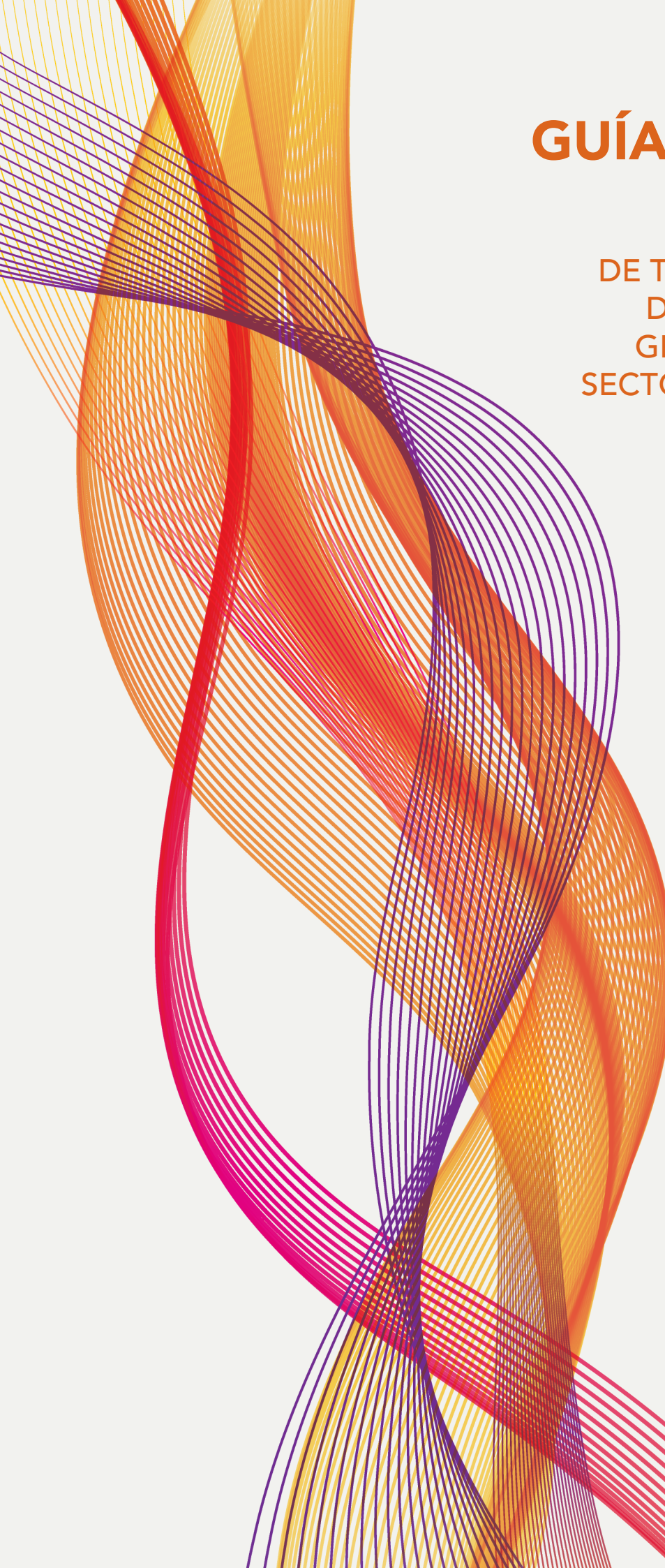




GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

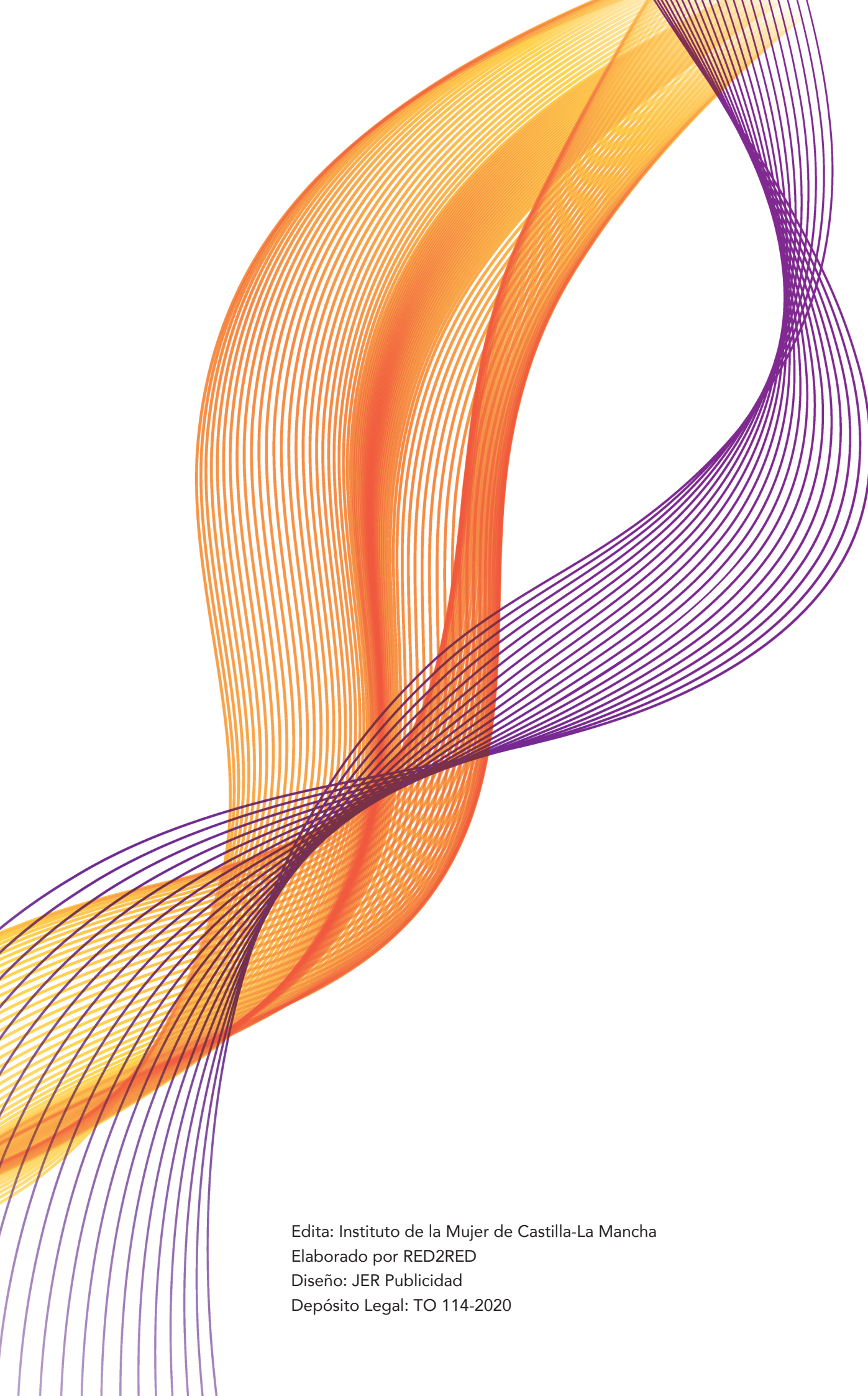
DE TRANSVERSALIZACIÓN
DE LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN EL ÁMBITO
SECTORIAL DE ECONOMÍA,
EMPRESAS Y EMPLEO



Castilla-La Mancha



Instituto de la **Mujer**
CASTILLA-LA MANCHA



Edita: Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha
Elaborado por RED2RED
Diseño: JER Publicidad
Depósito Legal: TO 114-2020

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Presentación de esta Guía	5
1.2. Mujer y mercado laboral	5
1.2.1. Segregación horizontal	6
1.2.2. Segregación vertical	8
1.2.3. Brecha salarial de género	10
 2. ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES BRECHAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO SECTORIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO	 15
2.1. Presencia de las mujeres y los hombres en este ámbito sectorial.....	15
2.1.1. Formación profesional y universitaria	15
2.1.2. Mercado laboral.....	18
2.1.3. Otras cuestiones relacionadas con la presencia de las mujeres en el mercado laboral	28
2.2. Participación de mujeres y hombres en los más altos niveles de toma de decisiones	29
2.2.1. Mujeres en cargos de dirección de los principales organismos de servicio público relacionados con el sector.....	29
2.2.2. Mujeres directivas en las empresas privadas del sector.....	31
2.3. Acceso diferencial de mujeres y hombres a recursos básicos	35
2.3.1. Estrategias políticas de la región en materia de empleo y emprendimiento con enfoque de género	35
2.3.2. Acceso a la educación	37
2.3.3. Recursos de apoyo a la inserción laboral	40
2.3.4. Recursos de apoyo al emprendimiento	43
2.3.5. Conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo	46

2.3.6. Otros recursos informativos sobre buenas prácticas desarrolladas en CLM	51
3. BUENAS PRÁCTICAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	52
3.1. Programa MAC	53
3.2. Diana	55
3.3. Conectadas por el empleo	57
3.4. Minerva	59
3.5. Mujeres tecnológicas	61
3.6. Innovatia 8.3.....	63
3.7. Otras prácticas destacables	65
4. ELEMENTOS CLAVE DE LAS BUENAS PRÁCTICAS ANALIZADAS	67
5. "LAGUNAS" DE DATOS.....	69
6. ANEXOS.....	71
6.1. Normativa y planes de referencia	71
6.2. Bibliografía consultada	71
6.3. Tablas y gráficos.....	75

1.1. Presentación de esta Guía

La presente Guía trata de aportar de forma sintética una serie de recursos informativos destinados a la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (CLM) de cara a contribuir en su labor en materia de transversalización de la perspectiva de género sobre las competencias objeto de su Departamento.

De entre el conjunto de competencias que aborda esta Consejería, la Guía en cuestión se ha **centrado sobre todo en el ámbito del empleo y el emprendimiento** y ofrece una breve contextualización de este ámbito sectorial con un diagnóstico de la situación de las mujeres en el ámbito laboral, su presencia en los puestos de responsabilidad en el territorio castellano-manchego y su acceso a determinados recursos básicos disponibles en CLM, así como información sobre algunas experiencias que ya se han desarrollado en la región. Estos contenidos proceden del análisis de los principales indicadores desagregados por sexo disponibles, que ayudan a describir esta realidad territorial con enfoque de género y que, en su caso, permiten detectar la existencia de posibles brechas.

Asimismo, la guía ofrece una **selección de buenas prácticas en la incorporación de políticas de igualdad de género que se desarrollan con relación a este sector en otras realidades territoriales españolas**, a fin de conocer los elementos más destacables de experiencias reales de las que se puedan extraer **aprendizajes exportables**. Esta selección se ha hecho bajo el criterio de diversidad en los ámbitos de intervención (legislación, planes, proyectos, convocatorias de ayuda, etc.), identificando los aspectos transferibles, de sostenibilidad o más innovadores que han destacado entre la documentación consultada.

A lo largo de la Guía se dispone de hipervínculos a información ampliada y al final del documento se proporciona una relación de bibliografía complementaria con el enlace web a la correspondiente fuente.

1.2. Mujer y mercado laboral

Históricamente se han otorgado “papeles” sociales distintos a mujeres y a hombres de acuerdo a los roles de género. Esta situación también se ha reproducido en el ámbito económico y profesional, influyendo sobre el acceso y la presencia de las mujeres en el mercado laboral.

La división sexual del trabajo ha constituido una organización social y económica discriminatoria, basada en la atribución de capacidades y responsabilidades a una persona en función del sexo biológico. A partir del sexo asignado al nacer, se produce la construcción identitaria del género desde donde nos enseñan la división sexual del trabajo

y se naturalizan las tareas asignadas a las mujeres “cuidar a las personas y los aspectos domésticos, por resignación”, mientras que las asignadas a los hombres son “por sacrificio y superación”. Mientras esta construcción enseña a las mujeres a permanecer en casa, a los hombres les favorece su autonomía personal, o en todo caso como seres para ser cuidados no para cuidar. Así, **tradicionalmente se ha asignado el trabajo productivo a los hombres y el trabajo reproductivo y de cuidados a las mujeres.**

La clara incorporación de la mujer al trabajo asalariado en España no se produce hasta el último cuarto del siglo XX. La aprobación de la Constitución Española en 1978 supuso el establecimiento de la igualdad entre mujeres y hombres ante la ley y el fin de determinadas medidas que establecían la subordinación legal de la mujer al hombre, como la autorización marital que las mujeres necesitaban para trabajar y recibir un salario (Millán-Vázquez, Santos-Pita y Pérez-Naranjo, 2015).

