo, el nivel de participación de las mujeres europeas en el mercado laboral, medido a través de la tasa de **actividad**, se situó en 2007 el 63,2%, a más de catorce puntos de la de los varones. No obstante, existen marcadas diferencias entre los veintisiete países que integran la Unión Europea. En Suecia, Dinamarca, Finlandia y Holanda más del 70% de las mujeres con edades comprendidas entre los 15 y los 64 años participa en el mercado laboral, mientras que en Malta, Italia, Hungría y Grecia el porcentaje está por debajo del 55%. España se sitúa también por debajo de la media comunitaria.

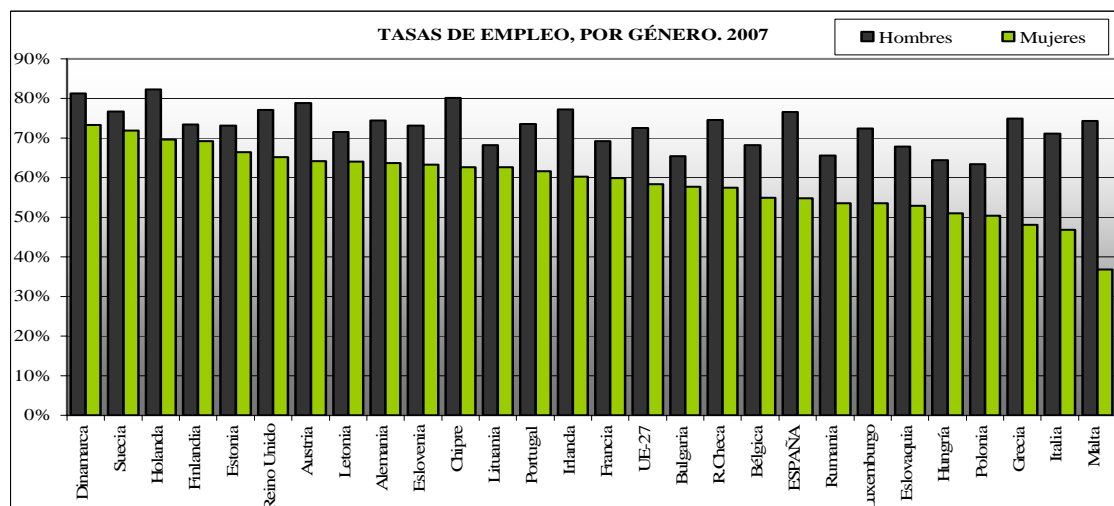
Las menores disparidades entre hombres y mujeres en esta materia se registran en Suecia, Finlandia y Lituania, donde la tasa femenina apenas dista seis puntos de la masculina; las distancias son extremas, de más de veinte puntos, en los países mediterráneos (Malta, Italia, Grecia y España).



Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*

En 2007 la tasa de **empleo** de las europeas se situó en el 58,3%, todavía a más de catorce puntos de la de los varones. También en este aspecto hay diferencias apreciables entre los veintisiete Estados miembro: en catorce de ellos el nivel de empleo de las mujeres supera ya el 60% (objetivo marcado en la Cumbre de Lisboa para 2010), siendo Dinamarca, Suecia, Holanda y Finlandia los que presentan los valores más altos, en torno al 70%; en el extremo opuesto se encuentran Malta, Italia y Grecia, con valores inferiores al 50%. España no alcanza tampoco la media comunitaria.

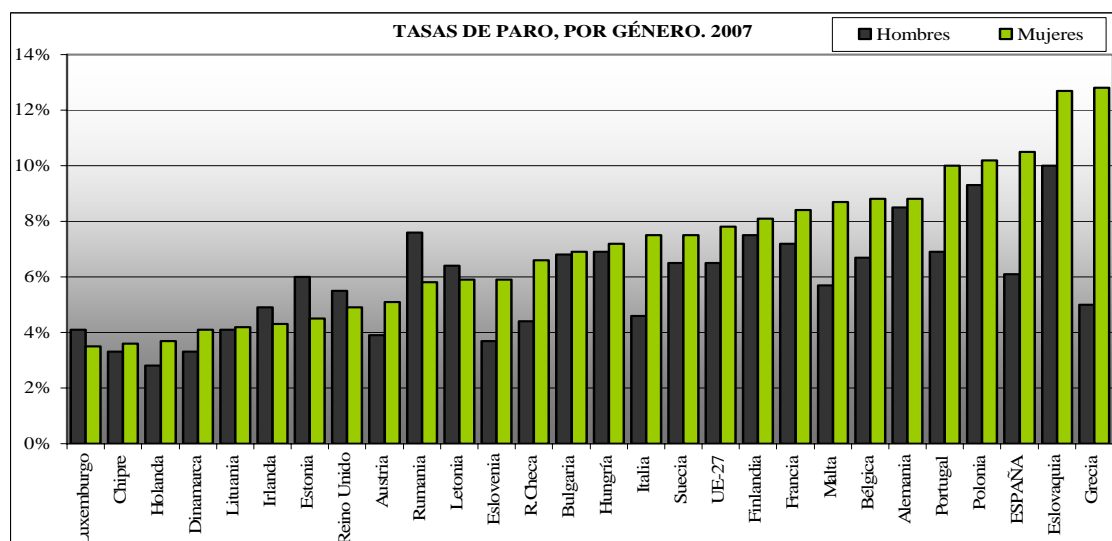
Las menores diferencias de género en los niveles de empleo se registran en los países nórdicos (Finlandia, Suecia) y bálticos (Lituania, Estonia), mientras que los países mediterráneos (Malta, Grecia, Italia y España) presentan todavía una brecha de más de veinte puntos porcentuales en el grado de inserción laboral de hombres y mujeres.



Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*

La tasa de **desempleo** de las mujeres europeas (7,8%) supera en más de un punto a la masculina. La situación por países es muy diversa: en Luxemburgo, Chipre y Holanda el paro afecta a menos de un 4% de la población activa femenina, mientras que en Grecia, Eslovaquia, España, Polonia y Portugal este índice toma valores superiores al 10%.

En la mayoría de Estados miembro son las mujeres el colectivo que sufre en mayor medida el problema del desempleo, siendo Grecia, España y Portugal los que presentan mayores desigualdades de género en esta materia. En algunos países el paro afecta más a los hombres que a las mujeres: es el caso de Rumania, Estonia, Irlanda y Luxemburgo.

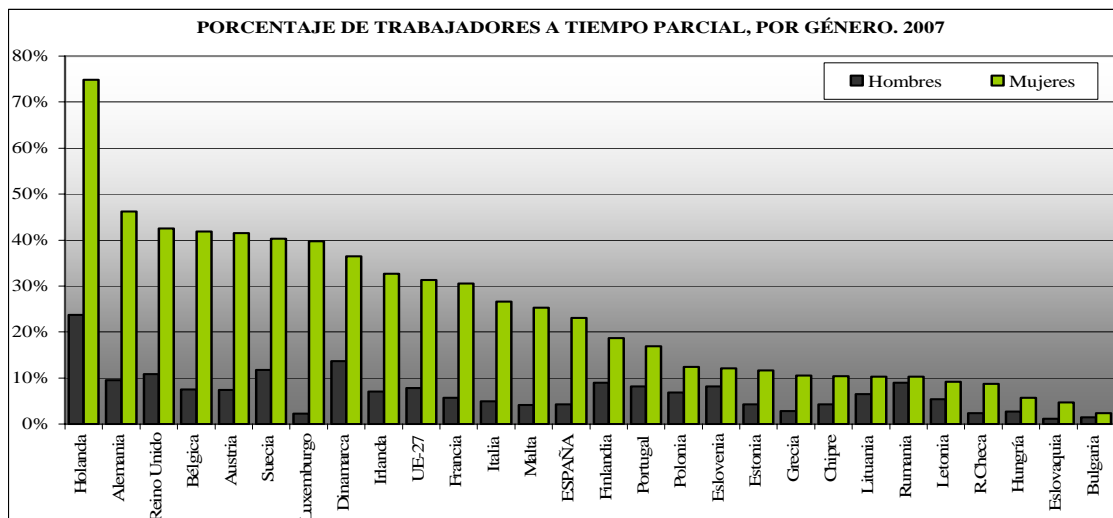


Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*

Alrededor del 31,3% de las trabajadoras europeas tiene un empleo a **tiempo parcial**, una proporción cuatro veces superior a la de trabajadores varones.

La incidencia de este tipo de jornada sobre el empleo femenino también presenta grandes diferencias en la UE. En Bulgaria, Eslovaquia, Hungría, República Checa y Letonia menos de un 10% de las ocupadas trabaja a tiempo parcial, mientras que en Alemania, Reino Unido, Bélgica, Austria y Suecia el porcentaje supera el 40%, y en Holanda se sitúa cerca del 75%. En España la proporción de trabajadoras con jornada parcial se queda en el 23%, ocupando una posición intermedia en la UE-27.

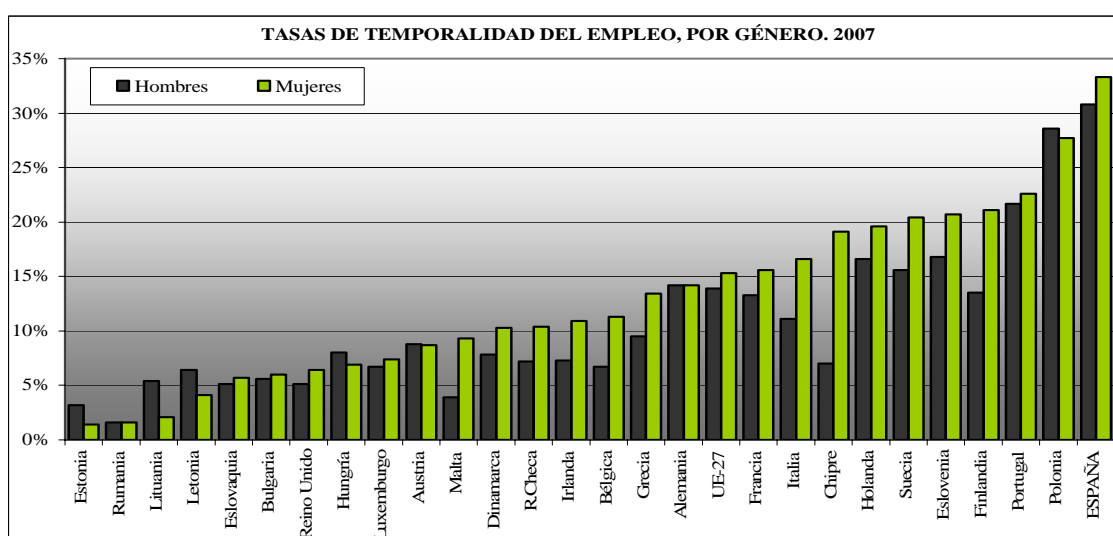
Una alta proporción de europeos que trabajan a tiempo parcial preferiría trabajar a jornada completa. Ahora bien, entre los trabajadores que optan voluntariamente por este tipo de jornada, las mujeres aducen fundamentalmente razones relacionadas con el cuidado de hijos y otras responsabilidades domésticas, mientras que los hombres son fundamentalmente estudiantes, o personas con problemas de salud o discapacidad.



Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*

De igual forma, en la Unión Europea la inestabilidad laboral suele afectar más a las mujeres que a los varones. Alrededor de un 15,3% de las trabajadoras europeas tiene un **contrato temporal**, frente a un 13,9% de los hombres.

Las mayores tasas de temporalidad del empleo femenino se registran en España, donde una de cada tres asalariadas tiene un contrato eventual. Polonia, Portugal y Finlandia presentan también índices de inestabilidad laboral superiores al 20% entre las mujeres. En cambio en Estonia, Rumania, Lituania y Letonia menos del 5% de las mujeres tiene un contrato temporal y, de hecho, en estos países la temporalidad afecta incluso más a los trabajadores varones.



Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*

Las estadísticas también evidencian la existencia de **segregación** en el mercado de trabajo europeo, tanto en sectores o actividades (segregación horizontal) como en ocupaciones (segregación vertical).

Atendiendo al sector de actividad, las mujeres europeas son mayoría en el servicio doméstico (el 82% del total de trabajadores), la sanidad (79%), la educación (72%) y otros servicios sociales y personales (59%). Los hombres predominan en la construcción (son el 89% del total de trabajadores), el suministro de electricidad, gas y agua (80%), el transporte y las comunicaciones (73%), la industria manufacturera (69%) y la agricultura (63%). La presencia de género está relativamente equilibrada en las administraciones públicas, la intermediación financiera, los servicios a empresas e inmobiliarios, la hostelería y el comercio.

Atendiendo a la ocupación desempeñada, las mujeres son mayoría en las categorías de empleados de tipo administrativo (69%), trabajadores cualificados de los servicios (58%) y técnicos y profesionales de apoyo (56%), mientras que los hombres son mayoría en las categorías de dirección de empresas (71%), trabajadores de la agricultura y la pesca (58%), trabajadores cualificados de la industria y la construcción (87%), operadores de maquinaria (81%) y fuerzas armadas (97%). Entre los profesionales con título universitario y los trabajadores no cualificados la presencia de género está aparentemente equilibrada (52% y 53% de mujeres), aunque una desagregación más profunda descubre importantes diferencias: entre los primeros, los hombres predominan en las profesiones asociadas a titulaciones en ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería, mientras que las mujeres son más en las relacionadas con la enseñanza, las ciencias naturales y la sanidad; en el caso de los trabajadores no cualificados, los hombres predominan en la categoría de peones de la construcción y la industria, y las mujeres entre los empleados domésticos y otro personal de limpieza.

Finalmente, también en la Unión Europea hay evidencias de la existencia de desigualdades de género en materia **salarial**. En parte se debe a la segregación ocupacional existente en el mercado de trabajo, al concentrarse las mujeres en trabajos peor remunerados. Pero incluso en trabajos similares, con una misma cualificación y experiencia, las mujeres perciben salarios inferiores, debido a la discriminación por razón de sexo.

PANORAMA LABORAL COMPARADO ESPAÑA - UE 27. 2007		
	España	UE-27
Tasa de Actividad¹	71,5%	70,4%
Hombres	81,6%	77,6%
Mujeres	61,2%	63,2%
Tasa de Ocupación¹	65,8%	65,4%
Hombres	76,6%	72,5%
Mujeres	54,8%	58,3%
Tasa de Paro¹	8,0%	7,1%
Hombres	6,1%	6,5%
Mujeres	10,5%	7,8%
Paro de larga duración²	21,2%	43,7%
Hombres	17,9%	44,1%
Mujeres	23,8%	43,2%
Tasa de temporalidad	31,8%	14,5%
Hombres	30,8%	13,9%
Mujeres	33,3%	15,3%
Empleo a tiempo parcial³	12,0%	18,3%
Hombres	4,3%	7,8%
Mujeres	23,0%	31,3%

(1) Sólo se considera la población entre 15 y 64 años

(2) Parados con más de 12 meses en el desempleo, como % del total de parados

(3) Asalariados a tiempo parcial, como % del total de asalariados

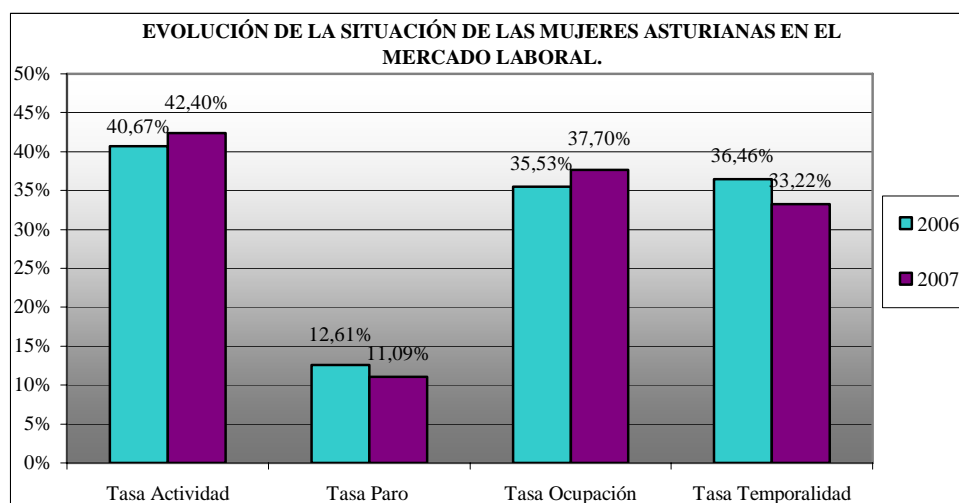
Fuente: Eurostat, *Labour Force Survey*

Los datos de la encuesta permiten asimismo comprobar que las tasas de actividad y empleo de los hombres españoles ya superan las de los varones europeos, y que su tasa de paro está ya por debajo de la media comunitaria. En cambio, los datos referidos a la situación de las mujeres españolas muestran unos niveles de actividad y empleo todavía inferiores a los de sus congéneres europeas, y de igual modo sus índices de desempleo superan la media comunitaria. Y es que la sociedad española está aún muy distante de los niveles europeos en cuanto a igualdad de género en el ámbito laboral.

3. LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ASTURIANO

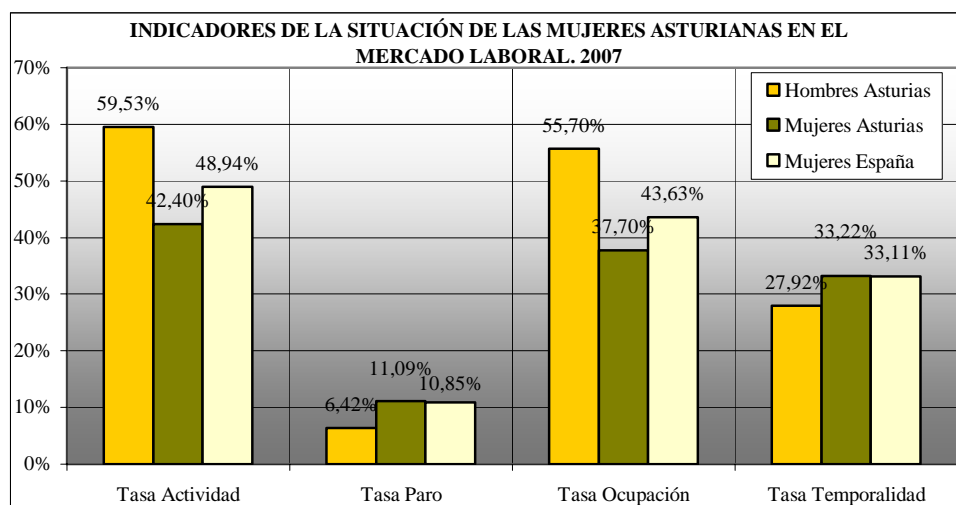
En este apartado, que constituye el grueso del informe, recurriremos a las principales estadísticas referidas al mercado de trabajo (esto es, la *Encuesta de Población Activa* que elabora el Instituto Nacional de Estadística, y las *Estadísticas de Paro y Contratos Registrados* que confecciona el Servicio Público de Empleo) para ofrecer una visión, lo más completa posible, de la evolución reciente y la situación actual de las mujeres en el mercado laboral asturiano.

Así, podremos comprobar los avances que han experimentado en 2007 las principales variables que definen la incorporación de las mujeres asturianas al mercado laboral, continuando con la positiva trayectoria observada en ejercicios anteriores. Y es que el pasado año volvieron a elevarse los niveles de actividad y de empleo femeninos, e igualmente se moderaron los índices de paro y temporalidad que sufre este colectivo.



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*

No obstante, los márgenes de mejora son todavía muy amplios. Y es que los datos evidencian que entre las mujeres asturianas se registran todavía unos niveles de participación en el mercado laboral y de acceso al empleo muy bajos, tanto en comparación con los que presentan los varones, como si los ponemos en relación con los de las mujeres españolas. De igual forma, la incidencia del paro y de la temporalidad del empleo es relativamente alta entre las mujeres asturianas, si comparamos su situación con estos mismos colectivos de referencia (los varones asturianos y las mujeres españolas).



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*

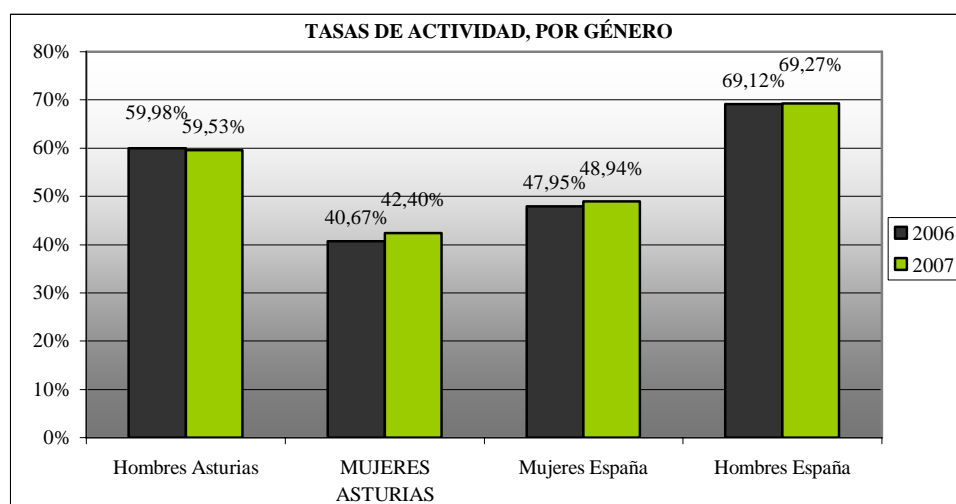
EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL (en miles, salvo %)						
	ASTURIAS			ESPAÑA		
	2007	Variación 2006-2007	Variación %	2007	Variación 2006-2007	Variación %
Población de 16 y más años	492,0	0,2	0,0%	19.182,2	307,3	1,6%
Activos	208,6	8,6	4,3%	9.387,4	336,7	3,7%
<i>Tasa Actividad</i>	42,40%		1,7	48,94%		1,0
Inactivos	283,4	-8,4	-2,9%	9.794,8	-29,3	-0,3%
Parados	23,1	-2,1	-8,3%	1.018,7	-27,0	-2,6%
<i>Tasa Paro Estimado</i>	11,09%		-1,5	10,85%		-0,7
Ocupados	185,5	10,7	6,1%	8.368,8	363,7	4,5%
<i>Tasa Ocupación</i>	37,70%		2,2	43,63%		1,2
Asalariados	152,0	11,6	8,2%	7.238,3	344,0	5,0%
<i>Tasa Asalarización</i>	81,92%		1,6	86,49%		0,4
Con Contrato Indefinido	101,5	12,3	13,7%	4.841,8	480,6	11,0%
Con Contrato Temporal	50,5	-0,7	-1,4%	2.396,5	-136,5	-5,4%
<i>Tasa Temporalidad</i>	33,22%		-3,2	33,11%		-3,6

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*

3.1. ACTIVIDAD

La **población activa** está compuesta por quienes, habiendo cumplido la edad mínima legal para trabajar (dieciséis años, en España), están efectivamente trabajando o buscan empleo activamente. En 2007 el colectivo de mujeres activas cifró en Asturias en 208.600 personas, en media anual. De acuerdo con este dato, alrededor de 8.600 mujeres se animaron el pasado año a participar en el mercado laboral asturiano, ya fuera para trabajar o buscar empleo, lo que ha supuesto un incremento significativo (+4,3%) de la población femenina activa en la región, que contrasta con el descenso registrado entre los hombres (-0,8%), y que ha sido incluso más intenso que el protagonizado por las mujeres españolas (+3,7%).

Ello ha posibilitado una mejora apreciable de la **tasa de actividad** de este colectivo, que es el indicador que mejor sintetiza su grado de incorporación al mercado laboral, pues pone en relación la población activa con la población con edad para trabajar (en España, la que tiene dieciséis y más años). En 2007 el 42,40% de las asturianas con edad para trabajar tenía efectivamente un empleo o lo buscaba activamente, una proporción que supera en 1,7 puntos porcentuales la observada un año antes. Las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años, así como las que cuentan con estudios universitarios, son las que presentan mayores niveles de actividad: el 78,10% de las primeras y el 77,19% de las segundas participa en el mercado laboral. Las que más han incrementado sus tasas de actividad en el último año son las mujeres de 35 a 54 años, y las que tienen estudios superiores o la segunda etapa de secundaria finalizada.



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*

Pese a los avances registrados en el último año y en los anteriores, el grado de participación en el mercado laboral de las mujeres asturianas sigue siendo bajo. Es, por ejemplo, muy inferior al de los varones, cuya tasa de actividad media se estima en el 59,53% y es por tanto diecisiete puntos superior a la femenina. Las mujeres jóvenes (20 a 34 años) y las que cuentan con mayor nivel educativo (estudios universitarios) son las que están más cerca de alcanzar los niveles de actividad de la población masculina.

Asimismo, los niveles de participación en el mercado laboral de las mujeres en Asturias son también inferiores a los de las mujeres españolas, cuya tasa de actividad se estima en el 48,49% y es por tanto superior en más de seis puntos a la de las asturianas. Si se compara con el resto de Comunidades Autónomas, Asturias se encuentra entre las regiones con menor tasa de

actividad femenina, por encima sólo de Extremadura, Ceuta y Melilla. Las asturianas de entre 25 y 44 años, y las que cuentan con mayor nivel educativo (estudios universitarios), son las que más cerca están de alcanzar los niveles de actividad de las españolas.

3.2. INACTIVIDAD

La **población inactiva** está compuesta por quienes, habiendo cumplido los dieciséis años y teniendo por tanto edad para trabajar, no tienen un empleo remunerado ni lo buscan activamente. En 2007 el colectivo de mujeres inactivas cifró en Asturias en 283.400 personas, en media anual, lo que supone un descenso de 8.400 personas (-2,9%) respecto al año anterior, que según hemos visto habrían pasado en su mayor parte a engrosar el colectivo de población activa.

Pese a esta favorable evolución, el volumen de mujeres que no todavía no participan en el mercado laboral sigue siendo relativamente elevado en Asturias. Tomando el segmento con edades que corresponden en teoría con las de mayor actividad laboral (entre los 25 y 54 años), estamos hablando nada menos que de 74.700 mujeres, en su mayor parte dedicadas en exclusiva a las tareas domésticas y al cuidado de niños y mayores dependientes.

Para incorporar a este colectivo al mercado de trabajo es imprescindible crear empleo, pero también contar con una red de infraestructuras y servicios sociales adecuada, introducir medidas de conciliación en las empresas, y lograr un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de atención a la familia dentro de la pareja.

3.3. PARO

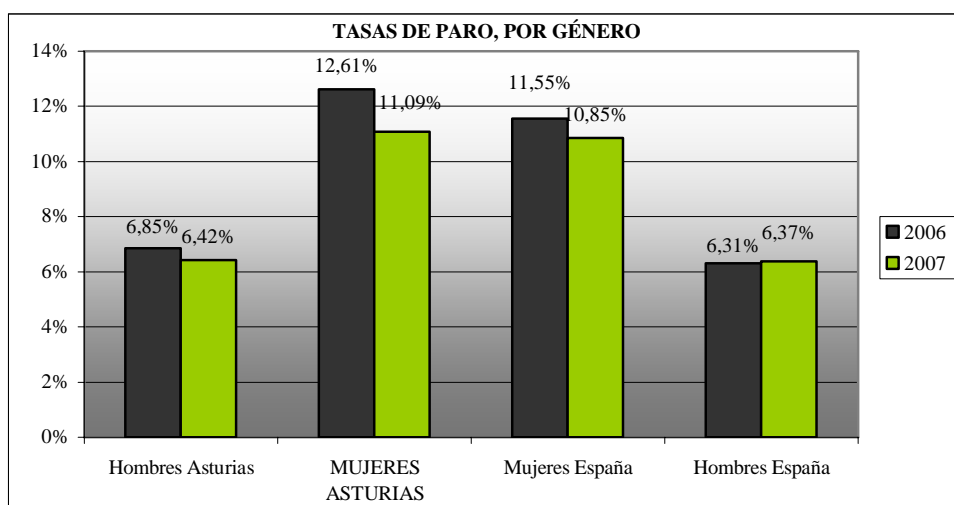
Las principales fuentes de información sobre el desempleo son, en España, la *Encuesta de Población Activa* elaborada por el INE, y la *Estadística de Paro Registrado* del Servicio Público de Empleo. Las diferencias entre ambas en cuanto a metodología, contenido, objetivos y criterios de medición hace que existan divergencias entre las cifras proporcionadas por cada una de ellas. No obstante, las dos fuentes señalan una favorable evolución del desempleo femenino en la región en el año 2007.

PARO ESTIMADO POR LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

La **población parada** está compuesta, según los criterios de la Encuesta de Población Activa, por quienes, habiendo cumplido la edad mínima legal para trabajar (dieciséis años, en España), se encuentran desocupados pero hacen gestiones efectivas para encontrar empleo (sin que sirva la mera inscripción o renovación de la inscripción en la oficina del Servicio Público de Empleo) y además están disponibles para incorporarse a él de forma más o menos inmediata.

En 2007 el colectivo de mujeres en paro se cifró en Asturias en 23.100 personas, en media anual. De acuerdo con esto, alrededor de 2.100 mujeres habrían salido de la situación de desempleo el pasado año, y lo habrían hecho para incorporarse a un empleo. Se trata de un descenso sin duda apreciable en términos relativos (-8,3%), sobremanera si lo comparamos con el más moderado observado entre los varones (-7,1%) y entre las mujeres españolas (-2,6%).

Esto ha permitido un recorte sensible de la **tasa de paro** de las asturianas, hasta situarla en el 11,09%, un punto y medio por debajo de la registrada en 2006.



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*

Pese a esta favorable evolución, la incidencia del paro entre las mujeres asturianas sigue siendo relativamente elevada, como demuestra el hecho de que su tasa de desempleo específica se sitúa casi cinco puntos porcentuales por encima de la de los varones (6,42%).

Asimismo, la tasa de desempleo de las asturianas supera en dos décimas la de sus congéneres españolas (10,85%), y únicamente Ceuta, Melilla, Extremadura, Andalucía, Canarias, Castilla-La Mancha y la Comunidad Valenciana presentan valores superiores.

Lo reducido del tamaño muestral de la Encuesta de Población Activa en Asturias resta significatividad estadística a los datos de paro desagregados por sexo y otras características (edad, nivel de estudios, sector de actividad, etc.).

PARO REGISTRADO POR EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Por su parte, el Servicio Público de Empleo (SPE) considera como **población parada** a quienes se inscriben como demandantes en las oficinas públicas de empleo, excluyendo a determinados colectivos como los estudiantes menores de 25 años, las personas que buscan empleos de corta duración o con jornada muy reducida, o los ocupados que aspiran a mejorar su empleo.

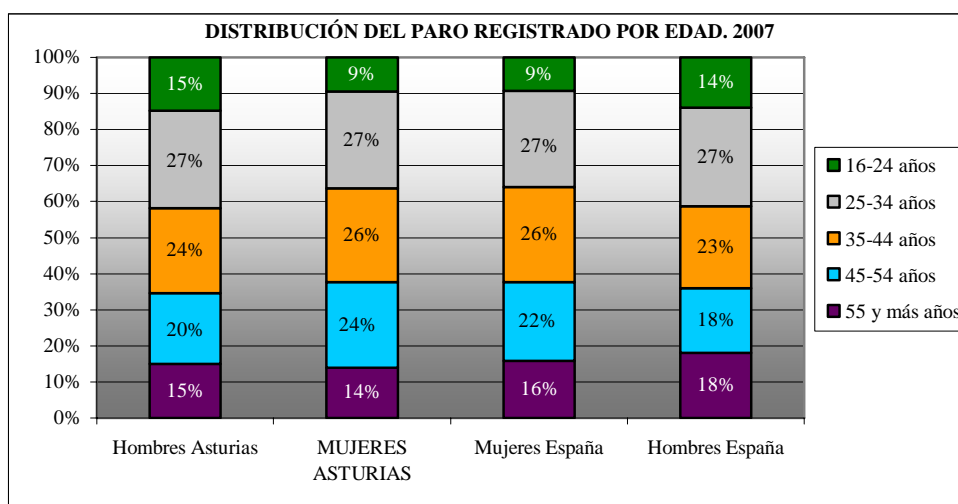
En Asturias la estadística del SPE proporciona unas cifras de población parada superiores a las estimadas por la Encuesta de Población Activa, básicamente debido a que existen parados registrados que no cumplen los criterios establecidos por la EPA para ser computados como parados a efectos de ésta; por ejemplo, porque no buscan empleo de forma activa (como ocurre en el caso de muchas personas que se limitan a la simple inscripción y renovación de la inscripción en las oficinas del SPE), o porque no están disponibles para trabajar (como ocurre en el caso de los prejubilados perceptores de prestaciones por desempleo).

De acuerdo con los datos del Servicio Público de Empleo, en 2007 hubo en Asturias una media de 31.253 mujeres desempleadas. Se trata de una cifra inferior, en 2.020 personas, a la registrada por término medio en 2006, por lo que el paro femenino continúa la tendencia positiva observada ya en ejercicios anteriores. En términos relativos, el descenso del número de asturianas en paro fue del -6,1%, algo menos intenso que el observado entre los varones (-6,8%), pero mucho más favorable que el registrado entre las mujeres españolas (-0,3%).