En las últimas décadas la presencia femenina en el mercado laboral ha ido en aumento. La tasa de actividad de las mujeres en España ha pasado del 28,53% en 1976 al 53,53% en 2019 y la tasa de empleo del 26,34% al 45,21%. En Castilla-La Mancha (CLM) los cambios en el número de mujeres activas y ocupadas también han sido apreciables, incluso mayores en términos relativos respecto a la media nacional (con casi 3 puntos porcentuales más de incremento para ambos indicadores), donde la tasa de actividad de las mujeres castellano-manchegas ha aumentado desde 1976 del 23,18% al 51,91% en 2019 y la tasa de ocupación del 20,42% al 40,53% para el mismo periodo (INE, 2019T4).

En todo caso, se trata de cifras muy inferiores a las que se encuentran al analizar la presencia de hombres en el mercado laboral y tal y como ratifica el informe *Análisis de la brecha salarial de género en España* (PWC, 2019) se constata que **el crecimiento de la población activa femenina y el aumento de las tasas de ocupación de las mujeres son notables**, pero a pesar de estas mejoras siguen existiendo diferencias en la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral.

Y ello es debido a que las mujeres siguen encontrando factores que condicionan y dificultan sus carreras profesionales.

La transmisión de los estereotipos de género, los cuales contribuyen a la permanencia de la segregación horizontal y vertical, afecta de manera especial a la participación de las mujeres en el ámbito laboral. Además, la incorporación de la mujer al trabajo asalariado no ha supuesto el abandono de las mujeres del trabajo reproductivo y éstas generalmente siguen asumiendo casi en su totalidad las tareas del hogar y de cuidados, haciendo frente a la llamada **dobles jornada** o *dobles presencia*. Las dificultades para la conciliación laboral y familiar y la escasa o nula corresponsabilidad también suponen barreras para la carrera profesional de las mujeres. Ello explicaría el hecho de que las mujeres no estén con plena dedicación en el mercado de trabajo y mientras esto sea así, será imposible diseñar políticas que cambien esta desigual dedicación, que promuevan el reparto de ambas esferas entre mujeres y hombres propiciando una reflexión sobre la probable imposibilidad de ofrecer dedicación plena a la dos esferas a la vez.

1.2.1. Segregación horizontal

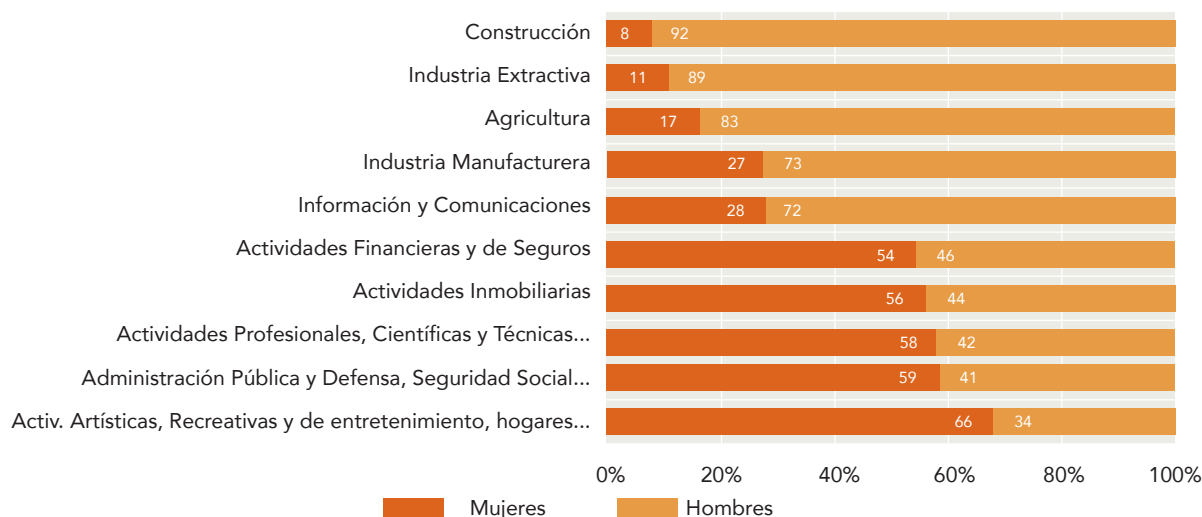
La división sexual del trabajo conduce igualmente a una segregación horizontal en el ámbito laboral, donde **las mujeres tienen mayor presencia en ámbitos profesionales relacionados con las tareas de cuidados y del hogar** (PWC, 2019) que

tradicionalmente se han asignado a éstas de acuerdo a los roles de género. Así, las mujeres ocupan mayoritariamente sectores como el sanitario o el educativo, además de suponer un porcentaje elevado entre las personas ocupadas en servicios sociales y en el servicio doméstico, donde son más del 85% y del 86% respectivamente del total de las personas empleadas en estas actividades en España (INE, 2019T4).

La EPA no ofrece el mismo nivel de desagregación de los datos por comunidades autónomas y algunas ramas de actividad económica están agrupadas. A pesar de ello, se puede observar que casi la mitad (47%) del total de las mujeres ocupadas en CLM están empleadas en el grupo¹ que contiene el ámbito educativo y las actividades sanitarias y de servicios sociales, entre otras.

Si se analiza la presencia según sexo sobre el total de cada rama de actividad, se aprecia que las mujeres de CLM suponen el 66% de las personas empleadas en el grupo que comprende las actividades domésticas² así como en diversos servicios. Mientras que **en construcción, industria extractiva y agricultura el porcentaje de mujeres no supera el 20%** del total de personas ocupadas en cada rama.

Gráfico 1. Población ocupada por sexo y grupos de ramas de actividad en CLM



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE, 2019T4)

Además, las ocupaciones más feminizadas tienen peores condiciones laborales, como salarios más bajos y empleos con alta temporalidad. De acuerdo a los últimos resultados anuales disponibles sobre salario medio³ de la EPA (INE, 2018), los empleos con salario medio más bajo en España pertenecen a la categoría de actividades domésticas (750,24€), seguidos de los empleos en hostelería (1.235,08€), agricultura (1.249,75€) y las actividades administrativas (1.348,38€), ámbitos en los que, en correspondencia con lo que se ha visto en el Gráfico 1, las mujeres tienen una presencia elevada, a excepción de la agricultura.

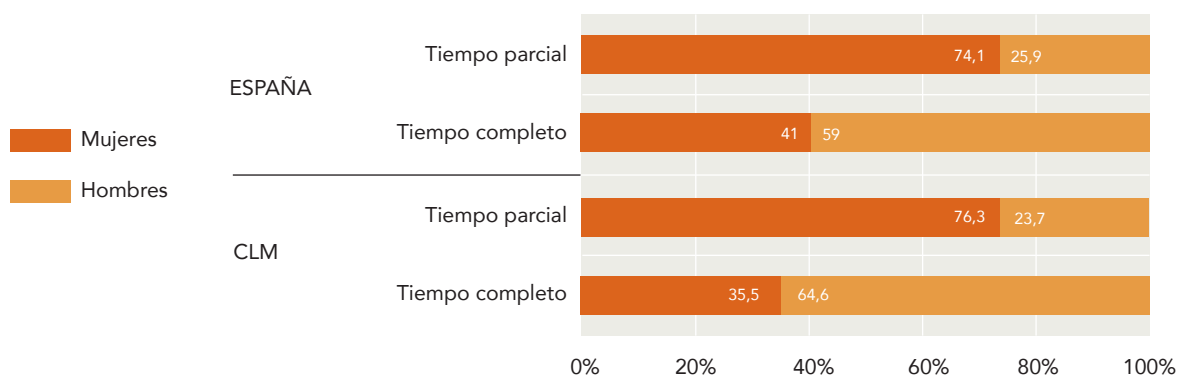
1 Según la clasificación del INE, la categoría mencionada agrupa las siguientes ramas de actividad: Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales.

2 Según la clasificación del INE, la categoría mencionada agrupa las siguientes ramas de actividad: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios.

3 Según el INE, los datos sobre los salarios medios son la media de los salarios brutos mensuales en euros.

Asimismo, **las mujeres suponen un 76,3% de las personas empleadas a tiempo parcial en CLM**, superando el porcentaje del conjunto de España en más de dos puntos porcentuales, y tal y como se observa en el próximo Gráfico, **suponen el 35,5% de la población ocupada con jornada a tiempo completo en CLM**, 5 puntos y medio por debajo del porcentaje a nivel nacional.

Gráfico 2. Población ocupada según tipo de jornada y sexo, en CLM y España



Fuente: EPA (INE, 2019T4)

La motivación por el trabajo a jornada a tiempo parcial también presenta diferencias entre mujeres y hombres en el conjunto de España, lo cual puede tomarse como referencia para las comunidades autónomas – CCAA –, dado que el INE no desagrega estos datos a nivel autonómico. El principal motivo para tener una jornada a tiempo parcial es no haber podido encontrar trabajo a tiempo completo, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, por detrás de esta razón **un 13,2% de las mujeres tienen jornada parcial por dedicarse al cuidado de personas dependientes⁴**, frente a un 2,4% de los hombres deben su situación de parcialidad a esta causa.

La mayor asunción por parte de las mujeres de contratos con mayor temporalidad o parcialidad constata que, a pesar de los avances en materia de igualdad, **las mujeres siguen asumiendo en gran medida las tareas de cuidado** lo que influye de distintas maneras sobre su vida laboral, por ejemplo, modificando su jornada laboral para conciliar la vida laboral y familiar, pero también asumiendo menores salarios y su consiguiente repercusión posterior en menores prestaciones contributivas, lo que explica en parte el fenómeno de la **feminización de la pobreza**.

1.2.2. Segregación vertical

Las mujeres ocupan habitualmente los puestos más bajos de la jerarquía profesional y tienen poca presencia en los órganos de dirección de las empresas (PWC, 2019).

Distintos organismos han planteado varias medidas, tales como el establecimiento de cuotas mínimas de presencia de mujeres, con el fin de disminuir la brecha de género en los puestos de responsabilidad de las empresas. La *Carta de los Derechos Fundamentales* de la Unión Europea – UE – establece en su artículo 23 lo siguiente:

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

En la *Resolución sobre las mujeres y la dirección de las empresas de 2011*, la UE recomendaba de manera concreta a las empresas el objetivo de alcanzar al menos un 30% de mujeres en los órganos de dirección para 2015 y un 40% a partir de 2020. Sin embargo, en 2016 sólo en 4 países⁵ de la UE se había alcanzado un 30% de representación de mujeres en la dirección de las empresas. En España en ese mismo año existía tan sólo una representación femenina del 20,3% (Tobías, 2017).

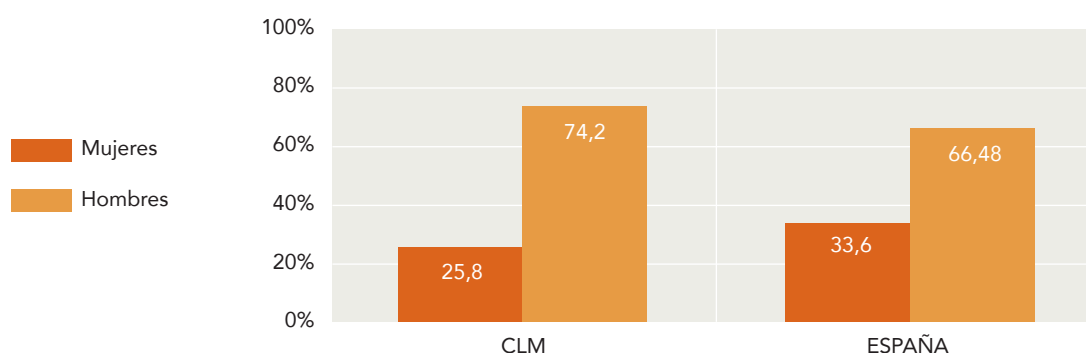
En el marco normativo español, la *Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, expone en su artículo 75:

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada⁶ de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

No obstante, en el estudio *Presencia de las mujeres en la empresa española* (Informa, 2018) se señala que entre las 14.436 sociedades (de las 942.242 empresas con divisas en nuestro país) que analiza el estudio en las que se podría aplicar esta recomendación, **sólo un 12,28% tiene una presencia de mujeres en su Consejo de Administración (C.A.) superior al 40%.**

Además, al analizar la población castellano-manchega ocupada desagregada por sexo según ocupación, se observa que **un 25,8% de las personas ocupadas en puestos de dirección y gerencia en CLM son mujeres** (porcentaje que casi se triplica en el caso de los hombres), lo que supone casi 8 puntos porcentuales por debajo del porcentaje medio en España (33,6%), y que en ambos casos dista del mínimo del 40% lo establecido en la LO 3/2007.