La evolución del paro registrado mes a mes muestra una clara estacionalidad, con un importante recorte del número de desempleadas a medida que se acerca el verano, y un progresivo aumento desde entonces. Así, el año 2007 se inició con 34.929 mujeres en paro, descendiendo la cifra hasta situarse en niveles mínimos en el mes de julio (28.089 desempleadas) y remontando en los meses siguientes hasta cerrar el año con 30.879 paradas. Durante todo el año 2007 el volumen de mujeres en paro se mantuvo claramente por debajo del de años anteriores, aunque en los últimos meses se observa cierta desaceleración del proceso de reducción del desempleo.

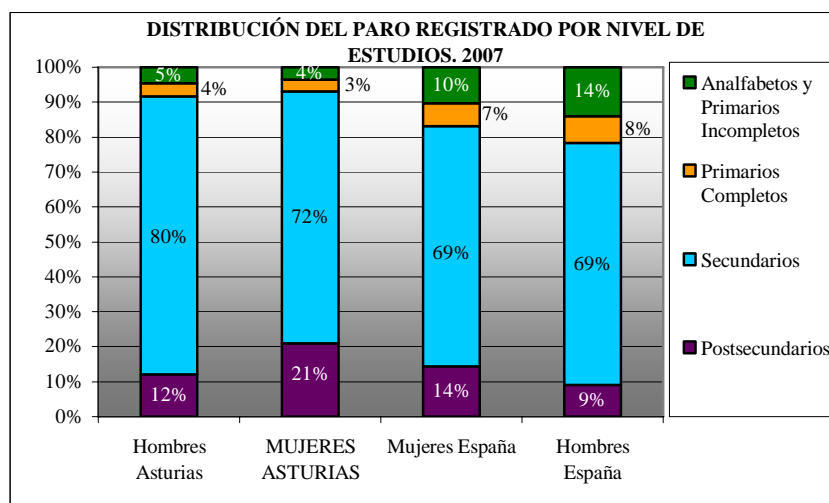
El análisis de los datos desagregados en función de sus principales características permite aproximar el perfil de las mujeres de la región que buscan trabajo a través de las oficinas públicas, y compararlo con el de los hombres. Para ello tomaremos los datos del mes de diciembre.

Comenzando por la **edad**, la mayor parte de las asturianas en paro (el 27% del total) tiene entre 25 y 34 años. Éste es también el grupo de edad mayoritario entre los varones, y entre las mujeres españolas, y se compone de jóvenes que ya han finalizado sus estudios y se incorporan a la búsqueda de empleo, alternando situaciones de empleo temporal y desempleo. Como rasgo diferencial destaca en Asturias el peso del colectivo de desempleadas con edades comprendidas entre los 45 y 54 años, al que pertenecen una de cada cuatro asturianas en paro (el 24% del total), frente a sólo un 20% de los varones de la región, y un 22% de las mujeres españolas.



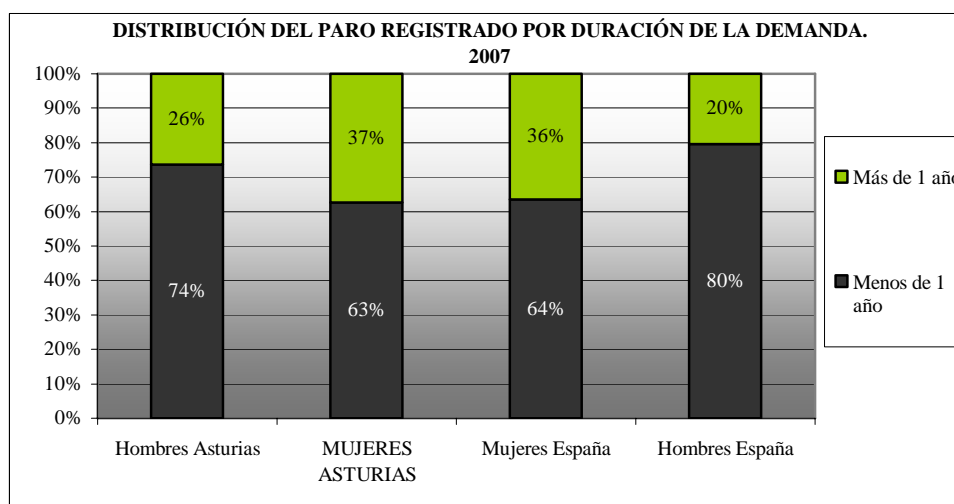
Fuente: Servicio Público de Empleo, *Estadística de Paro Registrado*

Atendiendo al **nivel formativo**, la mayor parte (el 72%) de las mujeres desempleadas tienen estudios secundarios, siendo ésta también la formación predominante entre los varones asturianos en paro y entre las paradas españolas. Ahora bien, el rasgo que destaca en el análisis de esta variable en nuestra región es el peso del colectivo con mayor nivel de estudios: una de cada cinco asturianas desempleadas (el 21% del total) tiene estudios postsecundarios (fundamentalmente un título universitario), frente a sólo un 12% de los varones de la región, y un 14% de las mujeres españolas.



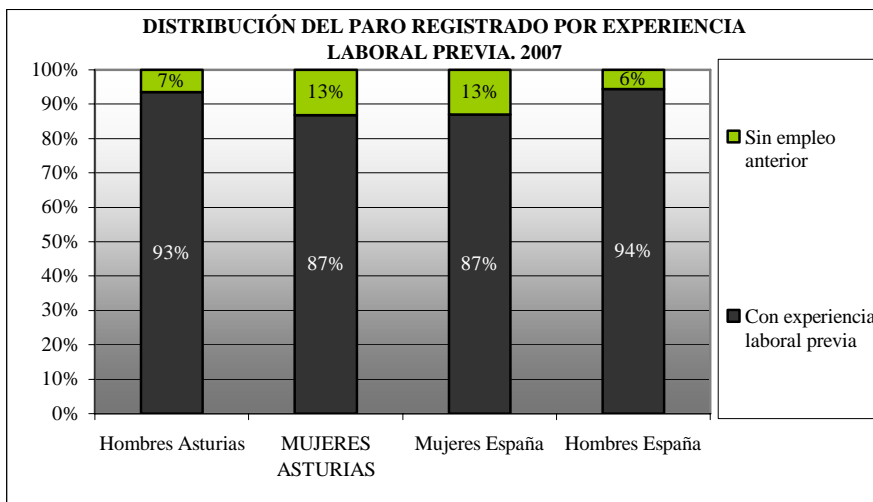
Fuente: Servicio Público de Empleo, *Estadística de Paro Registrado*

En lo que concierne a la **antigüedad en el paro**, resulta que el 37% de las mujeres desempleadas lleva más de un año buscando empleo. El desempleo de larga duración es más frecuente entre las mujeres que entre los varones, ya que entre éstos sólo un 26% está desempleado desde hace más de un año.



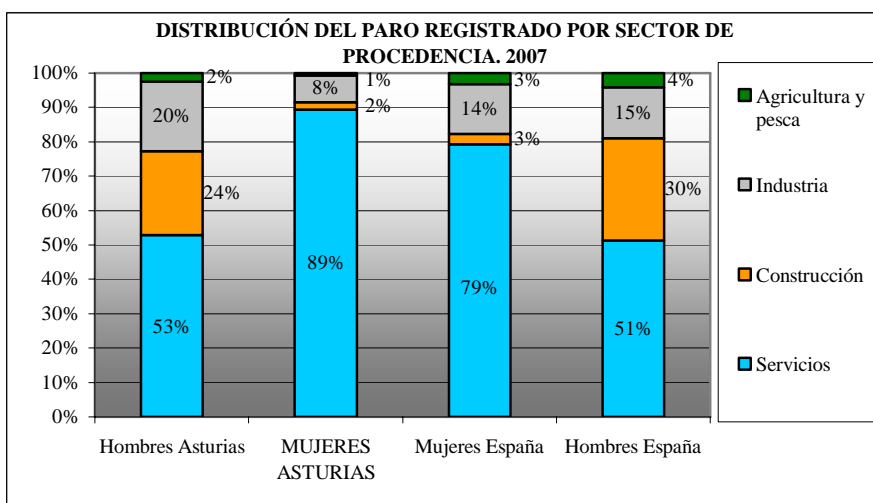
Fuente: Servicio Público de Empleo, *Estadística de Paro Registrado*

Por otra parte, el 13% de las mujeres desempleadas de la región busca su primer empleo, mientras que el resto tiene alguna **experiencia laboral**. Los datos evidencian que las mujeres tienen más dificultades para acceder a un primer empleo, ya que entre los desempleados varones sólo un 7% carece de experiencia laboral previa. De hecho, el 75% de los parados que no han trabajado nunca son mujeres. La situación es similar a nivel estatal.



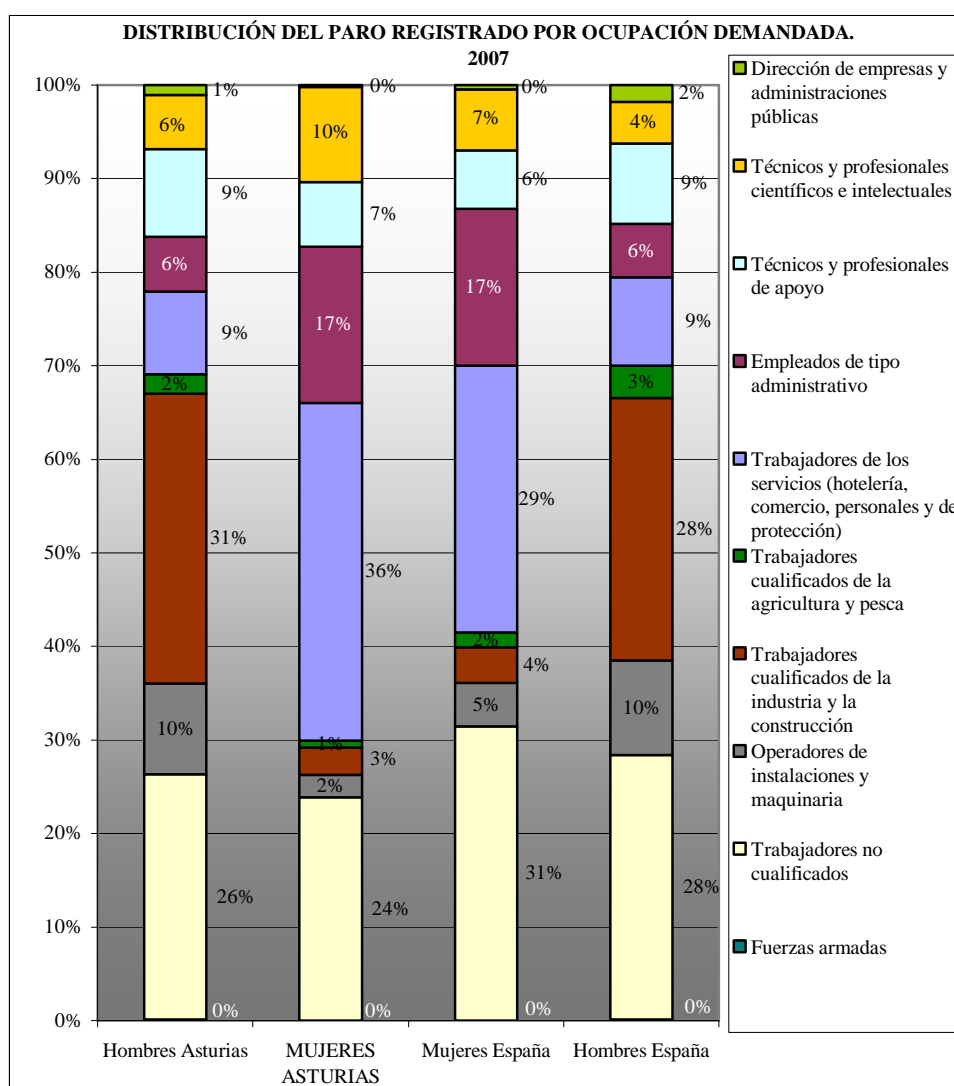
Fuente: Servicio Público de Empleo, *Estadística de Paro Registrado*

En cuanto a las desempleadas con experiencia laboral previa, nueve de cada diez procede del sector servicios (el 89% del total), fundamentalmente de los servicios a empresas e inmobiliarios (que contabilizaban a finales de año 5.393 mujeres en paro), el comercio (que contabilizaba otras 5.385 desempleadas) y la hostelería (4.562 paradas). A los servicios le siguen en importancia la industria (8%), la construcción (2%), y la agricultura (1%). Esta distribución del paro femenino por **sector de procedencia** difiere del observado entre la población masculina (sólo un 53% de los desempleados varones tuvieron su último empleo en los servicios, otro 24% en la construcción, el 20% en la industria, y el 2% en la agricultura). Entre las mujeres españolas se observa también una menor concentración del desempleo en torno a los servicios.



Fuente: Servicio Público de Empleo, *Estadística de Paro Registrado*

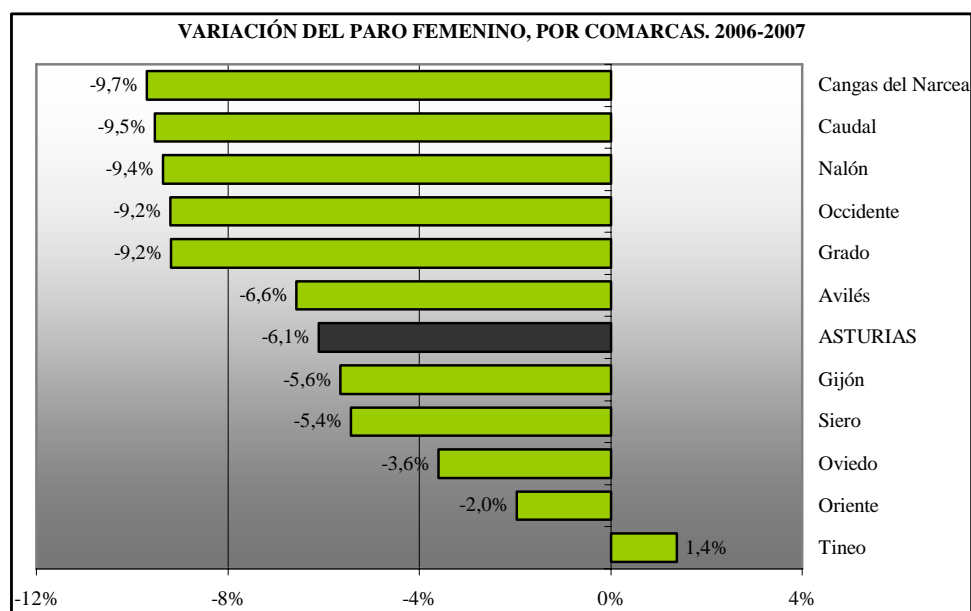
Respecto a la **ocupación demandada**, la mayor parte de las asturianas (el 36% del total) busca un empleo cualificado en los servicios, fundamentalmente como dependienta de comercio (había 5.924 mujeres demandantes, a finales de 2007) o como trabajadora de la hostelería (5.117 demandantes). En cambio los hombres buscan mayoritariamente un empleo cualificado en la industria o la construcción (el 31% del total). La siguiente categoría con mayor número de demandas, en ambos casos, es la de empleos no cualificados: en el caso de las mujeres, en el sector servicios; y en el caso de los hombres, como peones de la construcción o la industria.



Fuente: Servicio Público de Empleo, *Estadística de Paro Registrado*

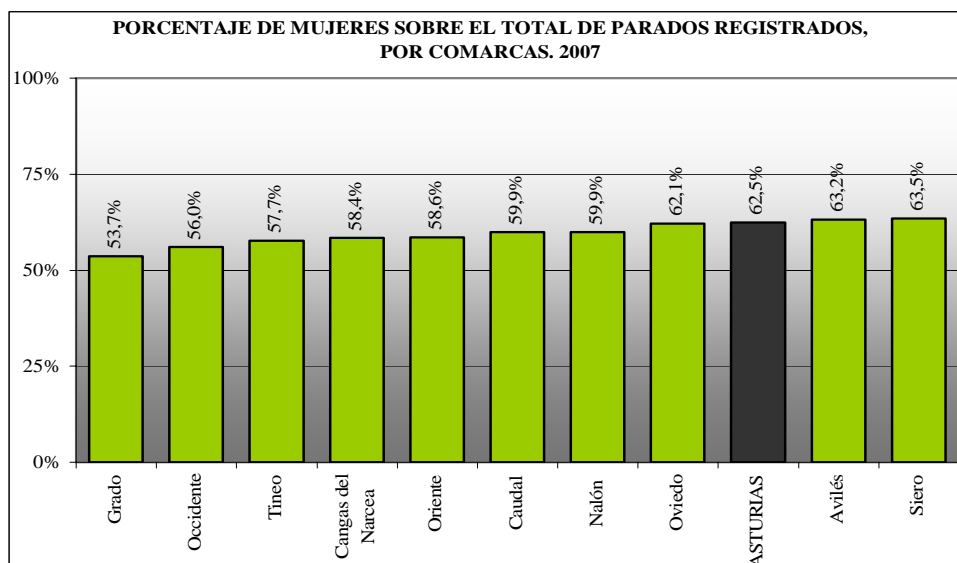
Los registros del Servicio Público de Empleo permiten conocer las dimensiones que alcanza el paro femenino en las distintas **comarcas** que integran la región, así como su evolución en 2007.

Tomando de nuevo los datos medios del año, se observa un descenso prácticamente generalizado del número de mujeres desempleadas respecto a 2006. Las comarcas de Cangas del Narcea, Caudal, Nalón, Occidente y Grado son las que registran los mayores descensos relativos (cercaos al -10%). Les siguen Avilés, Gijón y Siero, con descensos similares a la media regional. En las comarcas de Oviedo y Oriente el recorte ha sido moderado (-3,6% y -2,0%, respectivamente), mientras que en Tineo se ha producido un aumento de la cifra de mujeres en paro (+1,4%).



Fuente: Servicio Público de Empleo, *Estadística de Paro Registrado*

Pese a esta evolución, las mujeres continúan siendo mayoría en las listas de desempleados de todos los territorios considerados. En las comarcas de Grado y Occidente constituyen menos del 56% de los parados registrados, mientras que en las de Avilés y Siero son más del 63% de los desempleados inscritos.



Fuente: Servicio Público de Empleo, *Estadística de Paro Registrado*

PARADOS REGISTRADOS EN ASTURIAS, POR SEXO (en media anual)				
	2006	2007	Variación 2006-2007	Variación %
AVILES	8.028	7.428	-600	-7,5%
Hombres	3.002	2.732	-270	-9,0%
Mujeres	5.026	4.697	-330	-6,6%
CANGAS DEL NARCEA	864	807	-57	-6,6%
Hombres	342	336	-6	-1,8%
Mujeres	522	472	-51	-9,7%
CAUDAL	4.456	4.197	-259	-5,8%
Hombres	1.679	1.684	5	0,3%
Mujeres	2.777	2.513	-265	-9,5%
GIJON	17.049	15.858	-1.191	-7,0%
Hombres	6.099	5.527	-573	-9,4%
Mujeres	10.950	10.331	-618	-5,6%
GRADO	739	694	-45	-6,1%
Hombres	329	321	-7	-2,2%
Mujeres	410	372	-38	-9,2%
NALON	4.844	4.524	-320	-6,6%
Hombres	1.855	1.815	-40	-2,2%
Mujeres	2.989	2.710	-280	-9,4%
OCCIDENTE	1.571	1.421	-150	-9,5%
Hombres	694	625	-69	-9,9%
Mujeres	877	797	-81	-9,2%
ORIENTE	1.429	1.357	-72	-5,0%
Hombres	617	562	-56	-9,0%
Mujeres	811	795	-16	-2,0%
OVIEDO	11.175	10.668	-508	-4,5%
Hombres	4.301	4.041	-260	-6,1%
Mujeres	6.874	6.627	-247	-3,6%
SIERO	2.908	2.720	-188	-6,5%
Hombres	1.082	993	-89	-8,2%
Mujeres	1.826	1.727	-99	-5,4%
TINEO	377	370	-8	-2,1%
Hombres	167	156	-11	-6,4%
Mujeres	210	213	3	1,4%

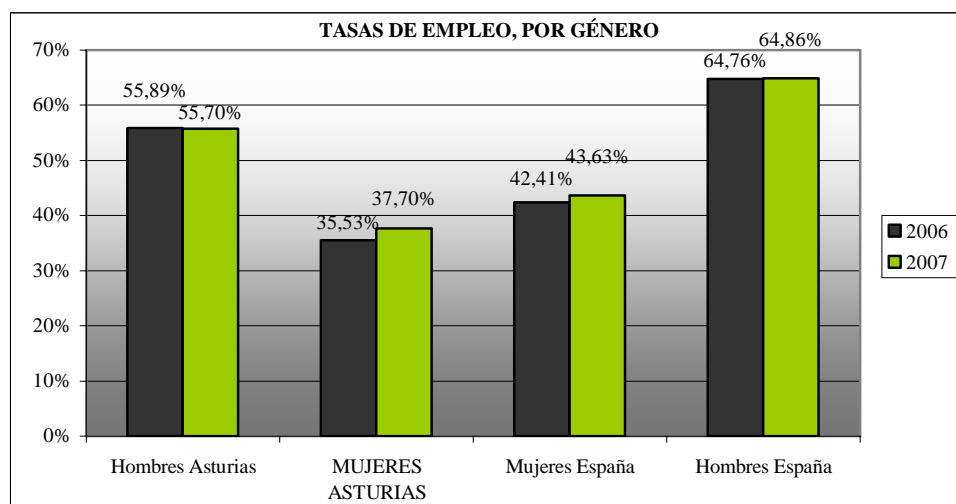
Nota: comarcalización según territorios de CC.OO. de Asturias

Fuente: Servicio Público de Empleo, *Estadística de Paro Registrado*

3.4. EMPLEO

La **población ocupada** está compuesta, según definición de la Encuesta de Población Activa, por todas aquellas personas de dieciséis o más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o ejercen una actividad por cuenta propia. En 2007 el colectivo de mujeres ocupadas se cifró en Asturias en 185.500 personas, en media anual. De acuerdo con este dato, alrededor de 10.700 mujeres se incorporaron el pasado año a un empleo, lo que ha supuesto un incremento significativo (+6,1%) de la población femenina ocupada en la región, que contrasta con el descenso registrado entre los hombres (-0,4%), y que ha sido incluso más intenso que el protagonizado por las mujeres españolas (+4,5%).

Ello ha posibilitado una mejora apreciable de la **tasa de ocupación** de este colectivo en nuestra región, que indica qué proporción de población con edad para trabajar (con dieciséis y más años) tiene un empleo remunerado. En 2007 el 37,70% de las asturianas de estas edades estaba efectivamente ocupada, una proporción que supera en más de dos puntos porcentuales la observada un año antes. Las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años, así como las que cuentan con estudios universitarios, son las que presentan mayores índices de inserción laboral en Asturias: el 67,38% de las primeras y el 69,64% de las segundas tiene un empleo remunerado. Las que más han incrementado sus tasas de ocupación en el último año son las mujeres de 35 a 44 años, y las que tienen estudios superiores.



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*

Aunque esta mejora en el grado de inserción laboral de las mujeres asturianas se viene repitiendo en los últimos años, no es menos cierto que aún queda un largo camino por recorrer. Su tasa de empleo sigue siendo muy inferior a la de los varones, que se sitúa por término medio en el 55,70% y por lo tanto dieciocho puntos por encima de la de las mujeres. Las mujeres jóvenes (16 a 24 años) y las que cuentan con mayor nivel educativo (estudios universitarios) son las que están más cerca de alcanzar los niveles de ocupación de la población masculina. Por el contrario, las mayores diferencias entre hombres y mujeres (de más de veintidós puntos) se observan entre quienes tienen de 35 a 44 años, lo que podría responder a una mayor propensión al abandono del puesto de trabajo por parte de las mujeres (y muy especialmente de las que ocupan empleos más precarios) en unas edades en que la vida laboral entra en conflicto con la familiar debido al desigual reparto de responsabilidades en la pareja y a la ausencia o insuficiencia de medidas que permitan conciliar ambos aspectos.

De igual forma, los índices de empleo de las asturianas también son claramente inferiores a los de las mujeres españolas, cuya tasa de actividad se estima en el 43,63% y es por tanto superior en casi seis puntos. Si se compara con el resto de las Comunidades Autónomas, Asturias se encuentra entre las regiones con menor tasa de ocupación femenina, por encima sólo de Andalucía, Extremadura, Ceuta y Melilla. Las que tienen entre 35 y 44 años, y las que cuentan con la primera etapa de secundaria son las que más cerca están de alcanzar los niveles de empleo de las mujeres españolas. Por el contrario, las mayores diferencias (de más de ocho puntos) se dan entre las más jóvenes (16 a 25 años), como ya se observaba en la comparativa de las tasas de actividad, lo que podría responder a la mayor propensión de las jóvenes asturianas a continuar en el sistema educativo, quizás como vía para evitar el desempleo y mejorar sus posibilidades de inserción laboral posterior. Por nivel de formación, las mayores diferencias entre asturianas y españolas (de casi cinco puntos) se dan entre las que tienen estudios superiores, lo que podría indicar unas menores oportunidades de empleo para las tituladas universitarias en nuestra región.

3.4.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS

El análisis del empleo desagregado en función de sus principales características permite observar las importantes diferencias de género que todavía existen en nuestro mercado laboral, y también conocer el tipo de empleos que se crearon en 2007 entre las mujeres asturianas.

A pesar de la creciente atención prestada al concepto de igualdad de oportunidades en el trabajo, continúa habiendo diferencias significativas entre los empleos que ocupan hombres y mujeres. Los datos confirman que unos y otras continúan trabajando en sectores y ocupaciones distintas, de forma que el colectivo femenino está sobrerrepresentado en ciertos tipos de trabajos y subrepresentado en otros, en mayor medida que lo están el masculino. Las condiciones de trabajo (tipo de jornada, situación profesional, tipo de contrato...) son también diferentes: las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en determinadas actividades y ocupaciones, y entre ellas tienen una mayor incidencia el empleo a tiempo parcial, el empleo en las administraciones públicas y el empleo ligado a un contrato temporal.

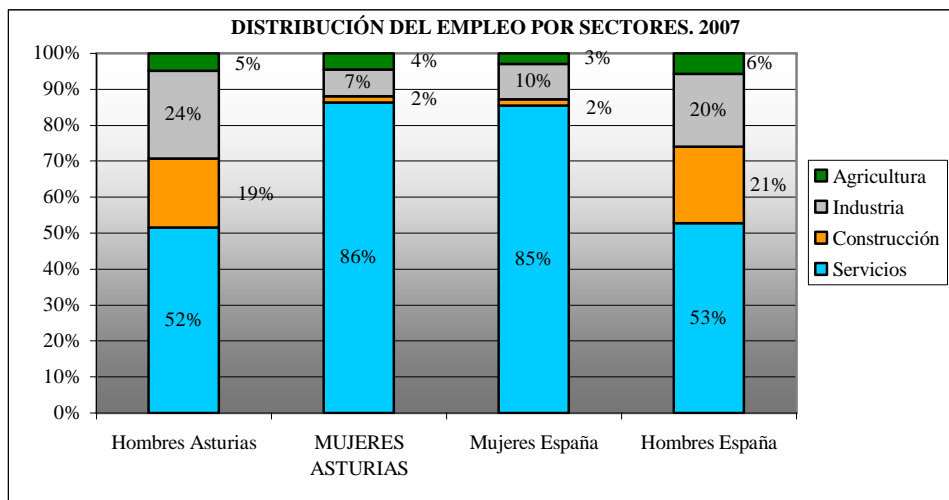
El resultado más notable de algunas de estas diferencias de género es la brecha salarial: los salarios percibidos por las mujeres son, en general, inferiores a los de los hombres. Esto hace que las mujeres sean en menor medida el sustentador principal del hogar, y da argumentos para que se les asigne la responsabilidad principal de las tareas domésticas.

En el último año este perfil del empleo femenino no ha variado a grandes rasgos, y aunque se observan avances positivos en algunos aspectos (es el caso de la temporalidad), en otros casos las desigualdades se han visto incluso reforzadas.

Comenzando por el análisis por **sectores de actividad**, un rasgo característico del empleo femenino es su fuerte concentración en el sector servicios, mientras que el masculino presenta una mayor diversificación.

En el ejercicio 2007 apenas se ha reducido esta concentración, ya que la mayor parte de los empleos a los que accedieron las mujeres el pasado año en la región (concretamente 7.700, el 72% del total) se adscribió a este sector. En consecuencia, nada menos que 160.000 mujeres, el 86% de las trabajadoras de nuestra Comunidad Autónoma, están ya ocupadas en el sector servicios, frente a sólo un 7% que trabaja en la industria, otro 4% en la agricultura, y alrededor de un 2% en la construcción.

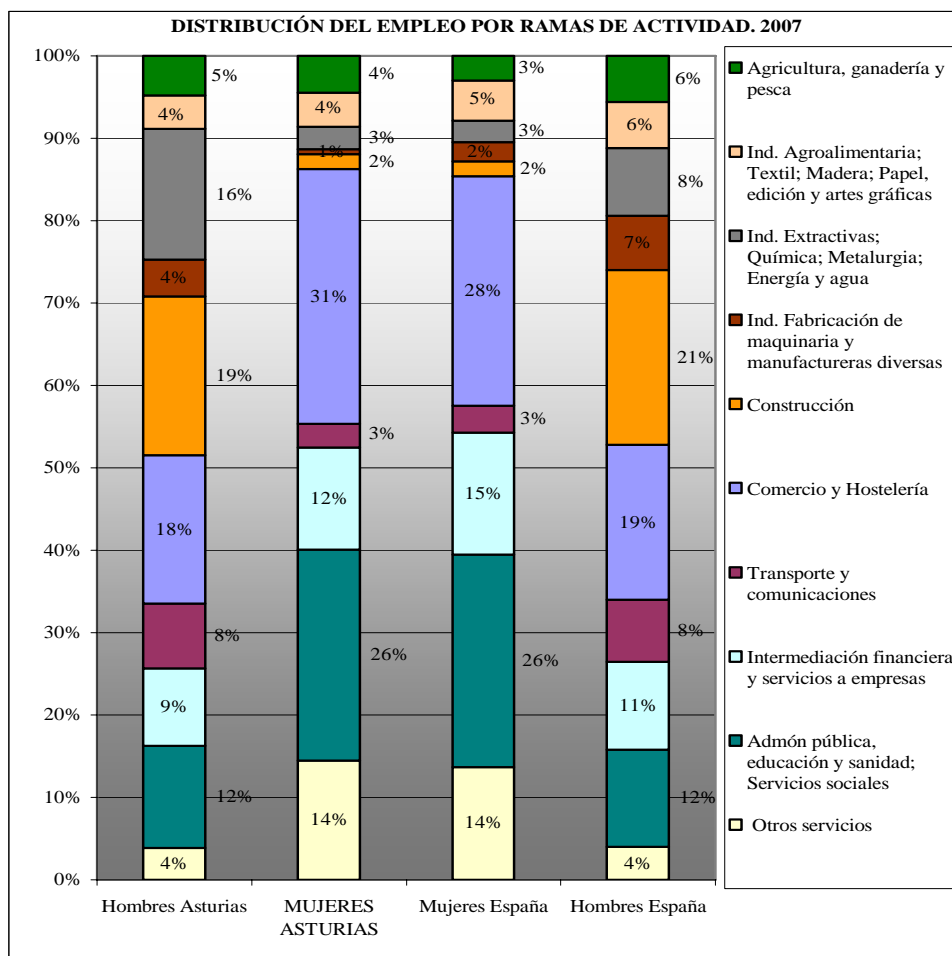
Ni entre los varones de la región, ni siquiera entre las mujeres españolas, se observa una concentración del empleo tan marcada como la que se da entre las mujeres asturianas.



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*

La concentración del empleo femenino se observa también si desagregamos los grandes sectores por **ramas de actividad**. El comercio, la hostelería, la sanidad, la educación... ocupan a buena parte de las mujeres trabajadoras, y son a su vez actividades altamente feminizadas (es decir, en las que predomina la presencia femenina), señal de la existencia de segregación horizontal en el mercado de trabajo.

En 2007 esta concentración tampoco se ha visto sustancialmente reducida, ya que la mayor parte de los empleos creados entre las mujeres asturianas se adscribieron a las ramas de *Comercio y hostelería* y *Otros servicios* (alrededor de 9.000, el 84% del total). De esta forma, *Comercio y hostelería* dan empleo a unas 57.400 mujeres, el 31% de las trabajadoras de la región; otro 26% trabaja en la rama de *Administración Pública, educación, sanidad y servicios sociales*; un 14% en *Otros servicios* (que incluye entre otros los servicios personales y el servicio doméstico); y un 12% en la *Intermediación Financiera y servicios a empresas*.