Gráfico 3. Personas ocupadas en puestos de dirección o gerencia por sexo, en CLM y España



Fuente: EPA (INE, 2019T4)

5 Francia (41,2%); Suecia (36,9%); Italia (32,3%); y Finlandia (30,1%).

6 La LO 3/2007, en su disposición adicional primera, establece: *Presencia o composición equilibrada. Disposición adicional primera. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.*

De nuevo, y como se profundizará en el siguiente epígrafe, la menor ocupación de mujeres de puestos directivos, además de alejarlas de los entornos donde se toman las decisiones (sea ámbito público o privado), repercute de forma diferencial en el desarrollo de su carrera profesional y, por ende, afectará a su retribución actual y niveles de cotización, y en su posterior pensión de jubilación, entre otros factores.

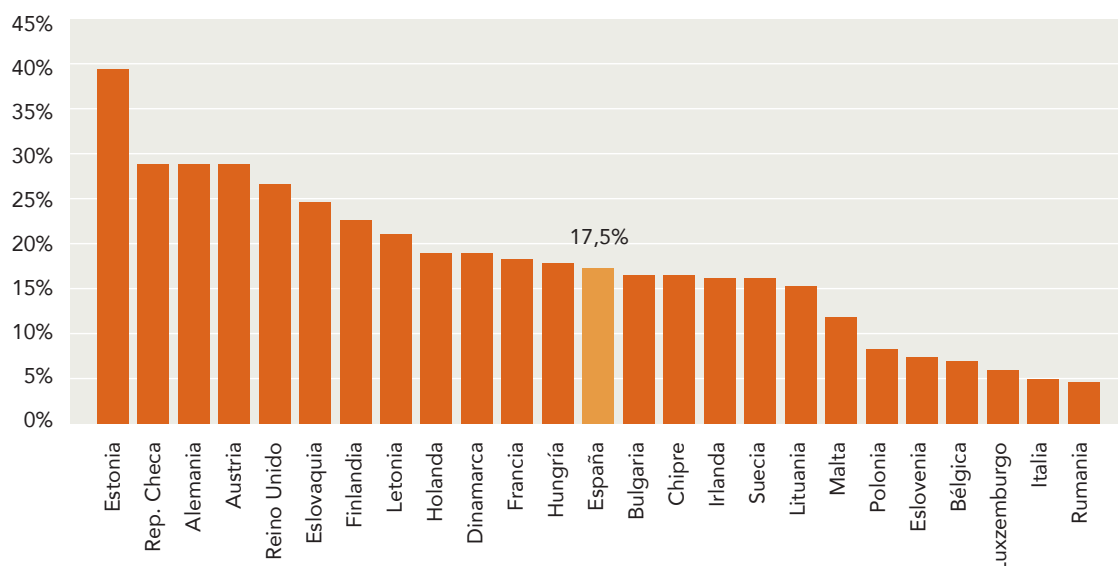
1.2.3. Brecha salarial de género

La brecha salarial de género se define según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE – como la **diferencia entre la media de ingresos entre hombres y mujeres con relación a la media de ingresos de los hombres**. La igualdad salarial sin discriminación por razón de sexo es un derecho que se recoge en diferentes normativas a todos los niveles⁷.

Como se señala en el informe de PWC (2019), la brecha salarial de género se puede analizar de dos formas: brecha salarial sin ajustar y brecha salarial ajustada (que aísla el efecto que tienen sobre los salarios las diferencias socioeconómicas – edad, antigüedad, nivel de educación o elecciones académicas y profesionales – y de los puestos de trabajo – tipo de jornada laboral, sector en el que trabajan u ocupación – entre mujeres y hombres).

Sin embargo, el artículo *Brechas salariales de género en España* (Conde-Ruiz y Marra, 2016) se señalaba que **las mujeres en España cobran de media un 17,5% menos que los hombres**, porcentaje cercano a la media de los países de la UE según se observa en el siguiente gráfico:

Gráfico 4. Brecha salarial de género en salario por hora y país



Fuente: Gráfica 3 del informe de Conde-Ruiz y Marra, 2016, con datos de 2014

⁷ En el ámbito supranacional destacan el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como distintas directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE). En el ámbito nacional, este derecho se encuentra específicamente amparado en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 28) y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículo 5).

A escala comunitaria la fuente EUROSTAT que analiza en detalle la brecha salarial, comparando la posición de cada Estado miembro respecto al conjunto de la UE-28, se enfoca metodológicamente al análisis del **promedio de ingresos brutos por hora**. Así, los datos provisionales de 2018 indican que este promedio en el conjunto de la UE-28 fue para las mujeres un 15,7% inferior al de los hombres. Es relevante señalar que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres existe en todos los Estados miembros, si bien hay una variación de casi 20 puntos porcentuales, desde el 3% en Rumania hasta el 22,7% en Estonia. En el caso concreto de España, la brecha salarial para ese año es inferior (14%) a la de la media del conjunto.

La brecha salarial ajustada en España se sitúa en el 12,2% como señala el informe de PWC⁸ (2019). De esta manera se constata que la desigualdad, a pesar de ser la brecha salarial ajustada, sigue siendo elevada. Además, al analizar los salarios, se observa que una parte significativa de la brecha salarial entre mujeres y hombres se puede explicar a través de ciertas compensaciones adicionales al salario base – como horas y pagas extra, la turnicidad o la nocturnidad, que son más comunes en los sectores y trabajos en los que hay más presencia de hombres.

Entre las causas de esta desigualdad retributiva, Conde-Ruiz y Marra (2016) apuntan principalmente hacia la segregación horizontal y la segregación vertical, además del desequilibrio en el reparto de tareas reproductivas entre mujeres y hombres.

Atendiendo a los datos que ofrece el INE (último año disponible 2017) por sectores económicos y que se muestran en la siguiente tabla, en España la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en los salarios por hora es positiva en todos los sectores excepto en el sector de Industrias extractivas. Estos datos junto con la información acerca de la sobrerrepresentación de mujeres en determinados sectores⁹, ponen de manifiesto que las mayores brechas salariales se producen en sectores feminizados tales como el de Actividades sanitarias y de servicios sociales o el de Comercio al por mayor y al por menor. También son significativos otros sectores con alta presencia de mujeres como el de Educación, aunque la brecha salarial no es tan acusada (7,4%)

Tabla 1. Porcentaje de brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por sectores de actividad económica y según diferencias en el porcentaje de representación entre hombres y mujeres

	Sectores de Actividad económica	*2017	**2019
B	Industrias extractivas	-4,6	3,8
C	Industria manufacturera	18,5	0,2
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	12,8	9,1
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	13,7	0,3
F	Construcción	1,7	0,6

8 En el informe de 2019, PWC emplea un modelo econométrico diseñado para el análisis de la brecha salarial ajustada.

9 Calculada a partir de la diferencia entre el porcentaje de hombres menos del porcentaje de mujeres en un determinado sector a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa EPA, los valores en negativo muestran una mayor presencia de mujeres que de hombres. En la tabla 1. se ha marcado en rojo los datos más significativos

G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	23,3	9,7
H	Transporte y almacenamiento	10,5	-2,2
I	Hostelería	16,4	-2,5
J	Información y comunicaciones	13,4	1,7
K	Actividades financieras y de seguros	20,5	-0,6
L	Actividades inmobiliarias	24,1	-0,3
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	20,9	-0,9
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	15,8	-1,7
O	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	8,5	0,4
P	Educación	7,4	-5,9
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	25,6	-10,8
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	11,9	0,5
S	Otros servicios	14,4	-2,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

*: 2.1 Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género no ajustada en salarios por hora (datos 2017)

** Diferencia entre porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres en cada sector (datos EPA 2019T4)

Tal y como indica el INE, si se considera el bloque de actividades económicas B-S excepto O de la CNAE-2009, en España la brecha de género alcanzó en el año 2017 un valor provisional de (15,1) menor que el valor provisional en la UE-28 (16,0) (INE, 2017 bis).

Estrechamente ligados a la segregación vertical y horizontal, el *techo de cristal* y el *suelo pegajoso* son dos metáforas que explican la situación de la mujer en el mercado laboral. El **techo de cristal** hace referencia a las **barreras “invisibles” que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y dirección** en las empresas (PWC, 2019), mientras que **el suelo pegajoso explica la “adhesión” de las mujeres a los puestos más bajos y a los empleos con peores condiciones laborales** (Martín, 2007).

Ambos fenómenos condicionan la situación de la mujer en el mercado laboral e influyen de manera directa sobre la perpetuación de algunas desigualdades en este ámbito. Como señala el informe *Measuring gender equality in the European Union 2005-2015* (EIGE, 2017) **la desigual distribución de mujeres y hombres en el mercado laboral es la principal causa de la brecha salarial de género** y de la brecha de género en las pensiones.

Según datos de la *Encuesta de Estructura Salarial* (INE, 2017) la diferencia entre la ganancia media anual de las mujeres y la ganancia media anual de los hombres en España se sitúa en los -5.783,99€. CLM es la cuarta comunidad autónoma con menos diferencia entre el salario medio anual de mujeres y hombres, sin embargo, **las mujeres de CLM cobran de media 4.834€ menos que los hombres** al año.

Prestando una particular atención a la brecha salarial en el sector público, algunos estudios realizados en la administración autonómica también iban en esta línea. Por ejemplo, en el caso de Castilla-La Mancha, según la Resolución de 21/02/2011, de la

Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda el depósito y se dispone la publicación del Acuerdo de la mesa general de negociación de 19/01/2011, por el que se aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha [2011/3179], se indicaba que según el diagnóstico previo:

Las mujeres tienden a concentrarse en aquellos cargos o colectivos profesionales que tienen asociada una cantidad media inferior de retribuciones, a la vez que se sitúan mayoritariamente en aquellas posiciones laborales que tienen asociadas menos complementos retributivos. Por otro lado, cabe destacar que las mujeres perciben menos retribuciones aun estando en la misma categoría profesional que los hombres; incluso cuando las mujeres acceden a profesiones o categorías masculinizadas siguen percibiendo menores retribuciones. Por el contrario, cuando los hombres desempeñan trabajos tradicionalmente feminizados, existen casos en los que llegan a percibir mayores retribuciones que las mujeres. La temporalidad de los contratos, entendida como uno de los factores que determinan la precariedad laboral, es también un factor de penalización hacia las mujeres: el personal laboral temporal es, por ejemplo, mayoritariamente femenino (67,85%). En última instancia, el tipo de jornada también marcaría una clara pauta de diferenciación entre los sexos: cerca del 85% de las jornadas a tiempo parcial en la Administración regional son femeninas, con las consecuencias que en materia de retribución y promoción laboral esto conlleva.

De nuevo se indica que la **temporalidad de los contratos**, es también un factor de penalización hacia las mujeres. En la Resolución de 21/02/2011 anteriormente mencionada se corroboraba que el personal laboral temporal que trabajaba en la administración pública castellano-manchega, era en ese año 2011 mayoritariamente femenino en un 67,85%. Además, se añadía que el tipo de jornada también marcaría una clara pauta de diferenciación entre los sexos: **cerca del 85% de las personas con jornadas a tiempo parcial** en esa administración regional **eran mujeres**, con las consecuencias que en materia de retribución y promoción laboral esto conlleva.

En uno de los últimos informes de UGT Feminista (2020) se señala que **la brecha salarial de género en CLM aumentó de 2016 a 2017**, pasando de ser del 20,36% al 20,87% respectivamente. No obstante, CLM se encuentra entre las cinco CCAA con menor brecha salarial de género y presenta una brecha de 1,05 puntos porcentuales inferior a la del conjunto de España.

Gráfico 5. Diferencia¹⁰ entre la ganancia media anual de mujeres hombres por CCAA (Unidad: euros)



Fuente: Encuesta Estructura Salarial (INE, 2017)

Por su parte, tal y como se verá en la próxima tabla, con la información que maneja CC.OO. de Castilla-La Mancha en su informe de febrero de 2019 “La Brecha salarial en Castilla-La Mancha”, también con datos de 2016, se cifra la ganancia media en la región en 16.695 €; 14.558 € en mujeres y 18.298 € en hombres, lo que refleja una brecha **del 26%**.

Según dicha fuente (CC.OO, 2019) en la tabla que figura a continuación, se observa que la actividad con más bajos salarios, la agricultura, es además la que mayor brecha salarial de género registra.

También hay una brecha significativa en el sector de los servicios a empresas, y a diferencia de lo que ocurre a nivel nacional, en el sector de las industrias extractivas la brecha salarial a favor de los hombres también es muy alta en CLM.