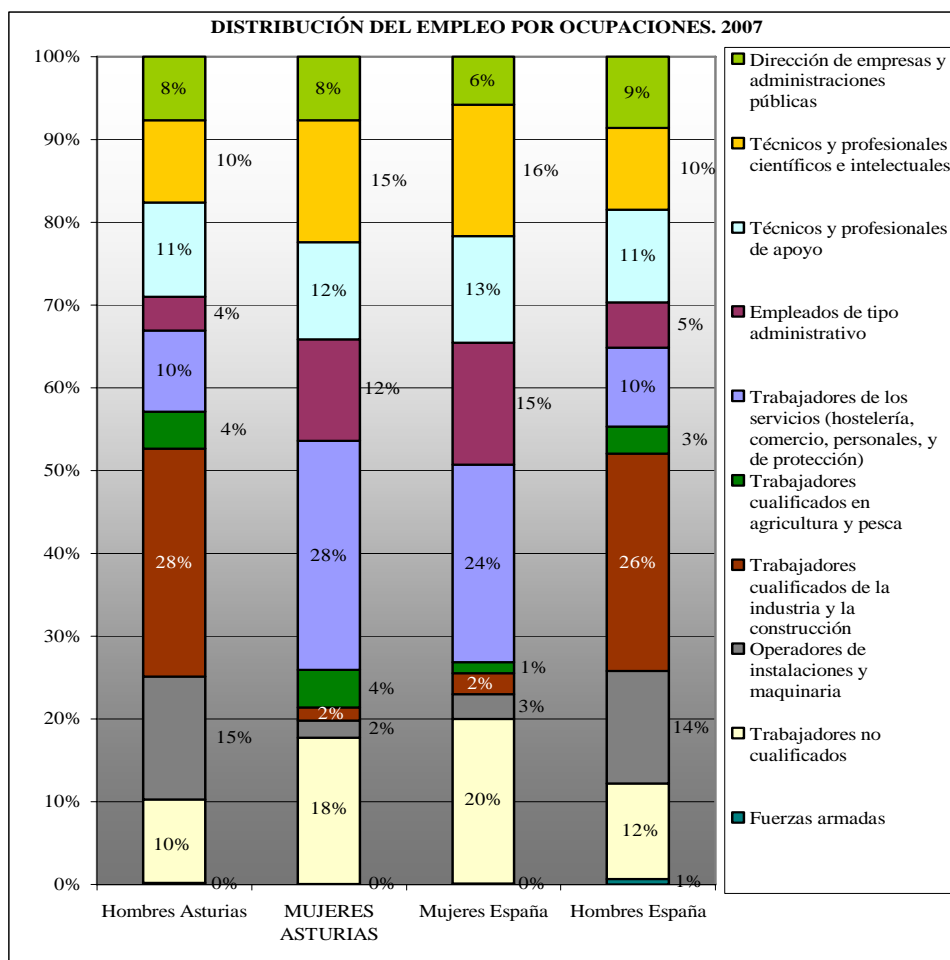
Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*

En coherencia con lo anterior, existen también **ocupaciones** claramente feminizadas, como son las de tipo administrativo, las ocupaciones cualificadas en los servicios de hostelería, comercio y personales, y buena parte de los empleos no cualificados.

La mayor parte de los puestos de trabajo a los que accedieron las mujeres asturianas en 2007 correspondían a estas ocupaciones: una tercera parte (3.700, el 34% del total) fueron *No cualificados*; otro tercio (de nuevo 3.700, otro 34%) fueron *Cualificados en los servicios*; y alrededor de 2.000 nuevos empleos (un 18% del total) fueron de tipo *Administrativo*.

En consecuencia, la mayor parte de las trabajadoras asturianas tiene un empleo *Cualificado en los servicios* (un 28% del total); otro 18% ocupa un puesto de trabajo *No cualificado*; y un 15% tiene un puesto de *Técnico o profesional* que exige titulación universitaria.

En cambio los trabajadores varones desempeñan mayoritariamente ocupaciones *Cualificadas en la industria y la construcción* (el 28% del total); un 15% son *Operadores de maquinaria e instalaciones*; y un 11% ejerce una *Profesión* ligada a un título universitario.

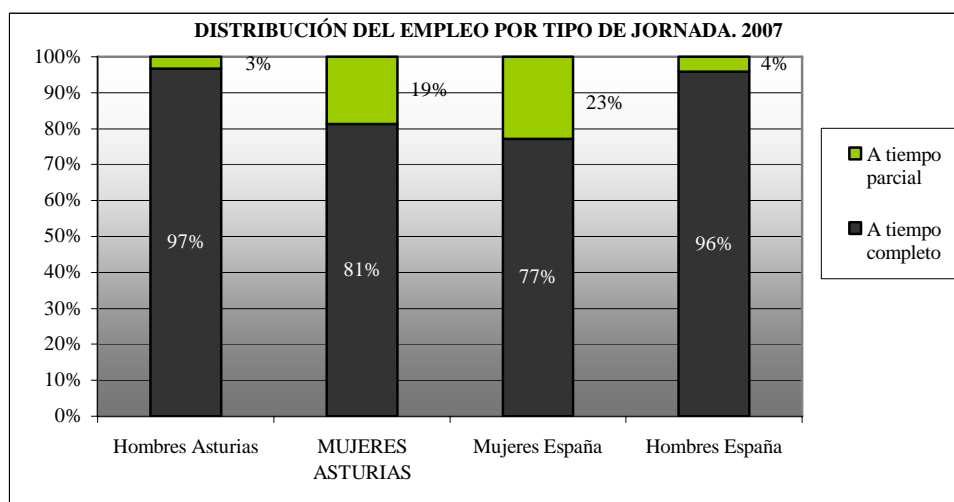


Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*

Aunque la mayoría de los empleos ocupados por mujeres son a **jornada** completa, este colectivo opta en mayor medida que los hombres por empleos a tiempo parcial, circunstancia que se explica en parte por la persistente desigualdad en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares en el hogar, dado que este tipo de jornada ofrece aparentemente una solución para compatibilizar la vida laboral y la familiar, aunque al coste que representan el subempleo y menores oportunidades de promoción profesional. Por lo tanto, en muchas ocasiones el trabajo a tiempo parcial es sólo la consecuencia de la inexistencia de alternativas razonables para combinar trabajo y familia.

El grado de penetración del empleo a tiempo parcial entre las mujeres asturianas se ha mantenido invariable en el último año. La mayor parte de los empleos creados en 2007 entre este colectivo fueron a jornada completa (9.100, el 85% del total). Por lo tanto, la proporción de ocupadas a tiempo parcial se mantuvo en el 19%, frente al 81% que trabaja a tiempo completo.

Entre los trabajadores varones esta fórmula es puramente anecdótica, y se reduce al 3% de los empleos ocupados por este colectivo.

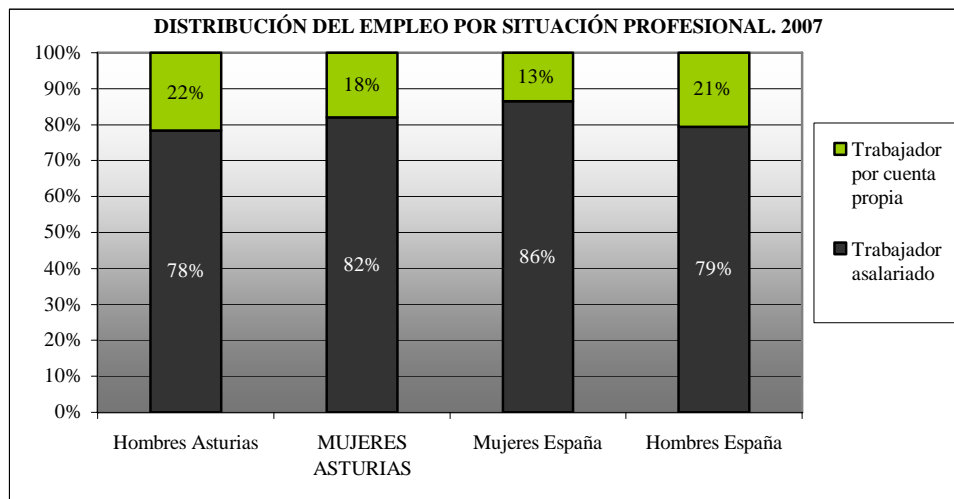


Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*

Atendiendo a la **situación profesional**, las mujeres trabajan, fundamentalmente, como asalariadas, siendo la importancia del empleo por cuenta propia menor entre el colectivo femenino que entre el masculino.

En 2007 no sólo no ha aumentado la incidencia del empleo por cuenta propia entre las mujeres asturianas, sino que se ha visto reducida, ya que frente al aumento del número de asalariadas (11.600 más que en 2006) se ha registrado un descenso de la cifra de ocupadas por cuenta propia (900 menos que un año antes). En consecuencia, la proporción de ocupadas por cuenta propia retrocedió dos puntos hasta situarse en el 18%. Se trata, no obstante, de un porcentaje claramente superior al observado entre las mujeres españolas, y ello es debido a la mayor importancia cuantitativa que tienen en nuestra región las empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes (esto es, autónomas). Es posible que el autoempleo sea una alternativa a las mayores dificultades que tienen las mujeres en nuestra Comunidad Autónoma para acceder a un empleo por cuenta ajena.

Entre los hombres asturianos la importancia del empleo por cuenta propia alcanza el 22%, y se sitúa en niveles similares a los de los españoles.

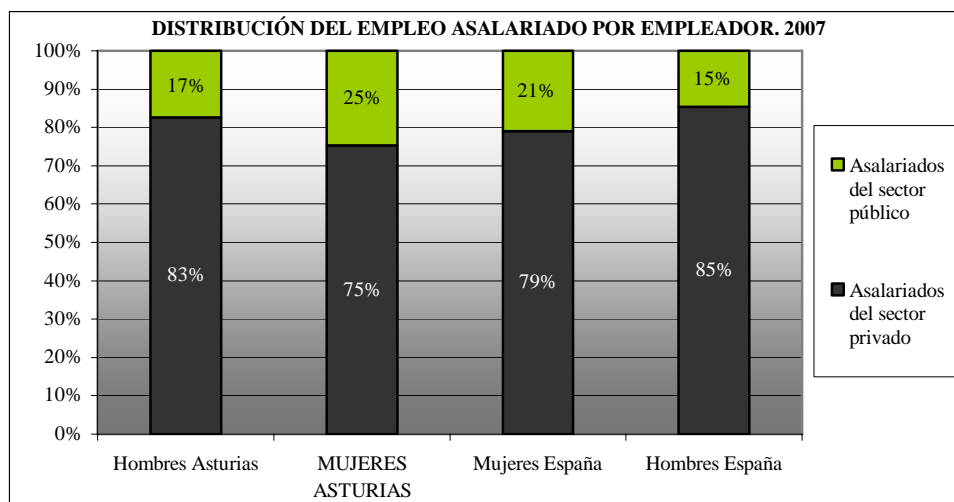


Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*

El sector privado es el principal **empleador** en nuestro mercado laboral, tanto para las mujeres como para los hombres. No obstante, la importancia del sector público como empleador es bastante más elevada entre el colectivo femenino, lo que se explica, entre otras cuestiones, por ofrecer ocupaciones y actividades altamente feminizadas (administración, sanidad, enseñanza...), por contar con sistemas objetivos de contratación y promoción laboral que impiden la discriminación de género, y por la mayor flexibilidad de las condiciones de trabajo que favorece la conciliación.

El pasado año el número de asalariadas del sector público se mantuvo prácticamente invariable en Asturias, y fue el sector privado el único que creó empleo entre las mujeres, en términos netos (alrededor de 11.600). De esta forma, la proporción de trabajadoras en las administraciones y empresas públicas de la región se recortó dos puntos hasta situarse en el 25%.

Entre los hombres la importancia del empleo público se queda en el 17% del total.

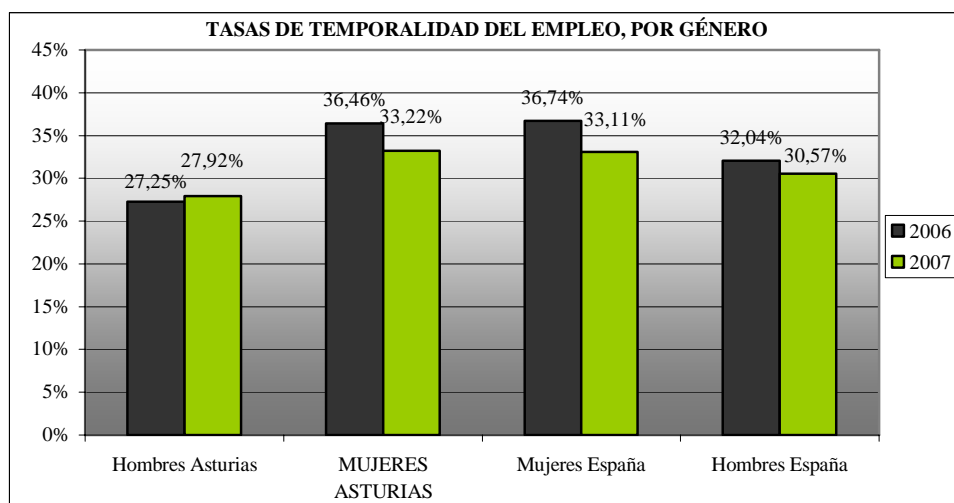


Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*

De igual forma, la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras de la región tiene un **contrato** indefinido. Ahora bien, la inestabilidad laboral es mucho más frecuente entre las mujeres que entre los hombres.

En 2007 las tasas de temporalidad del empleo femenino se redujeron de forma apreciable en Asturias, ya que aumentó la cifra de asalariadas con contrato indefinido (12.300 más que en 2006), mientras que descendió ligeramente el número de trabajadoras con contrato temporal (700 menos que un año antes). De esta forma, los niveles de temporalidad en el empleo que padecen las mujeres asturianas se recortaron más de tres puntos, hasta situarse en el 33,22%. Esta favorable evolución podría deberse a los efectos de las medidas pactadas en la última reforma laboral, que entró en vigor en la segunda mitad de 2006.

Con todo, y pese a que las mujeres son consideradas colectivos de especial interés a la hora de incentivar su contratación indefinida, las trabajadoras asturianas siguen padeciendo una mayor inestabilidad laboral que los varones, cuya tasa de temporalidad específica es cinco puntos inferior (27,92%).



Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*

3.4.2. EL ACCESO AL EMPLEO: CONTRATACIONES

Las cifras de contratación del año 2006 recogieron los primeros efectos del *Acuerdo para la mejora del crecimiento y del Empleo* que entró en vigor en la segunda mitad del ejercicio, y sobre todo del *Programa extraordinario de incentivos a la conversión de contratos temporales en indefinidos*, que incrementó el número de contratos celebrados y permitió una mejora apreciable de la calidad de éstos. Finalizado el 31 de diciembre de 2006 dicho programa extraordinario, existía cierta incertidumbre acerca de cómo iba a evolucionar la contratación y, más concretamente, acerca de la efectividad del resto de medidas de la reforma encaminadas a crear empleo de mejor calidad, entre las que cabe citar los incentivos a la contratación indefinida inicial (con medidas específicas para mujeres desempleadas y para mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto o tras 5 años de inactividad), el establecimiento de límites al encadenamiento de contratos temporales, y la reducción del tipo de cotización por desempleo de los contratos indefinidos.

Pues bien, de acuerdo con los datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo, a lo largo de 2007 se formalizaron en Asturias 319.945 nuevos contratos de trabajo, una cifra ligeramente superior a la del ejercicio anterior (+1,0%). De éstos, un 10,5% fueron indefinidos, un porcentaje inferior al registrado en 2006, cuando llegó a alcanzar el 11,3% gracias al intenso proceso de conversión de contratos temporales en estables al amparo de las bonificaciones establecidas.

Algo más de la mitad (el 51%) de los nuevos contratos de trabajo celebrados en la región a lo largo de 2007 se realizaron a mujeres. Se trata de un total de 163.089 contratos, lo que supone que la contratación femenina creció un +5,9% respecto al año anterior. Ahora bien, este incremento se debe únicamente al fuerte aumento de la contratación temporal, ya que el número de contratos indefinidos realizados a este colectivo no alcanzó el registrado en 2006.

Así, a lo largo de 2007 se realizaron en Asturias 15.966 contrataciones **indefinidas** a mujeres, una cantidad que es inferior (-3,9%) a la registrada un año antes. Es el intenso retroceso de las *conversiones* de contratos temporales en indefinidos (-20,0%), una vez desaparecidos los incentivos extraordinarios que estuvieron vigentes en la segunda mitad de 2006, lo que explica el descenso global de la contratación indefinida a mujeres, ya que la contratación indefinida *inicial* se vio incrementada (+13,1%) respecto a 2006.

Al mismo tiempo, se disparó el recurso a la contratación femenina **temporal**, al incrementarse este tipo de contratos un +7,0% en relación con el año anterior hasta alcanzar al cifra de 147.123. El fuerte aumento de las modalidades *Por obra o servicio determinado* (+14,1%) y de *Interinidad* (+13,6%) explica el importante repunte de la temporalidad en los contratos realizados a mujeres.

CONTRATOS CON CENTRO DE TRABAJO EN ASTURIAS, POR SEXO								
	2006		2007		Variación 2006-2007		Variación %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL INDEFINIDOS	19.321	16.614	17.698	15.966	-1.623	-648	-8,4%	-3,9%
Indefinido ordinario inicial	5.722	3.357	6.278	5.642	556	2.285	9,7%	68,1%
Minusválidos	339	173	337	169	-2	-4	-0,6%	-2,3%
Fomento de empleo inicial	2.544	4.533	2.770	3.310	226	-1.223	8,9%	-27,0%
Conversiones en indefinidos	10.716	8.551	8.313	6.845	-2.403	-1.706	-22,4%	-20,0%
TOTAL TEMPORALES	143.265	137.448	139.158	147.123	-4.107	9.675	-2,9%	7,0%
Por obra o servicio	73.934	39.234	70.802	44.774	-3.132	5.540	-4,2%	14,1%
Eventual Circ. Producción	53.107	64.473	53.137	65.522	30	1.049	0,1%	1,6%
Interinidad	8.528	28.948	8.707	32.887	179	3.939	2,1%	13,6%
Minusválidos	367	142	367	152	0	10	0,0%	7,0%
Inserción	1	0	0	0	-1	0	-100,0%	-
Jubilación 64 años	23	20	37	24	14	4	60,9%	20,0%
Relevo	1.329	306	1.153	301	-176	-5	-13,2%	-1,6%
Jubilación parcial	1.317	183	1.108	207	-209	24	-15,9%	13,1%
Prácticas	1.853	1.690	1.546	1.338	-307	-352	-16,6%	-20,8%
Formación	1.910	1.171	1.500	1.085	-410	-86	-21,5%	-7,3%
Otros contratos	896	1.281	801	833	-95	-448	-10,6%	-35,0%
TOTAL CONTRATACIÓN	162.586	154.062	156.856	163.089	-5.730	9.027	-3,5%	5,9%

Fuente: Servicio Público de Empleo, *Estadística de Contratos Registrados*

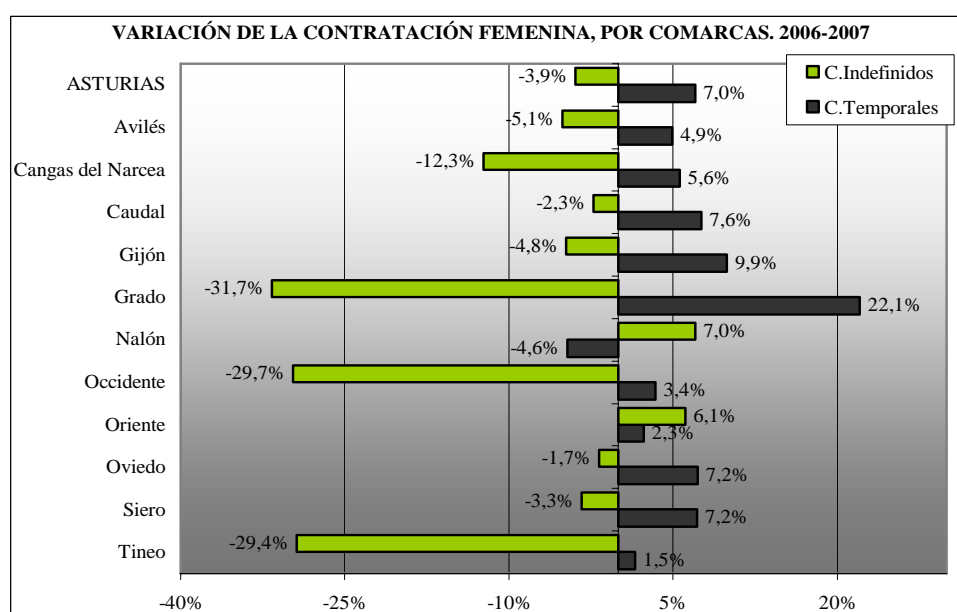
En definitiva, las medidas estructurales de la reforma laboral han posibilitado un aumento significativo de la contratación indefinida inicial a mujeres, pero no han puesto freno a la

contratación temporal, que se ha incrementado de forma notable en 2007. De esta forma, sólo un 9,8% de los contratos realizados a este colectivo el pasado año fueron estables, una proporción que es inferior en un punto a la de 2006, aunque está por encima de la de años anteriores. El acceso al empleo por parte de las asturianas fue, de nuevo, en condiciones más precarias que entre los hombres, pues el 11,3% de los nuevos contratos firmados por éstos en 2007 fueron indefinidos.

En casi todas las **comarcas** asturianas se ha reproducido la tónica observada en el conjunto de la región, es decir, un descenso de la contratación indefinida de mujeres, y un aumento de la contratación temporal de este colectivo. Únicamente han sido ajenos a esta evolución generalizada la del Nalón y la de Oriente.

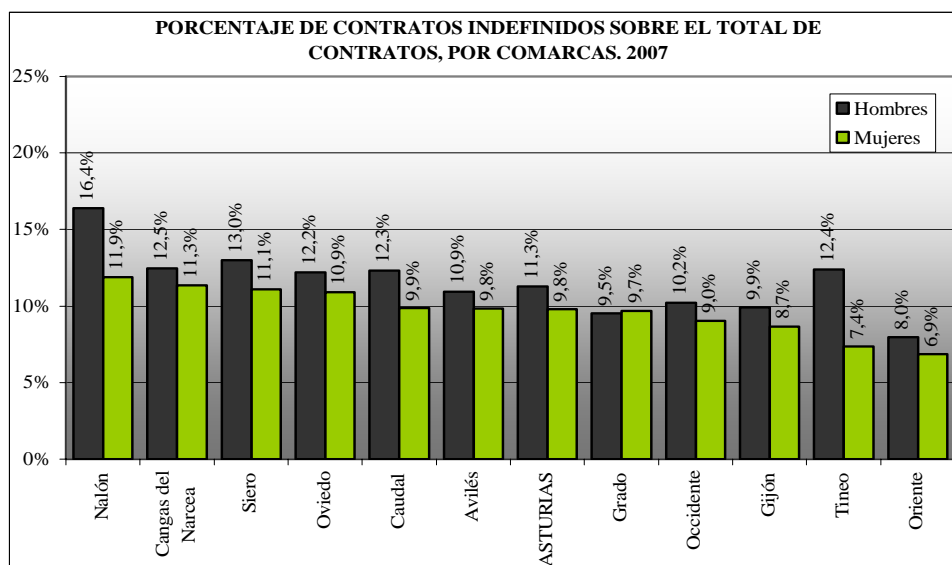
Efectivamente, el número de contratos indefinidos dirigidos a mujeres se redujo en todas las comarcas respecto al año anterior, a excepción del Nalón (donde crecieron un +7,0%) y el Oriente (+6,1%). Los mayores descensos corresponden a Grado, Occidente y Tineo (en torno al -30%).

Por su parte, el número de contratos temporales dirigidos a mujeres aumentó también en casi todas las comarcas, excepto el Nalón (donde disminuyeron un -4,6%). Los mayores incrementos se produjeron en Grado (+22,1%) y Gijón (+9,9%).



Fuente: Servicio Público de Empleo, *Estadística de Contratos Registrados*

Las comarcas del Nalón, Cangas del Narcea y Siero son las que presentan una mayor calidad de las contrataciones realizadas a mujeres en 2007, ya que más del 11% fueron indefinidas. En el extremo opuesto se sitúan, un año más, las comarcas de Oriente (donde el porcentaje de contratos estables a este colectivo se quedó en el 6,9%), y Tineo y Gijón (donde la proporción no alcanzó el 9%). En todas las comarcas asturianas, excepto en la de Grado, las mujeres accedieron a contratos más precarios que los hombres.



Fuente: Servicio Público de Empleo, *Estadística de Contratos Registrados*

CONTRATOS CON CENTRO DE TRABAJO EN ASTURIAS, POR SEXO								
	2006		2007		Variación 2006-2007		Variación %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
AVILÉS	23.453	18.245	22.855	18.943	-598	698	-2,5%	3,8%
Indefinidos	2.957	1.962	2.499	1.862	-458	-100	-15,5%	-5,1%
Temporales	20.496	16.283	20.356	17.081	-140	798	-0,7%	4,9%
CANGAS DEL NARCEA	1.419	1.034	1.491	1.067	72	33	5,1%	3,2%
Indefinidos	196	138	186	121	-10	-17	-5,1%	-12,3%
Temporales	1.223	896	1.305	946	82	50	6,7%	5,6%
CAUDAL	7.093	6.087	6.418	6.483	-675	396	-9,5%	6,5%
Indefinidos	653	656	789	641	136	-15	20,8%	-2,3%
Temporales	6.440	5.431	5.629	5.842	-811	411	-12,6%	7,6%
GIJÓN	52.139	50.571	50.857	54.863	-1.282	4.292	-2,5%	8,5%
Indefinidos	5.331	4.987	5.048	4.748	-283	-239	-5,3%	-4,8%
Temporales	46.808	45.584	45.809	50.115	-999	4.531	-2,1%	9,9%
GRADO	1.440	1.258	1.645	1.427	205	169	14,2%	13,4%
Indefinidos	194	202	157	138	-37	-64	-19,1%	-31,7%
Temporales	1.246	1.056	1.488	1.289	242	233	19,4%	22,1%
NALÓN	7.121	7.434	6.242	7.182	-879	-252	-12,3%	-3,4%
Indefinidos	1.144	798	1.024	854	-120	56	-10,5%	7,0%
Temporales	5.977	6.636	5.218	6.328	-759	-308	-12,7%	-4,6%
OCCIDENTE	4.902	3.617	4.741	3.587	-161	-30	-3,3%	-0,8%
Indefinidos	691	461	485	324	-206	-137	-29,8%	-29,7%
Temporales	4.211	3.156	4.256	3.263	45	107	1,1%	3,4%
ORIENTE	5.904	7.160	5.718	7.343	-186	183	-3,2%	2,6%
Indefinidos	474	475	455	504	-19	29	-4,0%	6,1%
Temporales	5.430	6.685	5.263	6.839	-167	154	-3,1%	2,3%
OVIEDO	41.933	46.857	41.737	49.748	-196	2.891	-0,5%	6,2%
Indefinidos	5.520	5.516	5.089	5.420	-431	-96	-7,8%	-1,7%
Temporales	36.413	41.341	36.648	44.328	235	2.987	0,6%	7,2%
SIERO	16.209	11.136	14.392	11.794	-1.817	658	-11,2%	5,9%
Indefinidos	2.054	1.351	1.872	1.306	-182	-45	-8,9%	-3,3%
Temporales	14.155	9.785	12.520	10.488	-1.635	703	-11,6%	7,2%
TINEO	973	663	760	652	-213	-11	-21,9%	-1,7%
Indefinidos	107	68	94	48	-13	-20	-12,1%	-29,4%
Temporales	866	595	666	604	-200	9	-23,1%	1,5%

Nota: comarcalización según territorios de CC.OO. de Asturias

Fuente: Servicio Público de Empleo, *Estadística de Contratos Registrados*

Por otra parte, en 2007 se realizaron en Asturias 33.671 contratos a través de **empresas de trabajo temporal**, de forma que el recurso a las ETT para la contratación de trabajadores se incrementó un +6,5% respecto al ejercicio anterior. Los contratos a mujeres fueron 14.829, un 44% del total, experimentando un fuerte aumento respecto al año 2006 (+14,3%) frente al aumento moderado de la contratación a hombres (+1,1%).

La estadística recoge la celebración de 9 contratos indefinidos a mujeres a través de este tipo de empresas, todos ellos con carácter *fijo-discontinuo* (también llamados de temporada o

campana), que se celebran para atender actividades que se desarrollan durante determinado o determinados períodos del año.

Los restantes 14.820 contratos realizados a mujeres tenían duración determinada, acogiéndose seis de cada diez a la fórmula *Eventual por circunstancias de la producción*, cuya utilización se incrementó un +19,8%. El número de contratos *Por obra o servicio determinado*, segunda modalidad en importancia, también aumentó un +12,1%, mientras que volvió a retroceder el uso de contratos de *Interinidad* por parte de las ETT.

Cabe señalar, además, que uno de cada tres contratos realizados a mujeres a través de empresas de trabajo temporal en 2007 fueron a tiempo parcial.

CONTRATOS REALIZADOS EN ASTURIAS A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL								
	2006		2007		Variación 2006-2007		Variación %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL INDEFINIDOS	2	8	0	9	-2	1	-100,0%	12,5%
Indefinido ordinario inicial	1	6	0	9	-1	3	-100,0%	50,0%
Fomento de empleo inicial	1	2	0	0	-1	-2	-	-100,0%
TOTAL TEMPORALES	18.631	12.964	18.842	14.820	211	1.856	1,1%	14,3%
Por obra o servicio	8.339	4.074	8.384	4.566	45	492	0,5%	12,1%
Eventual Circ. Producción	9.793	7.512	9.874	8.999	81	1.487	0,8%	19,8%
Interinidad	499	1.378	584	1.254	85	-124	17,0%	-9,0%
Prácticas	0	0	0	1	0	1	-	-
TOTAL CONTRATACIÓN	18.633	12.972	18.842	14.829	209	1.857	1,1%	14,3%

Fuente: Servicio Público de Empleo, *Informe de Seguimiento de la Contratación Laboral de las Empresas de Trabajo Temporal*

4. INGRESOS

Acabamos de comprobar que las mujeres tienen más dificultades para acceder a un empleo y, cuando lo hacen, soportan peores condiciones que los hombres: temporalidad, parcialidad, ocupaciones poco cualificadas y escasamente remuneradas, discriminación salarial... Ello condiciona enormemente la cuantía de sus ingresos, tanto en lo que se refiere a salarios como a prestaciones por desempleo y pensiones.

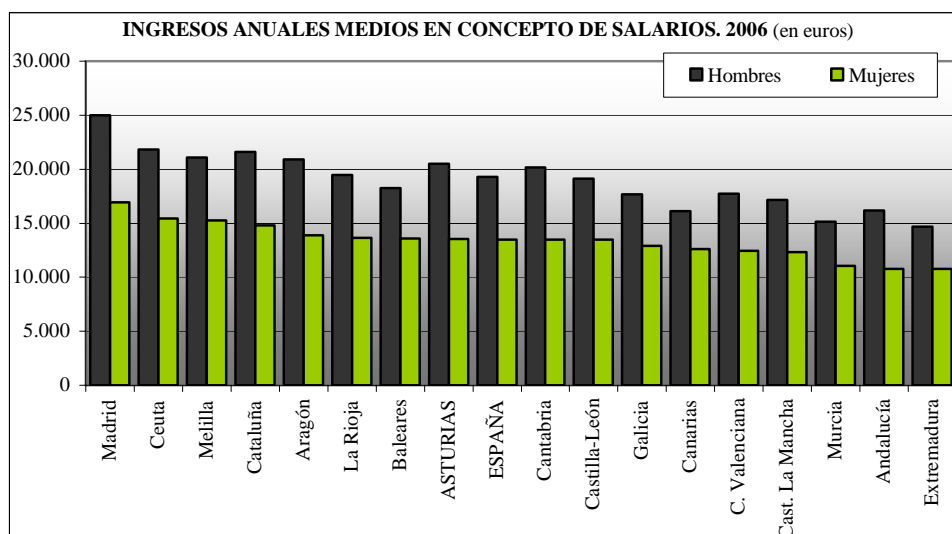
Como mencionábamos anteriormente, una de las consecuencias de los menores ingresos de las mujeres es que éstas no suelen ocupar el papel de sustentador principal del hogar, y por ello se les suele asignar la responsabilidad principal de las tareas domésticas. Estamos por tanto ante un círculo vicioso, y en consecuencia, las medidas dirigidas a reducir las desigualdades de género en el empleo y las dirigidas a reducir las desigualdades en los hogares (tales como animar a los padres a hacer uso del permiso por paternidad y otras medidas de conciliación) deben reforzarse mutuamente.

Para conocer las dimensiones de las diferencias entre sexos en materia de ingresos recurriremos a la estadística *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias* que elabora la Agencia Tributaria y cuyos últimos datos se refieren al año 2006.

4.1. SALARIOS

De acuerdo con los datos de la estadística, los trabajadores asturianos por cuenta ajena obtuvieron en 2006 unos ingresos medios anuales en concepto de salarios de 17.586 euros. En el caso de los asalariados varones, la cantidad se eleva hasta 20.507 euros, mientras que las mujeres ingresaron por término medio 13.529 euros, es decir, casi 7.000 euros menos al cabo del año. Por lo tanto, los ingresos salariales anuales de las mujeres fueron en Asturias inferiores en un 34% a los de los hombres.