Tabla 2. Salario medio y brecha salarial por sexo y sector en CLM. 2017

	Ambos	Mujeres	Hombres	Brecha	% Mujeres
1. Agricultura	7.061	4.879	7.634	56%	21%
2. Industria extractiva, energía y agua	25.916	18.458	27.633	50%	19%
3. Industria	18.882	13.930	20.737	49%	27%
4. Construcción y actividades inmobiliarias	15.372	13.460	15.677	16%	14%
5. Comercio, reparaciones y transporte	15.894	12.679	18.008	42%	40%
6. Información y comunicaciones	24.252	18.945	26.878	42%	33%
7. Entidades. Financieras y aseguradoras	31.812	25.976	37.030	43%	47%
8. Servicios a las empresas	13.778	10.901	16.628	53%	50%
9. Servicios sociales	21.853	19.801	24.993	26%	61%
10. Otros servicios personales y de ocio	8.547	7.152	10.296	44%	56%
Promedio total en CLM	16.695	14.558	18.298	26%	43%

Fuente: La brecha salarial en Castilla-La Mancha (CCOO, 2019), tabla 12.

10 Diferencia entre la ganancia media anual de las mujeres y la ganancia media anual de los hombres.

2

ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES BRECHAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO SECTORIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

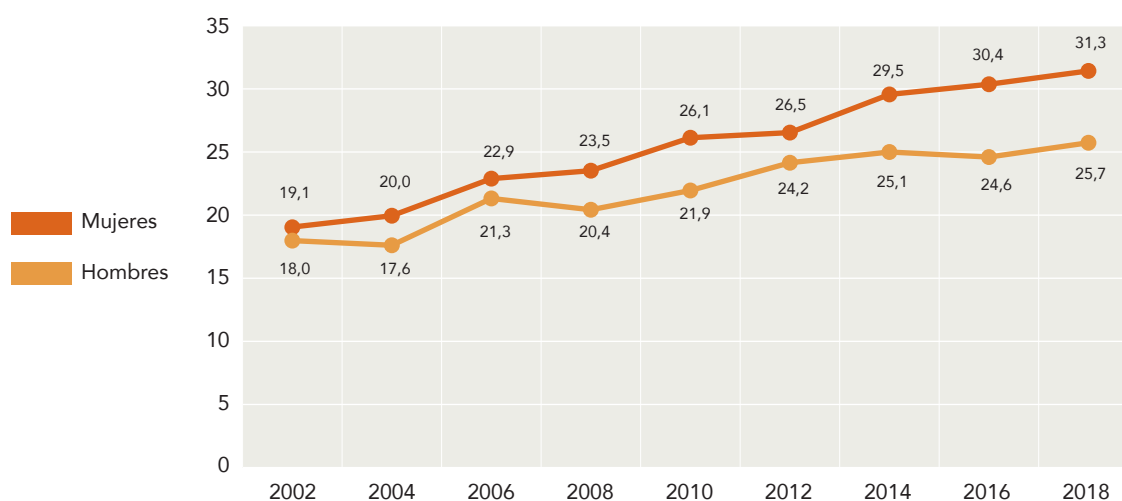
2.1. Presencia de las mujeres y los hombres en este ámbito sectorial

2.1.1. Formación profesional y universitaria

El nivel de formación ha aumentado en la población en general, pero especialmente entre las mujeres. Según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional – MEFP – (2018) un 39,8% de las mujeres de entre 25-64 años en España tiene estudios superiores, 5,2 puntos porcentuales más que el porcentaje de hombres con estudios superiores. Con respecto a 2002, el porcentaje de mujeres con este nivel de formación en 2018 es 15,2 puntos porcentuales superior, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje sólo ha aumentado 9,5 puntos porcentuales.

En CLM un 31,3% de las mujeres de entre 25 y 64 años cuenta con formación superior, 5 puntos y medio por encima del porcentaje de hombres y con un aumento de 12,2 puntos porcentuales respecto al porcentaje de mujeres en 2002.

Gráfico 6. Porcentaje de población (25-64 años) con educación superior por sexo en CLM



Fuente: Explotación variables educativas EPA (MEFP, 2018)

A pesar de ello, la segregación de mujeres en el sistema educativo permanece y, consecuentemente afecta directamente a la elección de las opciones de carrera profesional y a su presencia en determinados ámbitos del mercado laboral. **Las mujeres tienden en mayor medida a formarse en los ámbitos de estudio de la salud o la educación**, ligados a las tareas reproductivas que los roles de género asignan tradicionalmente a las mujeres, lo que condiciona y estrecha su futuro profesional hacia estas áreas y como se ha visto en el apartado de brecha salarial de género, también

conduce a elegir profesiones con peores salarios y condiciones más precarias de contratación y por ende pensiones inferiores.

Así y a pesar de que el INE no facilita datos desagregados a nivel autonómico, en relación con las consecuencias de la elección profesional, como se aprecia en la tabla siguiente, en las ramas de actividad donde las mujeres están presentes en más del 50% (actividades sanitarias, educación, actividades inmobiliarias, actividades administrativas y hostelería, u otros servicios) los salarios medios están por debajo de los 27.000 € anuales, y en varios casos por debajo de los 20.000 € anuales. Pero además, en todas ellas, las mujeres ganan menos que sus compañeros hombres, con especial diferencia salarial en el caso de las actividades sanitarias, donde los hombres, a pesar de ser minoritarios (menos de la cuarta parte del personal), cobran de media un 42% más que las mujeres y en actividades administrativas y servicios auxiliares, cobran un 48% de media más que las mujeres. La rama de actividad con la ganancia media anual más baja es *hostelería* rama en la que el porcentaje de mujeres representa un 53,4% de las personas empleadas en la misma.

Por otro lado, en las tres ramas de actividad con una ganancia media anual por trabajador/a más elevada, las mujeres tienen menos presencia que los hombres, especialmente visible en el caso de *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado* que cuenta con la ganancia media anual más elevada y dónde el porcentaje de mujeres supone un 21% del total o en *Información y comunicaciones*, la tercera rama con mayor ganancia media anual, dónde las mujeres suponen un 31% del total de las personas ocupadas en esa rama.

Tabla 3. % Presencia de mujeres por rama de actividad en España y relación con ganancia media anual (2017)

	Ramas de actividad	% Mujeres por rama	Ganancia media anual		
			Total	Mujeres	Hombres
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	23,8%	--	--	--
B	Industrias extractivas	6,2%	32.555,75	35.259,06	32.127,49
C	Industria manufacturera	25,9%	27.214,30	22.857,78	28.741,18
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	21,0%	52.014,79	44.656,93	54.199,45
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	20,2%	26.937,32	24.010,74	27.628,19
F	Construcción	8,8%	22.607,96	20.588,67	22.927,30
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	49,4%	20.608,77	17.377,72	23.829,70
H	Transporte y almacenamiento	19,1%	24.079,84	22.210,81	24.618,80
I	Hostelería	53,4%	14.540,14	13.161,33	16.138,88
J	Información y comunicaciones	31,0%	33.664,26	30.015,53	35.768,78
K	Actividades financieras y de seguros	49,4%	43.773,58	38.521,06	50.049,17
L	Actividades inmobiliarias	56,8%	21.299,08	18.488,32	25.392,77
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	48,8%	27.450,26	22.708,98	33.020,51
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	55,0%	16.519,76	13.604,08	20.174,91

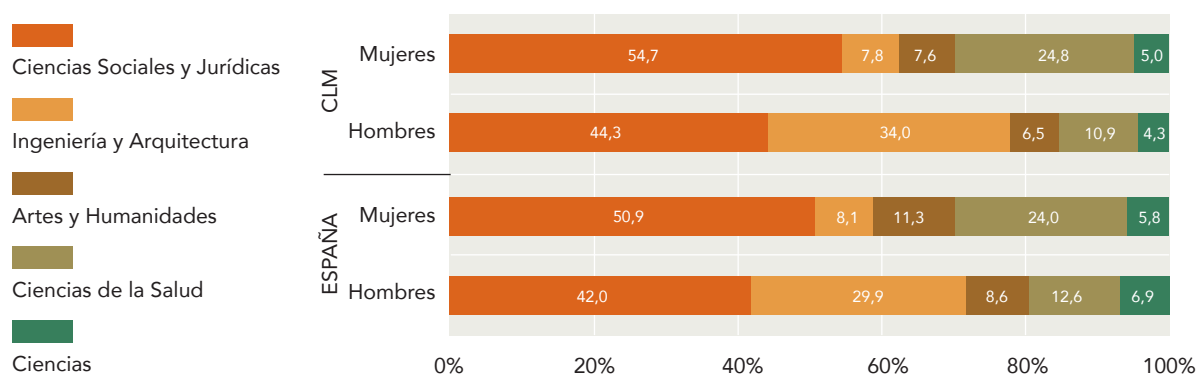
O	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	41,6%	29.015,05	27.391,38	30.581,96
P	Educación	67,5%	23.559,77	22.784,01	25.093,05
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	77,7%	26.076,47	23.839,44	33.735,05
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	44,6%	17.703,25	15.526,43	19.406,65
S	Otros servicios	65,9%	16.202,92	14.000,99	20.752,34
T	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	87,8%	--	--	--
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	74,4%	--	--	--

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (Encuesta de Población Activa – INE, 2017T4 – y Encuesta Anual de Estructura Salarial – INE, 2017 –)

Lamentablemente no se dispone de datos para informar a este detalle a nivel autonómico.

Según los datos provisionales del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades – MCIU – del curso académico 2018-2019 la distribución de mujeres universitarias matriculadas en las distintas ramas de enseñanza presenta un desequilibrio mayor que en el caso de los hombres. Aunque mujeres y hombres tienen porcentajes similares en la rama de ciencias y en artes y humanidades, las mujeres se concentran mayoritariamente en dos ramas: ciencias sociales y jurídicas y ciencias de la salud. **En CLM un 79,6% de las mujeres universitarias están matriculadas en las ramas de ciencias sociales y jurídicas y ciencias de la salud.** En cambio, los hombres se concentran mayoritariamente en ciencias sociales y jurídicas (un 44,3% en CLM y un 42% en España sobre el total de hombres matriculados) e ingeniería y arquitectura (un 34% y un 29,9% respectivamente). Mientras que sólo un 7,8% en CLM y un 8,1% en España sobre el total de las estudiantes universitarias en cada conjunto cursan algún estudio de la rama de ingeniería y arquitectura.

Gráfico 7. Alumnado universitario según ramas de enseñanza y sexo (curso 2018-2019)



Fuente: Estadísticas Universitarias (MCIU, 2019a)

Al observar únicamente la distribución del alumnado por sexo en los ámbitos de estudio relacionados con el sector al que se refiere esta guía, se aprecia que tanto en economía como en administración y gestión de empresas el número de mujeres matriculadas es notablemente inferior al de hombres en el conjunto de España, situación que sólo se repite entre el alumnado de administración y gestión de empresas en el caso de CLM. Sin embargo, las diferencias entre mujeres y hombres que finalizan estos estudios son más reducidas. En el conjunto de España un 41,4% del alumnado egresado de economía y un 52,6% del alumnado egresado en el curso 2017-2018 eran mujeres, mientras que en el mismo curso **en CLM el número de mujeres egresadas en economía y administración y gestión de empresas fue superior que el de hombres.**

Tabla 4. Alumnado matriculado y egresado en economía y admón. y gestión de empresas por sexo

Alumnado del curso académico 2017-2018		España			CLM		
	Mujeres	Hombres	% M	Mujeres	Hombres	% M	
Matriculado	Economía	9.446	15.351	38,1 %	117	157	42,7%
	Admón. y gestión de empresas	64.197	66.535	49,1%	1.573	1.360	53,6%
Egresado	Economía	1.267	1.794	41,4%	23	22	51,1%
	Admón. y gestión de empresas	9.244	8.339	52,6%	282	170	62,4%

Fuente: Estadísticas Universitarias (MCIU, 2019a)

2.1.2. Mercado laboral

Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa – EPA – del INE (2019T4), **la población inactiva en CLM es de 699.500 personas, de las que 405.100 son mujeres**, lo que supone un 57,9% sobre el total.