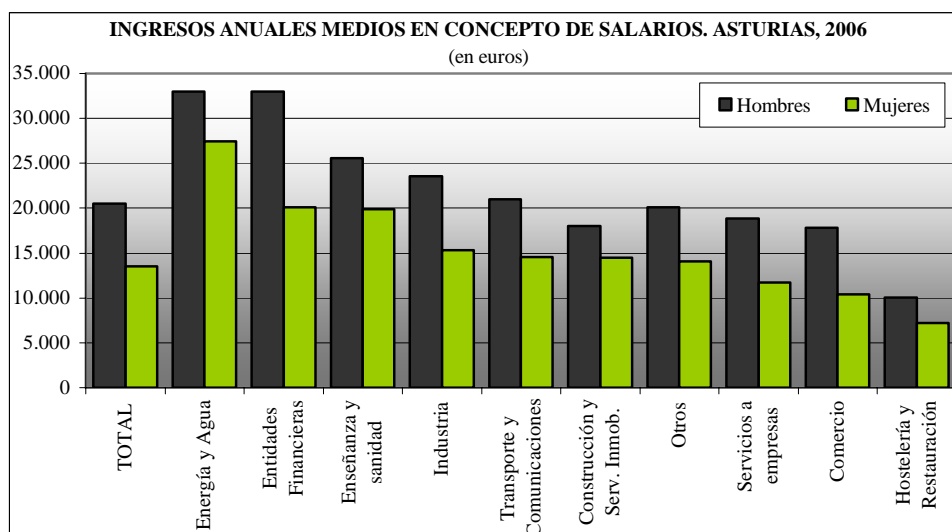
Los ingresos de las asturianas en concepto de salarios fueron similares a la media del conjunto de Comunidades Autónomas de régimen común (13.497 euros/año). En todos los territorios considerados los ingresos salariales medios de las mujeres fueron entre un 22% y un 34% inferiores a los percibidos por los varones, siendo Asturias la región en la que se registran las mayores diferencias entre unas y otros, y Canarias la que presenta un diferencial menor.



Fuente: AEAT, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*

Por actividades, las retribuciones más elevadas corresponden, en Asturias, a la rama de *Energía y agua* (con una escasa presencia femenina) y a la de *Entidades financieras y aseguradoras*. Los ingresos salariales anuales más bajos son los de *Hostelería y restauración* (en la que trabajan un número elevado de mujeres).

En todas las ramas de actividad consideradas por la estadística los ingresos salariales de las mujeres están por debajo de los percibidos por los hombres. Las mayores diferencias se dan en el *Comercio* y en las *Entidades financieras y aseguradoras*, actividades en las que las ganancias del colectivo femenino son aproximadamente un 40% inferiores a las obtenidas por los varones. Por el contrario, en las actividades de *Energía y agua* y *Construcción y servicios inmobiliarios* las trabajadoras ingresaron en torno al 20% menos que los varones, y son por tanto las que registran las menores diferencias en cuanto a ingresos salariales. Se trata de sectores en los que la presencia de mujeres es muy escasa y se concentra en ocupaciones de tipo administrativo, técnico y de gestión (que requieren cierto nivel de formación y responsabilidad y por tanto están relativamente bien retribuidas).



Fuente: AEAT, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*

Muchas circunstancias explican la existencia de estas diferencias entre sexos que muestra la estadística analizada. La más inmediata es el menor número de horas trabajadas por las mujeres al cabo del año, ya que, como hemos visto, tienen en mayor medida que los hombres contratos temporales y a tiempo parcial. No obstante, incluso tomando el salario por hora trabajada, los datos evidencian una menor retribución por parte del colectivo femenino. La última *Encuesta de estructura salarial* elaborada por el INE y referida a 2005 indica que los salarios por hora trabajada percibidos por las mujeres asturianas eran inferiores en un 30% a los percibidos por los varones.

A la hora de explicar estas diferencias hay que tener en cuenta, por lo tanto, otros factores adicionales, entre los que podemos mencionar la segregación vertical en el empleo, es decir, la ocupación de categorías inferiores por parte de la mujer (y por tanto, peor pagadas); la segregación horizontal o concentración del empleo femenino en ramas de actividad con remuneraciones más bajas; la menor antigüedad en el puesto derivada de un acceso al empleo más tardío o de las interrupciones en la vida laboral para asumir responsabilidades familiares, etc.

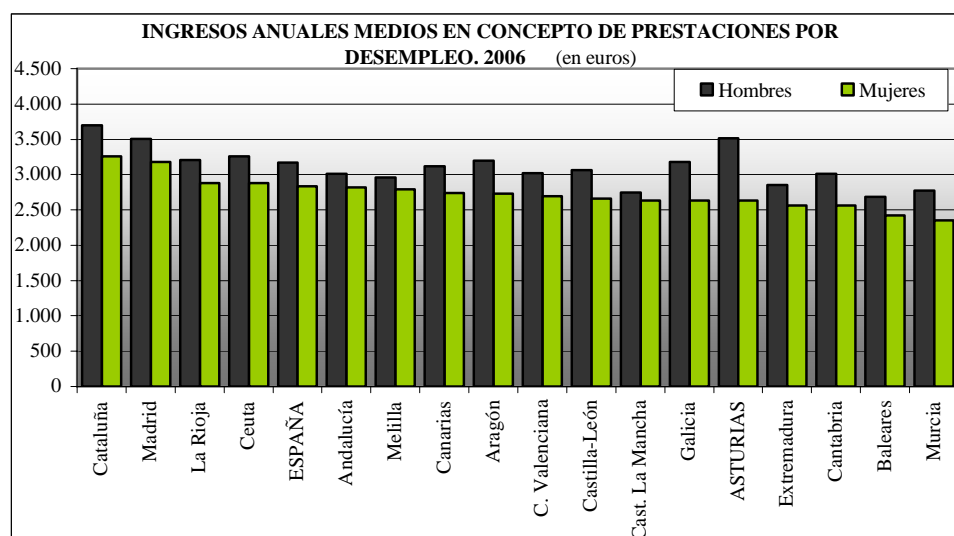
El hecho de que el mercado laboral no sea homogéneo explica por tanto una parte de las diferencias en los ingresos salariales de hombres y mujeres. Ahora bien, incluso a igualdad de condiciones de trabajo hay ocasiones en que la retribución de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres. Es entonces cuando podemos hablar verdaderamente de discriminación salarial, que puede ser directa, o darse de forma encubierta. Así sucede, por ejemplo, cuando se

establecen sistemas de clasificación profesional diferenciados para hombres y mujeres (categorías definidas en femenino ligadas a salarios más bajos); o cuando se determinan los factores que influyen en la valoración de los puestos de trabajo omitiendo o infravalorando aspectos del trabajo que mayoritariamente realizan las mujeres.

4.2. PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Según los datos de la Agencia Tributaria, un total de 73.397 asturianos recibieron en 2006 prestaciones por desempleo, por un importe medio anual de 3.128 euros. La cifra de mujeres ascendió a 32.107, y percibieron alrededor de 2.630 euros a lo largo del año, es decir, un 25% menos que los 3.514 euros que ingresaron los desempleados varones.

Los ingresos de las asturianas en concepto de prestaciones por desempleo fueron inferiores al promedio estatal, calculado para las Comunidades Autónomas de régimen común. En este contexto, los ingresos medios anuales de las mujeres en concepto de desempleo ascendieron a 2.836 euros. La cifra es inferior, en un 11%, a la de los desempleados varones.



Fuente: AEAT, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*

Aunque la normativa no discrimina al colectivo femenino frente al masculino en su acceso a las prestaciones por desempleo o en la cuantía de las mismas, la mayor precariedad de las condiciones laborales de las mujeres (temporalidad, trabajo a tiempo parcial, economía sumergida, bajos salarios...) dificulta en mayor medida el acceso a las prestaciones establecidas

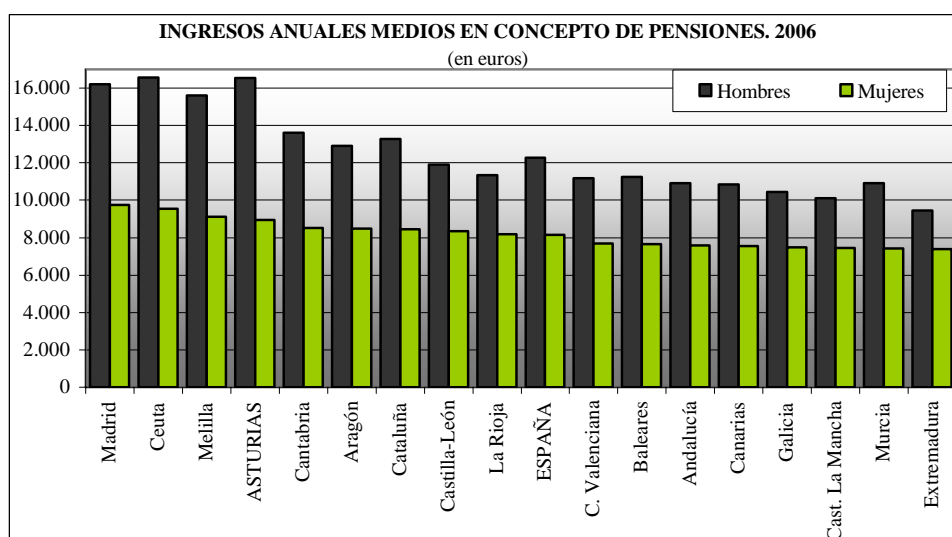
(por los menores períodos de cotización) y reduce su cuantía (por tener cotizaciones relativamente bajas).

4.3. PENSIONES

En Asturias el colectivo de pensionistas obtuvo en 2006 unos ingresos medios cifrados en 12.949 euros, cantidad que entre los varones se eleva a 16.540 euros, mientras que entre las mujeres se queda en 8.953 euros. Por lo tanto, los ingresos por pensiones que percibieron las mujeres asturianas fueron inferiores en un 46% a los obtenidos por los varones.

Los ingresos anuales de las pensionistas de la región están por encima del promedio estatal, que se cifró en 8.164 euros. Y ello debido, probablemente, al efecto de las pensiones de viudedad devengadas en Asturias, cuyo importe guarda relación con los salarios y pensiones de jubilación de los varones, que figuran entre los más altos del conjunto del Estado.

En ninguna otra Comunidad Autónoma de régimen común se registran unas diferencias tan amplias entre sexos en esta materia. A nivel estatal, la cuantía media de los ingresos anuales percibidos por las pensionistas fueron inferiores en un 33% a los de los pensionistas varones. Extremadura es la región con un menor diferencial, del 22%.



Fuente: AEAT, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*

Buena parte de estas diferencias entre hombres y mujeres se deben a la clase de pensión que perciben unos y otras: las mujeres son beneficiarias, sobre todo, de pensiones de viudedad, mientras que los hombres lo son, fundamentalmente, de jubilación. Y los importes de las

pensiones de jubilación son, por término medio, considerablemente más altos que los de viudedad.

En el caso de las pensiones de jubilación, la escasa y tardía incorporación femenina al mundo laboral dificulta que muchas mujeres reúnan los años de cotización exigidos para acceder a esta prestación. Los salarios inferiores, y por tanto, las cotizaciones más bajas, reducen asimismo el importe de la misma.

En las pensiones por incapacidad laboral, la ausencia de enfermedades y patologías específicas de la mujer en la relación de enfermedades profesionales reconocidas impide también el acceso a las mismas.

Finalmente, cabe citar la escasa cuantía de las pensiones de viudedad y de las pensiones no contributivas que reciben, fundamentalmente, las mujeres. En muchos casos estas prestaciones no permiten siquiera cubrir las necesidades personales básicas, contribuyendo a una creciente feminización de la pobreza.

5. LOS PLANES DE IGUALDAD

En el preámbulo de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se proclama que: “La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983”; y más adelante se añade que resulta necesaria: “Una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo”.

La ley sitúa en el marco de la negociación colectiva la promoción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, para que sean las partes negociadoras, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

¿Qué es un plan de igualdad?

Tal y como lo define el artículo 46 de la citada *ley de igualdad*, un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente, que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la retribución, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

El mismo artículo 46 recoge que los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, al margen del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

¿Qué obligaciones tienen las empresas?

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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) en la forma que se determina en la legislación laboral.

De acuerdo al artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, no todas las empresas tienen el mismo nivel de exigencia en la elaboración de planes de igualdad dependiendo, fundamentalmente, del tamaño de las mismas y de si tienen o no convenio colectivo propio:

- Las empresas de más de 250 trabajadores y convenio colectivo propio están obligadas a negociar un plan de igualdad.
- Las empresas sin convenio colectivo propio, independientemente del tamaño de la plantilla deberán atenerse a las exigencias que su convenio colectivo sectorial les imponga al respecto. Si el convenio sectorial recoge la obligación de que negocien y desarrollen un plan de igualdad, deberán llevarlo a efecto. A falta de previsión en el convenio de sector, las medidas de igualdad que deben negociarse en las empresas de más de 250 trabajadores/as, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
- Las empresas sancionadas por no cumplir el principio de igualdad de trato, sea cual sea su tamaño, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, mediante negociación o consulta con la representación sindical, cuando la autoridad laboral acuerde sustituir las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Las empresas de menos de 250 trabajadores/as con convenio colectivo propio deberán negociar medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de trato y oportunidades, pero no tendrán el deber de negociar un plan de igualdad, si bien la *ley de igualdad* prevé en su artículo 49, el establecimiento de medidas, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, para impulsar la implantación voluntaria de planes de igualdad, previa consulta a la RLT, dichas medidas incluirán el apoyo técnico necesario.

Con este fin, el punto diecisiete de la Disposición adicional décimo primera de la *ley de igualdad* modifica el apartado 1 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores incluyendo un nuevo párrafo con el siguiente texto:

“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

El punto dieciocho de la Disposición adicional décimo primera añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 85 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación al modo en que se articulará el deber de negociar planes de igualdad, con la redacción siguiente:

“Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”.

Esto significa que son los convenios de ámbito superior a la empresa los que deben regular el modo y las condiciones en que ha de llevarse a cabo la negociación de los planes de igualdad en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Posteriormente, y para hacer efectivo el deber de negociar el plan de igualdad, será necesaria la apertura de una negociación específica en el ámbito de cada una de las empresas con más de 250 trabajadores/as acogidas a dicho convenio.

Derechos y deberes en materia de información, consulta y negociación

La *ley de igualdad* garantiza el derecho a la información, tanto de la RLT como de los propios trabajadores y trabajadoras:

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

“Se garantizará el acceso de los representantes de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias”.

En el artículo 48 se regula el deber de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y se especifica que con esta finalidad podrán establecerse medidas “*que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación*”.

En relación al derecho de información y participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), en la disposición adicional décimoprimer, modifica el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos:

Artículo 64. Competencias.

1. *El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: Nuevo párrafo 2º: También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.*

13. *Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.*

El apartado 13 es singularmente importante ya que implica que la dirección de la empresa deba contar con la RLT para el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

En el supuesto de que el convenio colectivo aplicable a la empresa no regule las medidas y planes de igualdad, las posibilidades de actuación de la dirección que contempla el artículo 45 de *la ley de igualdad* tendrán un alcance limitado debido, por una parte, al carácter vinculante de los convenios colectivos y, por otra, porque la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores les impide hacer unilateralmente modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo si no es mediante el procedimiento y en razón a las causas previstas en el mismo.

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1. *La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:*

a) *Jornada de trabajo.*

b) *Horario.*

c) *Régimen de trabajo a turnos.*

d) *Sistema de remuneración.*

e) *Sistema de trabajo y rendimiento.*

f) *Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.*

2. *La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los apartados b), c), d) y e) del apartado anterior.*

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días (...). Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Otras medidas a adoptar para la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral

Al margen de los planes de igualdad, se impone a las empresas la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades; abriéndose un amplio abanico de posibilidades de negociación, cualquiera que sea el ámbito de aplicación del convenio colectivo e independientemente de que las medidas negociadas sean incluidas o no en un plan de igualdad.

La ley menciona entre las materias en las que se podrían establecer medidas concretas de acción positiva el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, en la clasificación profesional, promoción y formación. Son materias mencionadas a modo de ejemplo, es decir, que ni son las únicas sobre las que se pueden establecer medidas de acción positiva, ni éstas (las acciones positivas) son el único tipo de medidas a negociar; de hecho es esencial que antes de adoptar medidas de acción positiva, sean detectadas y eliminadas posibles situaciones discriminatorias. En este sentido, a las competencias que el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores reconoce al comité de empresa, se añade una nueva labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

De acuerdo a la disposición transitoria cuarta de la *ley de igualdad*, el deber de negociar en materia de igualdad dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de su entrada en vigor.