Al analizar las causas de inactividad de la población castellano-manchega, se observa que **dedicarse a las labores del hogar es la principal causa de inactividad de las mujeres**, quienes suponen un 94,1% del total de las personas que se encuentran inactivas por esta razón. En el caso de los hombres, la primera causa de inactividad es la jubilación, mientras que sólo un 23,6% de las personas inactivas por esta razón son mujeres. También es destacable que **entre la población que se encuentra inactiva en CLM por estar recibiendo una pensión distinta a la jubilación las mujeres suponen un 93,2%.**

Tabla 5. Población inactiva según causa de inactividad por sexo en CLM (unidades: miles de personas)

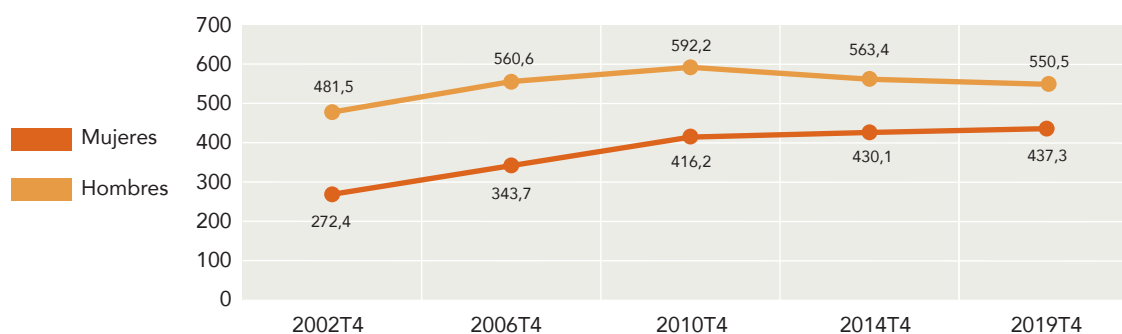
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Estudiante	67,9	62,6	52,0%	48,0%
Jubilada/o	54,3	175,4	23,6%	76,4%
Labores del hogar	180,2	11,3	94,1%	5,9%

Con incapacidad permanente	27,9	27,7	50,2%	49,8%
Percibiendo una pensión distinta de la de jubilación	68,5	5,0	93,2%	6,8%
Otra	6,2	12,4	33,3%	66,7%
Total	405,1	294,4	57,9%	43,1%

Fuente: Encuesta de población activa (INE, 2019T4)

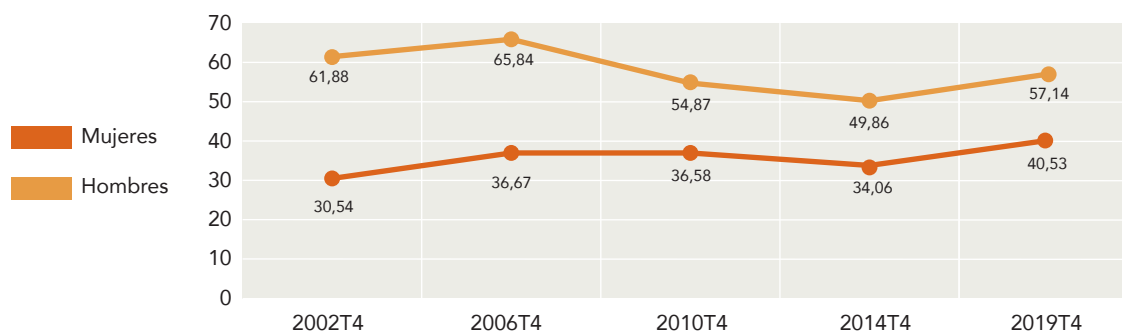
A través de la misma encuesta, se observa que **desde 2002 la población activa femenina en CLM ha ido en aumento. También la tasa de ocupación de las mujeres ha aumentado durante ese periodo**, pasando de un 30,54% en 2002 a un 40,53% en 2019, prácticamente 10 puntos porcentuales más, si bien en todos los periodos analizados las tasas de ocupación de las mujeres son inferiores a las de los hombres, mostrando ellos en el mismo periodo analizado unas tasas de ocupación del 61,88% en 2002 y del 57,14% en 2019. A pesar de esta pequeña reducción de la tasa de ocupación de los hombres y del ascenso progresivo de la población activa y de la tasa de ocupación de las mujeres, la diferencia respecto a la tasa de ocupación para el año 2019 sigue siendo de casi 17 puntos porcentuales a favor de los hombres en CLM.

Gráfico 8. Evolución de la población activa por sexo en CLM (en miles)



Fuente: Encuesta Población Activa (INE, 2019T4)

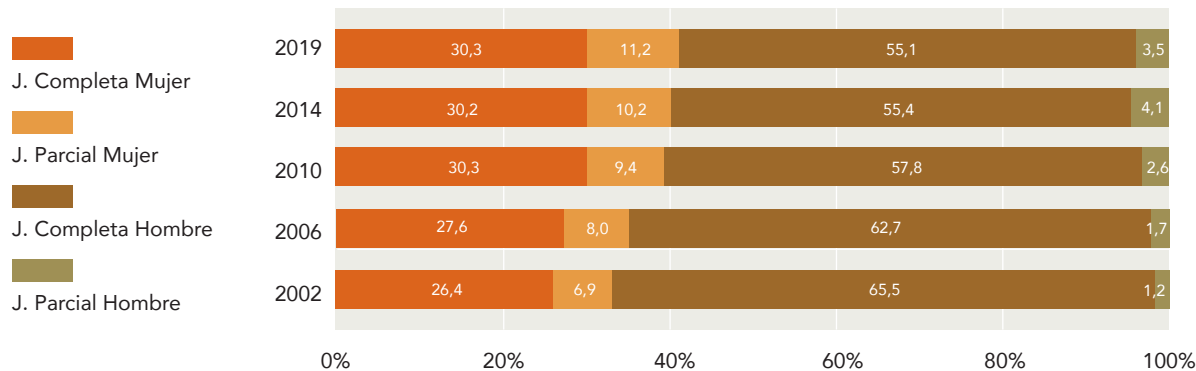
Gráfico 9. Evolución de la tasa de ocupación por sexo en CLM



Fuente: Encuesta Población Activa (INE, 2019T4)

Atendiendo al siguiente gráfico acerca de la evolución de la población ocupada según tipo de jornada y sexo en CLM, se aprecia una lenta mejora para las mujeres desde 2002, con un **aumento del porcentaje de ocupadas con jornada completa próximo a los 4 puntos porcentuales**. Sin embargo, el porcentaje de mujeres contratadas a tiempo parcial también ha aumentado, pasando de suponer un 6,9% en 2002 sobre el total de mujeres ocupadas a un 11,2% en 2019. En el caso de los hombres los porcentajes de ocupación a jornada parcial son residuales, si bien parecen estar aumentando desde 2002 (1,2%) hasta el último año 2019 (donde han llegado a ser del 3,5% de la población masculina ocupada) y en contraposición durante este periodo ha ido disminuyendo el porcentaje de contratación masculina a jornada completa en más de 10 puntos (del 65,5% en 2012 al 55,4% en 2019).

Gráfico 10. Evolución de la población ocupada según tipo de jornada y sexo en CLM



Fuente: EPA (INE, 2019)

a) Emprendimiento

Al observar el tejido empresarial de CLM encontramos que se trata de **empresas pequeñas**. Así, según la variable estrato de asalariados, más de la mitad de las empresas castellano-manchegas no tienen personal asalariado, mientras que un 82,7% de las empresas tiene 5 o menos personas en plantilla. Entre el total de las 128.106 empresas de la comunidad autónoma sólo hay 103 empresas por encima de las 200 personas asalariadas, lo que supone un 0,1% del total.

Tabla 6. Número de empresas por estrato de personas asalariadas en CLM

	Empresas	%
Sin asalariados	68.576	53,5%
De 1 a 2	37.314	29,1%
De 3 a 5	12.304	9,6%
De 6 a 9	4.647	3,6%
De 10 a 19	3.032	2,4%
De 20 a 49	1.593	1,2%
De 50 a 99	356	0,3%
De 100 a 199	181	0,1%

De 200 a 499	79	0,1%
De 500 a 999	11	0,0%
De 1000 a 4999	12	0,0%
De 5000 o más	1	0,0%
Total	128.106	100%

Fuente: Explotación estadística del directorio central de empresas. DIRCE (INE, 2019)

Por otro lado, el informe de *Estadísticas PYME* (Ministerio de Industria, Comercio y Turismo – MICT –, 2019) constata estos datos y sitúa a **CLM entre las comunidades con menor porcentaje de grandes empresas**, mientras que señala que la región manchega está entre las CCAA con mayor porcentaje de pymes.

Otra característica del tejido empresarial de CLM es la concentración de la mitad de la actividad empresarial en el **sector servicios**.

Así, a través de la misma fuente (MICT, 2019) se puede analizar el número de empresas por grandes sectores de actividad, aunque no incluye agricultura. En términos porcentuales se observa que la mayoría de empresas castellano-manchegas (50%) operan en el sector “resto de servicios”, aunque este porcentaje se encuentra por debajo del porcentaje para el conjunto de España (59%). Sin embargo, en CLM se supera en alrededor de 3 puntos porcentuales los porcentajes del conjunto de España en los sectores de industria, construcción y comercio.

Tabla 7. Empresas según grandes sectores de actividad en CLM y % por sectores de España

Sectores	CLM		España
	Empresas	%	%
Industria	12.307	9,6%	6,2%
Construcción	19.120	15,0%	12,4%
Comercio	32.748	25,7%	22,4%
Resto de servicios	63.407	49,7%	59,0%
Total	127.582	100%	100%

Fuente: Estadísticas PYME (MICT, 2019)

El mismo informe de Estadísticas PYME (MICT, 2019) también especifica las empresas por CCAA **según número de personas asalariadas y por sectores de acuerdo a la clasificación CNAE-93**. Mediante esta clasificación se puede observar en términos generales que el mayor número empresas de CLM pertenece **al sector del comercio** donde 31.887 de las 32.748 empresas de este sector tienen entre 0 y 9 personas asalariadas, es decir, un 97,4% de las empresas de este sector en CLM son **microempresas**. El segundo sector que cuenta con más empresas en CLM es el de información, comunicaciones y servicios empresariales donde operan 21.522 empresas, de las cuales 21.512 están clasificadas como pymes y 21.049 tienen entre 0 y 9 personas contratadas. En este mismo sector se ubica el segundo mayor número de grandes empresas de CLM, contabilizando 10 de las 66 empresas con más de 250 personas

asalariadas. Por delante, el sector de la industria manufacturera registra 25 grandes empresas, lo que supone un 37,9% sobre el total de las grandes empresas de CLM.

Tabla 8. Empresas por sectores según CNAE-93 y según personas asalariadas en CLM (2018)

	0-9	10-49	50-249	PYME 0-249	Grandes 250 y +	Total
Industrias extractivas	126	10	2	138	1	139
Industria manufacturera	8.756	1.258	189	10.203	25	10.228
Suministro de energía eléctrica, gas y agua, gestión de residuos	1.891	36	11	1.938	2	1.940
Construcción	18.418	640	60	19.118	2	19.120
Comercio; reparación de vehículos a motor, motocicletas	31.887	788	66	32.741	7	32.748
Hostelería	10.389	327	25	10.741	2	10.743
Transporte y almacenamiento	8.175	338	46	8.559	2	8.561
Intermediación financiera	3.025	16	1	3.042	3	3.045
Información, comunicaciones y Servicios empresariales	21.049	420	43	21.512	10	21.522
Educación	3.495	162	27	3.684	2	3.686
Actividades sanitarias y de servicios sociales	4.194	230	52	4.476	5	4.481
Otros servicios prestados a la comunidad	11.040	275	49	11.364	5	11.369
Total	122.445	4.500	571	127.516	66	127.582

Fuente: Estadísticas PYME (MICT, 2019)

De acuerdo a los últimos datos de la Estadística de Sociedades Mercantiles (INE, 2019M11) correspondiente a noviembre de 2019 **en España se crearon 7.331 nuevas sociedades de las que 205 se constituyeron en CLM**. Además, de las 2.435 empresas que aumentaron su capital, 76 eran de CLM. Aunque esta Comunidad Autónoma se encuentra por debajo de la media de España en función del porcentaje de personas emprendedoras potenciales y nacientes, según datos del Observatorio Internacional GEM (2019a) CLM supera la media nacional en cuanto al porcentaje de nuevas empresas.

Lamentablemente son muchas más escasas las fuentes que ofrecen datos de caracterización de las empresas castellano-manchegas desagregados por sexo, por lo que difícilmente se puede analizar cuántas empresas fueron creadas por mujeres en CLM.

La información sobre mujeres emprendedoras la facilitan otras fuentes oficiales como la OCDE en cuyo informe *Gender differences in self-employment rates*, (2017), pero de nuevo a nivel estatal indicando que en España había 270.000 mujeres empresarias y 712.000 trabajadoras autónomas, mientras que en el caso de los hombres estas cifras se incrementa hasta 600.000 y 1.248.000 respectivamente, lo que muestra una significativa diferencia a favor de los hombres. Además, en España más de un **70% de las mujeres autónomas se dedican al sector servicios**.

También el Observatorio Internacional GEM – Global Entrepreneurship Monitor (2019a) señala en el informe sobre emprendimiento en España entre 2018 y 2019 que **las mujeres presentan menor tasa de emprendimiento que los hombres**. De acuerdo al indicador TEA¹¹ (indicador sobre la Tasa de Actividad Emprendedora) en 2018 sólo un 46,9% de recientes proyectos de emprendimiento en España eran de mujeres, 6,2 puntos porcentuales menos que los hombres. También entre los negocios consolidados las mujeres presentan un porcentaje menor, pues mientras ellas lideran un 45,6% de estos proyectos, ellos están al frente del 54,4%.

Otra fuente, aunque tomada con mayor cautela en cuanto a su representatividad estadística, como la edición del último *Mapa del Emprendimiento* del Foro South Summit, 2019, refleja cifras aún más bajas que las anteriormente citadas, en cuanto a que las mujeres emprendedoras sólo representaban en España el 19% del total de personas fundadoras de empresas para ese año de referencia.

Algunas de las razones que explican las tasas de menor emprendimiento femenino se exponen a continuación.

Según el análisis que realiza el propio GEM sobre la autopercepción ante el emprendimiento, los resultados muestran que **las mujeres presentan menor confianza en su capacidad de emprendimiento**. De acuerdo a datos del mismo informe (2019a), un 82,3% de las mujeres emprendedoras y un 37,1% de las mujeres que no han iniciado un proceso de emprendimiento consideran tener los conocimientos y habilidades necesarias para emprender, mientras que en el caso de los hombres un 85% y un 49,7% respectivamente piensan que están preparados para emprender.. También el porcentaje de mujeres que consideran el **miedo al fracaso como un obstáculo para emprender** es de un 34,2% entre las que se encuentran en un proceso de emprendimiento y de un 46,7% entre las que no tienen ningún proyecto en marcha, mientras que en el caso de los hombres los porcentajes que manifiestan esta actitud son perceptiblemente inferiores, siendo de un 31,5% y 42,3% respectivamente. Además, las mujeres **perciben que hay menos oportunidades de negocio** a través de esta opción profesional que los hombres.

Tabla 9. Percepción de la población española de 18-64 años sobre emprendimiento

	% Población española de 18-64 años que percibe que	Mujeres	Hombres
Involucrada en proceso emprendedor	Existen oportunidades para emprender en los próximos 6 meses	39,2%	45,8%
	Posee los conocimientos y habilidades para emprender	82,3%	85,0%
	El miedo al fracaso es un obstáculo para emprender	34,2%	31,5%
No involucrada	Existen oportunidades para emprender en los próximos 6 meses	25,6%	28,5%
	Posee los conocimientos y habilidades para emprender	37,1%	49,7%
	El miedo al fracaso es un obstáculo para emprender	46,7%	42,3%

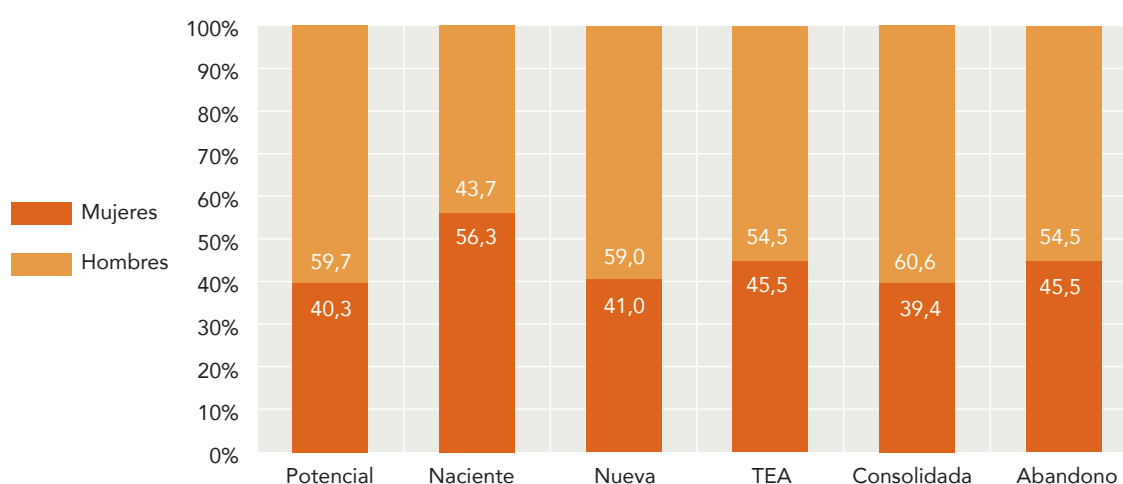
Fuente: Informe GEM España 2018 – 2019 (GEM, 2019a)

11 El indicador TEA, creado por GEM, se corresponde con la suma del porcentaje de personas que inician un nuevo proyecto y el porcentaje de personas que están entre los 3 y 42 primeros meses del desarrollo de su negocio de emprendimiento.

Sin embargo, del análisis bibliográfico parece extraerse que una vez deciden emprender, las mujeres tienen menos porcentaje de abandono que los hombres. Esta afirmación aparece refrendada en la edición previa del *Mapa del emprendimiento* (Spain Startup-South Summit, 2017) que señala que **los proyectos de nueva creación o startups¹² impulsados por mujeres presentaban un porcentaje de fracaso menor** que el de los negocios liderados por hombres, un 27% y un 59% respectivamente.

Asimismo, queda reflejado en el reciente informe GEM de CLM (2019b) que además para esta cuestión ofrece datos regionales. Así, mientras para el conjunto de España el porcentaje de abandono del proyecto emprendedor de las mujeres se sitúa 10 puntos porcentuales por debajo del porcentaje de abandono de los proyectos liderados por hombres, en CLM el porcentaje de abandono de las mujeres (45,5%) es algo menor, y está 9 puntos porcentuales por debajo del porcentaje de abandono de los hombres (54,5%). Según el informe *GEM Castilla-La Mancha 2018-2019* (GEM, 2019b) existen diferencias en la participación de mujeres y hombres en el emprendimiento de la región, pero cómo se observará en el siguiente gráfico, ésta es en términos generales equilibrada. Así, al analizar los datos de 2018, en los porcentajes por sexo según las fases del proceso de emprendimiento se aprecia que el porcentaje de mujeres es inferior en todas las fases excepto entre los proyectos nacientes, donde las mujeres lideran el 56,3% de éstos. En el resto de fases el porcentaje de mujeres únicamente desciende por debajo del 40% entre los proyectos consolidados. Por último, del total de personas que finalmente abandonan el proyecto el porcentaje de mujeres emprendedoras de CLM que abandonan finalmente son un 45,5%, **9 puntos porcentuales menos que los hombres emprendedores que abandonan**.

Gráfico 11. Distribución por sexo según las fases del proceso emprendedor en CLM en 2018



Fuente: GEM Castilla-La Mancha 2018-2019 (GEM, 2019b)

*TEA: Tasa de actividad emprendedora

El informe también indica que entre los proyectos nacientes, el **perfil medio** de la persona emprendedora en CLM se corresponde con una mujer, de 46 años de media, con estudios primarios **y sin formación para el emprendimiento**. En el resto de fases del proceso de emprendimiento, el perfil medio en CLM se corresponde en líneas

generales con el de un hombre, de entre 38-51 años, con estudios secundarios y sin formación para el emprendimiento.

Es decir, según el gráfico anterior, la interpretación sería que las mujeres que ya se deciden a emprender en CLM inician con mayor entusiasmo el proyecto emprendedor, y psicológica y actitudinalmente, abandonan menos ante las dificultades, sin embargo les cuesta mucho más conseguir que su proyecto emprendedor se consolide.

En el Capítulo de Acceso a Recursos (2.3.4) se abundará en la información sobre la capacidad de acceso a diferentes tipos de ayuda para las mujeres emprendedoras.

b) Presencia de mujeres en la economía social

La economía social supone el 10% del Producto Interior Bruto (PIB) de España, con alrededor de 2,5 millones de empleos en nuestro país. En CLM la economía social mueve 16.000 empleos y se representa por 1.200 empresas, la mayoría del sector agroalimentario (generalmente cooperativas). De hecho, CLM es la segunda región en número de cooperativas agroalimentarias, con un 64% del total nacional (Efe, 2018).

Según el informe del *Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la economía social en España* (CEPES, 2019) en España las mujeres suponen, de media, un 39,8% de las plantillas de las empresas de economía social, un porcentaje ligeramente superior a la presencia media en las empresas de la economía mercantil donde suponen un 39,3%. Pero la principal diferencia reside en el empleo de mujeres mayores de 45 años, que el informe reconoce como uno de los grupos de población con mayores dificultades para acceder al mercado laboral. En la economía social, las mujeres suponen el 20,2% de media del total de las plantillas mientras que en las empresas mercantiles su presencia es del 14%, que supone una diferencia de más de 6 puntos porcentuales.

La diferencia en términos porcentuales se incrementa entre mujeres mayores de 55 años, quienes tienen casi el doble de presencia en la economía social (8,1% de media sobre el total de las plantillas) que en la economía mercantil (4,6% de media).

Tabla 10. Presencia de mujeres en las empresas y entidades de la economía social y en las empresas

	Economía social de mercado	Economía mercantil
Mujeres mayores de 45 años	20,20%	14,00%
Mujeres mayores de 55 años	8,10%	4,60%
Total mujeres	39,80%	39,30%

Fuente: *Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la economía social en España* (CEPES, 2019) a partir de *Muestra Continua de Vidas Laborales* (2017)

Lamentablemente el informe no facilita datos desagregados por sexo a nivel regional.

En este sentido y aunque no se ha podido acceder a datos sobre la participación de mujeres en este tipo de entidades, sería importante conocer su presencia en las

principales organizaciones empresariales de la economía social de CLM como es el caso de la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores de CLM – UATAE –, la Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado Autónomas Manchegas – UCTACAM –, la Unión de Cooperativas agro-alimentarias Castilla-La Mancha – UCAMAN –, la Federación Empresarial de Economía Social de Castilla-La Mancha y la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España – CONFESAL –.

Participación de las mujeres en el movimiento asociativo y sindical Conocer la presencia de mujeres en federaciones o plataformas representativas del sector es clave para diseñar líneas de apoyo al empleo y al emprendimiento de las mujeres, con la ayuda de diferentes instrumentos (líneas de financiación, programas de asesoramiento, bonificaciones a las cuotas de la seguridad social, etc.) que actúen como medidas de acción positiva y ayuden la creación y consolidación de empresas lideradas por mujeres y luchen por el empleo de calidad de las mujeres en general.

En el ámbito laboral, entre los organismos más implicados y activos en la movilización social sobresalen los sindicatos. En España los tres organismos más importantes del ámbito sindical son Unión General de Trabajadores – UGT –, Comisiones Obreras – CCOO – y Unión Sindical Obrera – USO –. A través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades – IMIO – se puede acceder a información sobre la afiliación de mujeres a estos tres sindicatos, aunque la última actualización de los datos es de 2013. No obstante, no se dispone de datos desagregados de afiliación sindical en CLM.

En términos generales **desde 1995 la afiliación de las mujeres en España ha ido en aumento**, pasando de suponer menos del 25% del total de las personas afiliadas en cada uno de los sindicatos observados, a alcanzar un 36% en UGT y USO y un 39,3% en CCOO en 2012, siendo este último el porcentaje de afiliación femenino más alto alcanzado durante este periodo. Sin embargo, el sindicato con más mujeres afiliadas en 2012 fue UGT con 420.120 superando a CCOO y a USO, que contaban con 412.980 y 42.466 mujeres afiliadas respectivamente.

Tabla 11. Porcentaje de mujeres afiliadas a UGT, CCOO y USO (1995-2012)

	1995			2012		
	Mujeres	% Mujeres	Personas afiliadas	Mujeres	% Mujeres	Personas afiliadas
UGT	155.196	24,7%	627.947	420.120	36,0%	1.167.000
CCOO	155.463	23,0%	675.925	412.980	39,3%	1.050.269
USO	20.880	23,0%	90.783	42.466	36,0%	117.962

Fuente: IMIO (2013)

A pesar del aumento en la afiliación de las mujeres a los sindicatos, éstas siguen teniendo una presencia muy baja en los órganos de dirección sindical. Desde su origen, ninguno de los tres sindicatos ha estado dirigido por una mujer y la presencia de mujeres y hombres en sus órganos de dirección sigue sin ser paritaria. CCOO es el sindicato con mayor porcentaje de mujeres en la Comisión Ejecutiva Confederal – CEC – en 2012 con un 47,73%, le sigue UGT con una presencia femenina del 46,15% en la CEC, mientras que en USO tan sólo hay un 25% de mujeres entre las personas que forman la CEC.