No obstante, los convenios colectivos negociados con anterioridad a la vigencia de la LOIEMH y que hayan comprometido su adaptación a la misma, deberían abrir una negociación, bien reuniendo de nuevo a la comisión negociadora del convenio, bien a través de la comisión paritaria si tienen encomendadas competencias para la adaptación del mismo a las modificaciones normativas o bien a través de la comisión de igualdad. La negociación podría limitarse a realizar las modificaciones necesarias para adaptar el texto del convenio a los nuevos derechos establecidos por Ley, o bien pueden acordar iniciar un proceso de negociación

para la elaboración de un plan de igualdad, con la realización previa del diagnóstico de situación.

Proceso de negociación de medidas y planes de igualdad

Las plataformas sindicales deben incluir entre sus objetivos prioritarios la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y, en su caso, planes de igualdad, de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa (sectoriales y grupos de empresas), deberán recoger expresamente la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas con más de 250 trabajadores/as, o de un número inferior si en el sector se considera pertinente, de acuerdo a unos criterios básicos en relación a las siguientes cuestiones:

- Estructura y materias básicas que deben tener los planes de igualdad.
- Constitución de una comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad.
- Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad en cada empresa, pudiéndose especificar las variables generales que a tal fin deberán ser consideradas.
- Procedimiento por el cual las empresas afectadas por la obligación de negociar un plan de igualdad y la representación sindical en el ámbito de la misma informarán a la comisión paritaria sectorial del inicio de las negociaciones y del resultado de las mismas, presentando el texto del acuerdo en el caso de haberse alcanzado.
- Procedimiento para resolver los conflictos que se puedan producir durante la negociación o en el desarrollo de un plan de igualdad en la empresa (intervención de la comisión paritaria como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales si el sector o la empresa están adheridos a alguno de los existentes o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial).
- Establecer medidas concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que serán de aplicación directa en todas las empresas de su ámbito.

Se trata de un aspecto fundamental sobre todo de cara a su aplicación en las empresas pequeñas y medianas, sin convenio colectivo propio y que, muy probablemente, no contarán con ninguna posibilidad de negociar a nivel de empresa.

- Elaborar e implementar un plan de igualdad sectorial, constituyendo para tal fin una comisión de igualdad.

2. Los convenios colectivos de empresa de más de 250 trabajadores y trabajadoras deberán negociar un plan de igualdad que integre el conjunto de medidas que serán de aplicación directa en todos sus centros de trabajo.

3. Los convenios colectivos de empresa de menos de 250 trabajadores y trabajadoras regularán, como mínimo, las medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todos sus centros de trabajo pudiendo conformar, donde así lo consideren, un plan de igualdad.

4. Las medidas de igualdad que todos los convenios colectivos deben incorporar, conformen o no un plan de igualdad, pueden ser de diversa índole, tales como:

- Medidas de acción positiva.
- Cambios en la redacción del convenio colectivo para adaptarlo a la nueva normativa y garantizando que ninguno de sus artículos contenga una regulación inferior a lo legalmente establecido.
- Mejoras de los derechos individuales y colectivos de trabajadoras y trabajadores.
- Acciones formativas en igualdad de oportunidades.

La elaboración de un plan de igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo

Como norma general, la elaboración del plan de igualdad debe producirse a lo largo del proceso de negociación del convenio colectivo y concluir con el cierre del mismo, pasando en su integridad a formar parte del cuerpo normativo del mismo.

Para facilitar este objetivo sería conveniente que la representación sindical contara con un informe de aproximación a la situación en relación a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, así como con propuestas de las posibles medidas y objetivos que podrían conformar el plan de igualdad.

Para la negociación de esta materia, la comisión negociadora podría, si así lo considera, conformar una comisión específica que trabaje, de forma paralela, en el diagnóstico, así como en la elaboración de los objetivos y contenidos del plan. En este caso, los resultados deberán ser posteriormente ratificados por la comisión negociadora del convenio, incluyendo el plan de igualdad en el acuerdo de firma del convenio.

Acuerdo básico para la elaboración e implementación de un plan de igualdad

Cuando las partes negociadoras no consideren posible la realización del diagnóstico de situación y la elaboración del plan de igualdad durante el proceso de negociación del convenio

colectivo, podrán acordar llevarlo a cabo con posterioridad a la firma del convenio, siempre que reflejen en el articulado del mismo, al menos, los siguientes elementos:

- Fijación de un plazo máximo para la realización del diagnóstico y la elaboración del plan de igualdad.
- Compromiso de adoptar el plan, una vez concluida su elaboración, mediante la firma de un acuerdo por parte de quienes están legitimados para negociar, para lo que se preverá la convocatoria de una reunión extraordinaria de la comisión negociadora.
- Constitución de una comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad, en un determinado plazo de tiempo desde la firma del convenio.
- Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad, pudiéndose especificar las variables generales que a tal fin deberán ser consideradas.
- Fases y estructura básica del plan de igualdad.
- Relación de materias que se abordarán en el marco del plan de igualdad.
- Intervención de la comisión paritaria del convenio, en el supuesto de bloqueo de la actividad de la comisión de igualdad o de incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia.

Algunas consideraciones generales

1. La falta de acuerdo en el diagnóstico de situación no invalida la obligación de negociar el plan de igualdad. Es necesario hacer un diagnóstico, pero no es obligatorio que las partes alcancen un acuerdo en torno a él. Las propuestas sindicales y empresariales serán, como en cualquier otra materia, inicialmente diferentes y/o contrapuestas. El objetivo es alcanzar, mediante la negociación, un consenso en los objetivos y medidas que conformarán el plan de igualdad.

2. A lo largo del proceso de negociación e implementación de un plan de igualdad, pueden surgir problemas que ralenticen e, incluso, paralicen totalmente la realización del diagnóstico y/o el acuerdo en los objetivos y medidas que debería contemplar el plan de igualdad. Para tratar de evitarlo, sería conveniente pactar en el convenio colectivo de referencia que serán la comisión paritaria o, en su caso, la comisión negociadora, las que actuarán como mediadoras en primera instancia ante cualquier conflicto surgido y, en el supuesto de que éste no sea resuelto por la misma, se recurrirá a los organismos de solución de conflictos colectivos o a la jurisdicción social.

3. La incorporación de mujeres en las delegaciones sindicales de las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos en proporción, como mínimo, a su nivel de afiliación y/o presencia en la empresa o sector.

4. Las negociaciones de planes de igualdad deben contar con asesoramiento especializado en políticas de género a través de las secretarías de la mujer de CC.OO. y, cuando sea necesario, de los servicios jurídicos del sindicato.

Fases de la negociación del plan de igualdad

Un plan de igualdad ha de diseñarse teniendo en cuenta la realidad concreta de cada empresa o sector. Por tanto, es necesario partir, como fase previa, de la realización de un diagnóstico para detectar y valorar en qué aspectos se detectan carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

El diagnóstico de la situación de partida deberá basarse en las conclusiones que se extraigan del análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, de:

- Todos los datos, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del plan de igualdad, que nos permitan un conocimiento exhaustivo de la situación comparada de trabajadores y trabajadoras.
- Los contenidos del convenio colectivo vigente, así como de las normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas, que sean de aplicación en la empresa y no formen parte del texto convencional.

A partir de los resultados del análisis se diseñará el plan de igualdad, marcándose los objetivos básicos cualitativos y cuantitativos, en términos que permitan el seguimiento y una evaluación posterior de resultados lo más objetiva posible. Para alcanzar los objetivos básicos será necesario elaborar y programar medidas y actuaciones concretas en relación a cada uno de ellos.

Así pues, el plan de igualdad deberá contener las siguientes fases:

- **Programación** del desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. Es importante fijar prioridades y establecer un programa de actuación, un calendario, especificando para cada una de las medidas que incluye el plan, cuál es la situación de partida, cuál el objetivo al que se aspira y en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlo. Y, finalmente, es necesario que en todas las fases, y para cada una de las medidas a desarrollar, quede claramente determinada la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.

- **Implantación.** Una vez diseñado el plan de igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.

- **Seguimiento y evaluación.** Es necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados. Previo a la evaluación final, la comisión de igualdad u órgano análogo, elaborará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

¿Qué datos son necesarios para elaborar un plan de igualdad?

Para concluir con un diagnóstico objetivo en relación a las materias indicadas, la comisión de igualdad debe contar con información precisa sobre cada una de ellas. Cuanto más amplios y concretos sean los datos de partida más ajustado a la realidad será el diagnóstico resultante.

Si contamos con una implicación real de la dirección de la empresa, será más fácil obtener la información solicitada; y una información homogénea y, de entrada, consensuada, permitirá lograr más fácilmente un diagnóstico compartido y llegar a un acuerdo sobre los objetivos y medidas a desarrollar.

De cualquier forma, nuestra petición de datos debería permitirnos obtener la siguiente información, siempre desagregada por sexos:

- Sobre el **acceso a la empresa:**

- Evolución de la plantilla en los últimos cinco años:
 - hombres y mujeres de nueva incorporación;
 - hombres y mujeres que han sido baja en la empresa, especificando la causa de la baja (despido, finalización del contrato, incapacidad, jubilación, cese por atención de personas a cargo, cese por cambio de trabajo, otros).
- Incorporaciones del último año por:
 - tipo de contrato;
 - categorías o grupos profesionales;
 - y puestos de trabajo.
- Información básica de las solicitudes presentadas por puestos de trabajo con indicación de la cualificación académica, experiencia profesional y formación complementaria.

- Sobre las **características de la plantilla:**

- Distribución por grupos de edad.

- Distribución por tipo de contrato.
 - Distribución por categoría o grupo profesional y antigüedad.
 - Distribución por categoría o grupo profesional y nivel de estudios.
- Sobre **retribuciones**:
 - Distribución por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional.
 - Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base + pluses o complementos fijos).
 - Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los componentes salariales variables (pluses voluntarios, incentivos de producción, etc.).
 - Sobre **formación** continua:
 - Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa.
 - En cuántas ocasiones han participado en acciones formativas:
 - a iniciativa de la empresa;
 - a iniciativa propia.
 - Personas que disfrutaban de becas o ayudas para la formación.
 - Horas de formación recibida en base a los siguientes tipos: presencial en horario laboral, presencial fuera de horario laboral, *on line*.
 - Personas participantes en acciones formativas de larga duración, de duración media y de corta duración.
 - Personas que han solicitado y obtenido permisos individuales para la formación por categorías y/o grupos profesionales.
 - Personas que han solicitado y obtenido la adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios reglados por categorías y/o grupos profesionales.
 - Sobre **promoción**:
 - Promociones en el último año por categorías o grupos profesionales.
 - Cambios de categoría o grupo profesional en base al tipo de proceso de promoción:
 - Promoción automática por antigüedad en la empresa y categoría o grupo profesional de origen.
 - Promoción por prueba objetiva.
 - Promoción decidida discrecionalmente por la dirección.
 - Promociones salariales del último año que no conlleven un cambio de categoría o grupo profesional.
 - Promociones vinculadas a la movilidad geográfica:
 - Dentro de la misma provincia.
 - Dentro del país.
 - Fuera del país.
 - Datos relativos a la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral:

- Utilización durante el último año de las siguientes suspensiones temporales y permisos retribuidos:
 - Incapacidad temporal.
 - Maternidad.
 - Paternidad.
 - Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad.
 - Suspensión por riesgo durante el embarazo.
 - Suspensión por riesgo durante la lactancia.
 - Permiso de lactancia.
 - Acumulación del permiso de lactancia.
 - Permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales.
 - Permiso por cuidado de familiares por enfermedad, accidente, hospitalización, etc.
- Utilización durante el último año de los siguientes derechos no retribuidos:
 - Reducción de jornada por cuidado de los hijos e hijas.
 - Reducción de jornada por cuidado de otros familiares.
 - Excedencia por cuidado de los hijos e hijas.
 - Excedencia por cuidado de otros familiares.
 - Asistencia a consulta médica.
 - Acompañamiento de personas dependientes a consulta médica.
 - Otros permisos.

Si la disposición de la empresa no es muy favorable y el nivel de información por ella facilitado no es suficiente, deberemos tener en cuenta la posibilidad de recurrir a otras fuentes de información a nuestro alcance:

- Censo de la empresa.
- Censo electoral.
- Censo salarial.
- Copia básica de los contratos de trabajo.
- TC1.
- TC2.
- Comunicaciones de bajas.
- Documentación interna sobre criterios de distribución de incentivos.
- Valoración de puestos trabajo.
- Plan de acción empresarial.
- Intranet y/o página *web* de la empresa.
- Memoria anual de la empresa.
- Informe anual de actividades.
- Reglamentación interna.
- Revistas e información corporativa.
- Informes de responsabilidad social corporativa.
- Publicaciones en prensa y/o anuncios de ofertas de trabajo.

Aún así, conseguir todos los datos relacionados será difícil y no siempre posible. Sin embargo, aunque no consigamos una visión completa de todas las áreas en las que sería necesario

intervenir, ello no ha de impedirnos actuar en relación a todas aquellas materias en las que observemos la necesidad de mejorar.

6. CONCLUSIONES

Las principales variables que definen la incorporación de las mujeres asturianas al mercado laboral experimentaron en 2007 avances importantes, ya que volvieron a elevarse los niveles de actividad y de empleo femeninos, e igualmente se moderaron los índices de paro y temporalidad que sufre este colectivo. La ralentización del crecimiento económico que se observa desde finales del año pasado y se prevé para los próximos años hace dudar sobre la continuidad de la positiva trayectoria observada en los últimos ejercicios.

6.1. En 2007 alrededor de 8.600 asturianas se incorporaron al mercado laboral para trabajar o buscar empleo, lo que ha supuesto un incremento significativo (+4,3%) de la cifra de mujeres económicamente activas en la región. Esta positiva evolución ha elevado la tasa de **actividad** femenina en 1,7 puntos porcentuales, hasta situarla en el 42,40%, y ha permitido acortar el todavía amplio diferencial que la separa de la correspondiente a los varones (59,53%) y a las mujeres españolas (48,49%).

6.2. Aun así, alrededor de 74.700 asturianas con edades comprendidas entre los 25 y los 54 años no participan en el mercado laboral, fundamentalmente por dedicarse en exclusiva a las tareas domésticas y al cuidado de niños y mayores dependientes. Incorporar a este colectivo de **inactivas** al mercado de trabajo pasa no sólo por crear empleo, sino también por extender la red de infraestructuras y servicios sociales de apoyo (escuelas de 0 a 3 años, centros de día para mayores...), por introducir medidas de conciliación en las empresas (entre otras, horarios más adaptados a las necesidades personales de los trabajadores), y por lograr un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de atención a la familia dentro de la pareja.

6.3. Las 23.100 mujeres desempleadas que, por término medio, hubo en Asturias el pasado año, proporcionan una tasa de **paro** femenino del 11,09%, muy superior todavía a la masculina (6,42%) y a la de las españolas (10,85%), pese a que en 2007 se recortaron las distancias respecto a ambos colectivos de referencia. El número de asturianas en paro se redujo en unas 2.100 personas (-8,3%, en términos relativos), posibilitando un descenso de la tasa de paro femenina de 1,5 puntos porcentuales.

6.4. En Asturias, alrededor de 185.500 mujeres con edad para trabajar (16 y más años) están efectivamente ocupadas. La tasa de **empleo** femenina, del 37,70%, está muy por debajo de la masculina (55,70%), y también de la media española (43,63%), aunque las distancias respecto a ambas se han reducido en 2007. Y es que el pasado año unas 10.700 asturianas accedieron a un

empleo, lo que ha supuesto un incremento significativo del colectivo de ocupadas (+6,1%), y una elevación de la tasa de empleo de 2,2 puntos porcentuales.

Los niveles de **temporalidad** del empleo femenino se recortaron en 2007 en 3,3 puntos, al crecer el número de trabajadoras con contrato fijo (hay 12.300 más que en 2006) y descender ligeramente el de trabajadoras con contrato temporal (hay 700 menos). Con todo, un 33,22% de las asalariadas asturianas está contratada temporalmente, frente a “sólo” un 27,92% de los asalariados varones.

6.5. Las mayores dificultades de las mujeres para acceder y permanecer en el empleo, y las peores condiciones que soportan (temporalidad, parcialidad, ocupaciones poco cualificadas y escasamente remuneradas, discriminación salarial...) condicionan la cuantía de sus **ingresos**. En 2006 (último dato proporcionado por la Agencia Tributaria) los ingresos salariales anuales de las asturianas fueron inferiores en un 34% a los de los hombres, los derivados de prestaciones por desempleo fueron un 25% más bajos, y los percibidos en concepto de pensiones fueron un 46% inferiores. Al ser menores sus ingresos, las mujeres no suelen ocupar el papel de sustentador principal del hogar, y por ello se les suele asignar la responsabilidad principal de las tareas domésticas, lo que dificulta su incorporación plena al mercado laboral en condiciones de igualdad.