Tabla 12. Presencia de mujeres en las directivas sindicales (2004-2012)

Mujeres		2004			2012		
		% Mujeres	Total	Mujeres	% Mujeres	Total	
UGT	Secretaría General	0	0%	1	0	0%	1
	Comisión Ejecutiva Confederal	9	46,15%	19	6	46,15%	13
CCOO	Secretaría General	0	0%	1	0	0%	1
	Comisión Ejecutiva Confederal	9	29,2%	31	21	47,73%	44
USO	Secretaría General	0	0%	1	0	0%	1
	Comisión Ejecutiva Confederal	1	14,3%	7	2	25%	8

Fuente: IMIO (2013)

En la actualidad la Secretaría General de estos tres sindicatos sigue ocupada por hombres y en cuanto al resto de puestos de dirección no se ha podido acceder a datos actualizados desagregados por sexo. Tampoco se ha tenido acceso a datos recientes sobre la afiliación de mujeres y hombres a sindicatos en España, pero según el estudio *Un futuro sombrío: estudio de la afiliación sindical en Europa desde 2000* de Fundación 1 de mayo (2019) la sindicalización se está incrementado en España tanto entre mujeres como entre hombres, aunque el aumento de hombres que se afilian a un sindicato es sensiblemente mayor. Entre 2000 y 2009 el porcentaje de participación media de las mujeres en la afiliación sindical era del 38,3% en España, mientras que entre 2010 y 2016 el porcentaje de participación media fue del 41,9%, aumentando 3,5 puntos porcentuales.

El mismo estudio refleja datos de la densidad sindical¹³ por sexo, que en España pasó de ser de un 15,4% de mujeres de media entre 2000-2009 al 15,6% en 2010-2016. Aunque aumentó ligeramente, la densidad sindical de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres, que en esos mismos periodos era del 19,15% y del 19,3% respectivamente.

Por su parte, también las cooperativas son un organismo importante en el asociacionismo del sector. Según datos del *Anuario de estadísticas* del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social – MTMSS – (2019) **la mayor presencia de mujeres en cooperativas por sectores de actividad la encontramos en actividades sanitarias y de servicios sociales** donde suponen un 81,5% de las personas asociadas. Seguido de éste, hostelería con un 79,3% y educación con un 71,9% son los sectores con mayor presencia de mujeres, siendo tres ámbitos muy feminizados. Resalta de manera concreta que en el caso de las actividades de los hogares el porcentaje de mujeres asociadas sea únicamente del 20%, aunque se trata de un sector con apenas 30 personas asociadas a cooperativas.

Si el análisis se realiza por CCAA se observa que **en las 26 cooperativas registradas en CLM en 2018 el porcentaje de mujeres asociadas era del 33,3%**, superando en 1,2 puntos porcentuales el porcentaje de presencia de mujeres en cooperativas sobre el conjunto de España.

13 Densidad sindical: cantidad de personas trabajadoras afiliadas a sindicatos en relación al total de la población con empleo.

En cuanto a las sociedades laborales (S.L.), en las 347 sociedades registradas en España sólo un 37,15% de las 1.144 personas asociadas eran mujeres de acuerdo a los datos del MTMSS (2019). Este porcentaje es aún más bajo en CLM donde sólo un 23,81% de las 42 personas socias eran mujeres.

2.1.3. Otras cuestiones relacionadas con la presencia de las mujeres en el mercado laboral

La violencia en el ámbito laboral también es una de las barreras para el desarrollo profesional de las mujeres. La LO 3/2007 establece en su artículo 48 *medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*. Asimismo, en el contexto regional, esta protección viene garantizada por la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, que incluye el fenómeno del acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral como parte de las manifestaciones de la violencia de género.

Parecería que en el contexto de creación de una empresa propia, siendo la mujer directiva de la misma y eligiendo al personal con el que trabajar, se pudieran minimizar situaciones de acoso sexual y laboral en el trabajo. Sin embargo, aunque el riesgo sea posiblemente menor, tanto las mujeres que trabajan por cuenta ajena, como las que trabajan por cuenta propia, son susceptibles de padecer acoso laboral por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo pudiendo provenir la amenaza no sólo del personal interno, sino también desde clientes, empresas proveedoras, red de colaboración, etc. De hecho, entre los Derechos profesionales reconocidos en el Régimen profesional común del trabajador autónomo, se reconoce el del “Respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social”.

En el II PEICLM 2019-2024, en su eje E2A3 sobre “Promoción de una cultura empresarial que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” se aborda la medida 3 para la *Promoción de relaciones laborales libres de acoso sexual y por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo*.

Tampoco es un entorno libre de acoso el propio ámbito del **empleo público** y de hecho en el II PEICLM (2019-2024) existe igualmente una medida de aplicación de esta prevención (Eje E2A5) mediante la elaboración de un protocolo de actuación, campañas informativas en los centros de trabajo, etc. en el empleo público.

A pesar de la importancia que se atribuye a esta cuestión no se tiene conocimiento de estadísticas sobre violencia en el ámbito laboral ni a nivel autonómico ni a nivel estatal. Tan sólo se dispone del dato proporcionado por una encuesta realizada en 2014 en la Unión Europea señala que una de cada dos mujeres en la UE ha sufrido acoso sexual al menos en una ocasión desde los 15 años y en el 32% de los casos el agresor pertenecía al entorno de trabajo (European Union Agency for Fundamental Rights, 2014). Además, en torno al 75% de las mujeres que cuentan con cierta capacitación laboral o que ocupan puestos de dirección ha sufrido acoso sexual en algún momento. Sin embargo, sólo un 4% de las mujeres que reconocieron haber sufrido algún caso de acoso sexual lo denunciaron ante un cargo superior y menos de un 1% solicitaron ayuda a un/a abogado/a o representante sindical.

2.2. Participación de mujeres y hombres en los más altos niveles de toma de decisiones

2.2.1. Mujeres en cargos de dirección de los principales organismos de servicio público relacionados con el sector

El análisis de la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad, tanto en los organismos públicos como privados, contribuye a inferir si la voz de las mujeres se tiene en cuenta a la hora de la toma de decisiones que posteriormente afectan a las políticas de empresa y a las políticas de gobernanza en general. En esta guía se va a realizar este análisis desde un nivel macro hasta otros niveles más micro.

En el ámbito nacional, con una primera mirada hacia los ministerios con mayor competencia en el ámbito temático de la economía, empresas y empleo (el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital) de acuerdo a la XIV¹⁴ Legislatura del Gobierno, figuran al frente dos mujeres. En el caso del Ministerio de Trabajo, la **Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social cuenta con una presencia del 52,2% de mujeres** entre los cargos de direcciones y subdirecciones generales y los puestos de dirección de los organismos dependientes de esta Secretaría, tales como el Servicio Público de Empleo Estatal, el Organismo Estatal de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, el Fondo de Garantía Salarial y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Y en cuanto al Ministerio de Economía, **las mujeres ocupan el 50% de los puestos de dirección de la Secretaría de Economía y Apoyo a la Empresa** y la Subsecretaría de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Según datos de 2018, organizaciones como el Banco de España cuentan con un 66,67% de mujeres en los altos cargos entre los puestos del Consejo de Gobierno, siendo una presencia considerablemente superior a años anteriores en los que éstas no superaban el 40%, salvo en 2011 que alcanzaron una presencia del 44,44% sobre el total de las personas del Consejo. **El puesto de Subgobernador/a está ocupado desde ese mismo año – y por primera vez – por una mujer**, según datos del IMIO (2018a) y del Banco de España (2020). Sin embargo, **el máximo puesto de dirección – Gobernador/a – nunca ha estado ocupado por una mujer**, designación que depende directamente de la persona que ocupe en ese momento la presidencia del Gobierno de España y cuyo nombramiento final realiza el Rey.

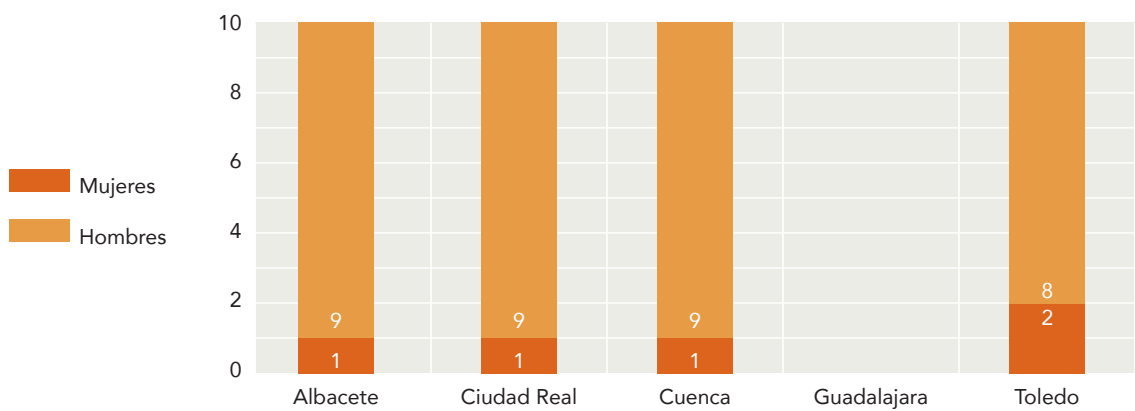
En otro organismo de cariz empresarial, como son las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación (IMIO, 2018b) la presencia de mujeres entre las personas miembro de la Consejería ha ido en aumento en los últimos años, a pesar de ello en el segundo semestre de 2019 las mujeres tan sólo suponían el 26,4% del total de estos puestos. Además, **sólo un 2,94% de los cargos de presidencia de todas las Cámaras están ocupados por mujeres.**

Más en concreto, a través de la web del **Consejo de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Servicios de Castilla-La Mancha** se puede acceder a información sobre la formación de los Comités Ejecutivos de las cámaras provinciales, con excepción de Guadalajara, en las que se observa que las mujeres tienen una escasa presencia.

14 La XIV Legislatura se corresponde con el ejecutivo nombrado en enero de 2020 y de acuerdo a los datos que ofrecen los propios organismos.

De acuerdo a esta información, se aprecia que sólo hay una mujer en cada comité provincial salvo en Toledo que hay dos, entre ellas la que ocupa la presidencia, única cámara con una mujer en este cargo.

Gráfico 12. Composición de los comités ejecutivos de las Cámaras de Comercio e Industria provinciales de CLM



Fuente: Cámara Oficial de Comercio e Industria de CLM

En cuanto al **personal que integra la administración pública castellano-manchega**, de acuerdo al *Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas – BEPSAP* - (Ministerio de política territorial y función pública, 2019) la distribución territorial de efectivos por administración pública y sexo muestra, en términos generales, una presencia superior de mujeres que de hombres en CLM. Aunque en las Universidades y, especialmente, en los puestos de la Administración pública estatal, las mujeres tienen una presencia menor, con porcentajes de 45,1% y 29,4%, respectivamente.

Tabla 13. Distribución territorial de efectivos por administración pública y sexo en Castilla-La Mancha

	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Administración pública estatal	4.997	12.003	29,4%
Administración de las CCAA	47.957	25.413	65,4%
Administración local	21.426	18.510	53,7%
Universidades	1.557	1.894	45,1%
Total	75.937	57.820	56,8%

Fuente: BEPSAP (Ministerio de Política Territorial y Función Pública, 2019)

En la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Castilla-La Mancha, actualmente estructurada en ocho órganos¹⁵, **un 55,6% de los puestos de dirección más**

15 (1) El Gabinete; (2) La Secretaría General; (3) La Viceconsejería; (4) La Dirección General de Programas de Empleo; (5) La Dirección General de Formación Profesional para el Empleo; (6) La Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social; (7) La Dirección General de Empresas; (8) La Dirección General de Turismo, Comercio y Artesanía.

altos están ocupados por mujeres. Sin embargo, entre las delegaciones provinciales sólo la Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo de Guadalajara está dirigida en la actualidad por una mujer.

Asimismo, la Consejería dispone de una **Unidad de Igualdad** que cuenta con un análisis pormenorizado de la estructura orgánica de los puestos de trabajo en dicha Consejería desagregados por sexos. Dicho análisis se detiene en la segregación vertical y horizontal.

2.2.2. Mujeres directivas en las empresas privadas del sector

En la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el artículo 75 expone:

“Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”.

Sin embargo, esta recomendación sigue pendiente en muchas de las empresas del país y de CLM. En el estudio realizado por Informa (2018) se analizaron 942.242 empresas distintas, de las cuales 14.436 deberían aplicar el artículo que precede. De estas sociedades sólo un 12,28% contaba con una presencia de mujeres superior al 40% en su Consejo de Administración.

Los datos proporcionados por el IMIO (2020a) muestran que los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35 cuentan con una presencia de mujeres muy baja. El porcentaje de mujeres entre los puestos no ejecutivos es de un 27,8%, un 16,2% entre los puestos ejecutivos y **únicamente hay una mujer ocupando el puesto de CEO** entre las 34 direcciones ejecutivas.

Tabla 14. Mujeres en los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35 (2019B2¹⁶)

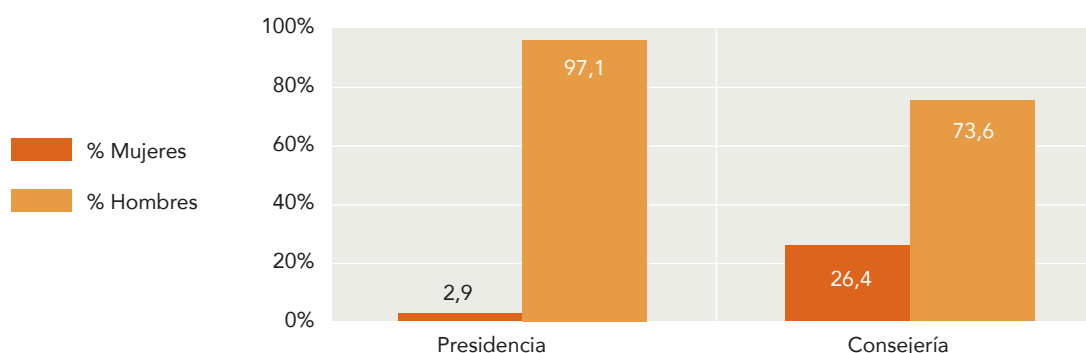
	Mujeres	% Mujeres	Total
CEO	1	2,9%	34
Puestos ejecutivos	72	16,2%	444
Puestos no ejecutivos	25	27,8%	90

Fuente: Órganos de dirección de las empresas del Ibex 35 (IMIO, 2020a)

En los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35 (IMIO, 2020b) el porcentaje total de mujeres es del 24,74% pero si se diferencian los cargos se observa que del total de consejeras y consejeros las mujeres suponen un 26,4% y **tan sólo ocupan el 2,9% de los puestos de Presidencia de dichos Consejos de Administración.**

16 Con 2019B2 se hace referencia a datos del segundo semestre de 2019.

Gráfico 13. Mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35 (2019B2)

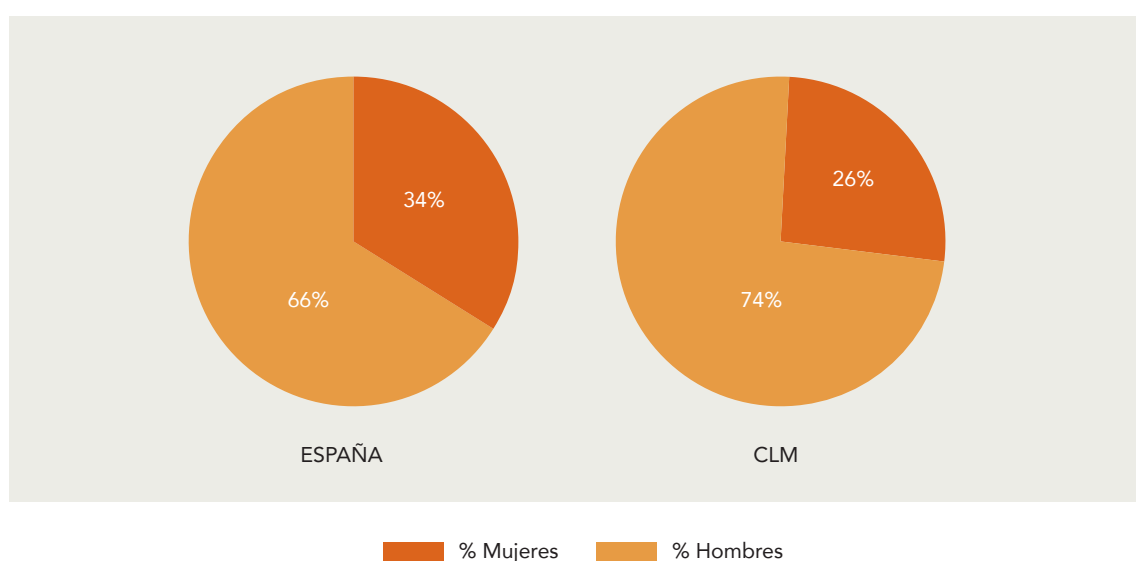


Fuente: Consejos de administración de las empresas del IBEX-35 (IMIO, 2020b)

El análisis de la presencia de mujeres en Consejos de Dirección de empresas del IBEX puede ser pertinente en términos de la construcción de referentes simbólicos femeninos en el ámbito empresarial, pero tiene poco que ver con la realidad de las mujeres que emprenden en CLM, que en general son de tamaño pequeño y mediano.

Por ello, según datos del INE (2019T4) para el conjunto de España y a nivel autonómico, sólo un 34% de los puestos de dirección y gerencia están ocupados por mujeres a nivel estatal mientras que en **en CLM ese porcentaje desciende 8 puntos hasta al 26% sobre el total de las personas ocupadas en puestos de dirección y gerencia.** La información figura en el siguiente gráfico.

Gráfico 14. Distribución de mujeres y hombres en puestos de dirección y gerencia en España y CLM (%)



Fuente: EPA (INE, 2019T4)

En lo referido a **la economía social**, el informe anteriormente mencionado (CEPES, 2019) señala que gracias a esta fórmula se promueve el empleo inclusivo, señalando de manera particular el caso de las mujeres mayores de 45 años. Además, se estima que, si la economía social siguiera el comportamiento de la economía mercantil, entre las personas que perderían su empleo en España se encontrarían 3.027 mujeres mayores de 45 años y también disminuiría la ya escasa diversidad de los puestos de dirección de las empresas donde secciones de la población que están infrarrepresentados, como es el caso de las mujeres, perderían aún más presencia, destacando que en torno a 1.100 mujeres podrían perder puestos de poder en las empresas. Lamentablemente el informe no destaca datos desagregados por sexo por CCAA.

Esta situación de falta de paridad en la presencia de mujeres en puestos de decisión actúa como un círculo vicioso que explica la **ausencia de referentes femeninos** que sirvan, por ejemplo, de modelos de éxito a la hora de impulsar emprendimiento en las mujeres. Igualmente, la escasa presencia de modelos femeninos, en parte producida por la invisibilización del trabajo de las mujeres en los distintos ámbitos profesionales y las dificultades que éstas enfrentan para alcanzar puestos de poder (como el techo de cristal), influye sobre la decisión que las niñas y jóvenes toman en torno a su itinerario formativo y su posterior carrera profesional.

Por ejemplo, como se señala en el estudio *La evaluación de impacto en función del género en la sociedad de la información* (Red2Red, 2013) la falta de referentes femeninos entre el profesorado de las enseñanzas técnicas superiores es uno de los factores que influye sobre la menor inclinación que muestran las jóvenes hacia el ámbito científico-tecnológico. También el estudio *Girls in STEM: the importance of role models* (citado en DigitalEs, 2019) indica que las jóvenes que cuentan con referentes femeninos en el ámbito científico-tecnológico muestran un porcentaje de interés mayor en comparación a jóvenes que no tienen modelos en este campo.

A continuación se muestra infografía con una síntesis de los principales indicadores abordados en el análisis de la presencia de las mujeres en la temática de economía, empresas y empleo.

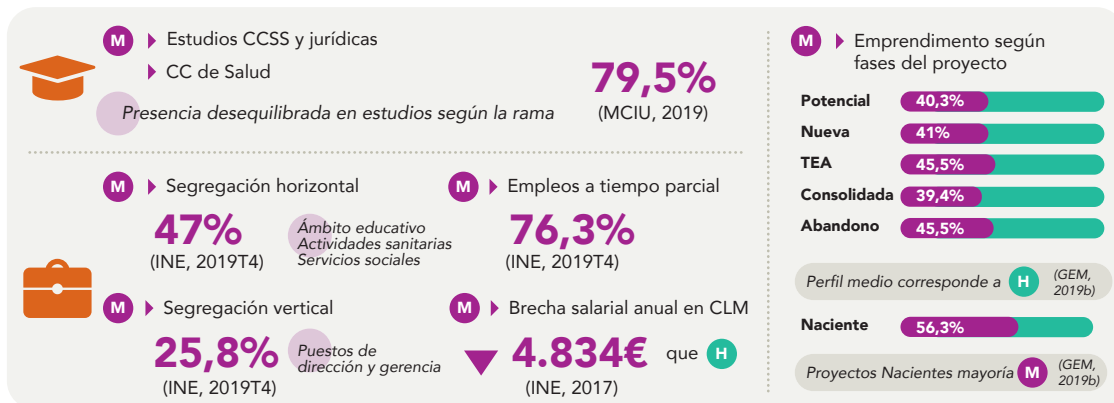
Situación de las Mujeres en el ámbito sectorial de economía, empresas y empleo en CLM

M Mujeres

H Hombres

Principales brechas

Presencia en el sector



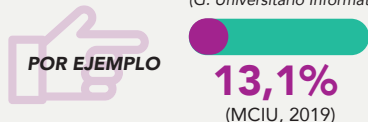
Acceso a recursos

TRABAJO

- Existencia de la "doble o triple jornada de las mujeres"
- Ausencia de igualdad de oportunidades** en el mercado laboral (Ley 12/2010)

EDUCACIÓN

- Menor presencia** en estudios con **mejor inserción laboral** (G. Universitario Informática)

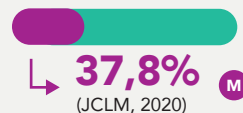


47,9% Alumnado de formación para población desempleada (SEPE, 2018a)

- La falta de orientación laboral con perspectiva de género limita opciones profesionales

INSERCCIÓN LABORAL

Contratos indefinidos **2012-2020** dentro del **apoyo al emprendimiento**



APOYO AL EMPRENDIMIENTO

47% participantes en **medidas específicas** del **PO FSE** para el **emprendimiento** (JCLM, 2018)

CONCILIACIÓN

TRABAJO NO REMUNERADO EN **ESPAÑA**

26,52 h/semanales (INE, 2015)

13,99 h/semanales (INE, 2015)

Optaron por coger una **excedencia** para el cuidado de sus hijas/os en Castilla-La Mancha en 2017

93,3% (MTMSS, 2018)

Participación de las mujeres en la toma de decisiones

PRINCIPALES ORGANISMOS

Sólo **1** de las **5** delegaciones provinciales está dirigida por una mujer

2,94%
Cargos de presidencia de **Cámaras de Comercio** en España (IMIO, 2018b)

En Castilla-La Mancha sólo **1** de las **Cámaras de Comercio provinciales** tiene una mujer en la presidencia

(Cámara Oficial de Comercio e Industria de CLM, 2020)

EMPRESAS

Direcciones ejecutivas de las empresas del IBEX-35 IMIO

1 mujer CEO entre las 34 direcciones ejecutivas (IMIO, 2020a)

Ausencia de referentes femeninos

Invisibiliza Profesionales

Influye en decisiones de niños y jóvenes sobre sus itinerarios

2.3. Acceso diferencial de mujeres y hombres a recursos básicos

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* – LO 3/2007 – establece la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como uno de los objetivos prioritarios de las políticas de empleo. Para alcanzar este fin ordena un marco general para la adopción de acciones positivas por parte de los Poderes Públicos que contribuyan a corregir situaciones de desigualdad.

Apoyada en esta norma, la *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Castilla-La Mancha* – Ley 12/2010 – señala que CLM “no puede conformarse con los mínimos y, por ello, desarrolla y amplía estos derechos básicos hasta el límite de sus competencias estatutarias”.

En la exposición de motivos indica que la permanencia de los roles de género, a través de los cuales se ha asignado tradicionalmente el trabajo reproductivo a las mujeres junto a la falta de responsabilidad de los hombres en las tareas del hogar y de cuidados propician la **existencia de la “doble o triple jornada de las mujeres”** y la ausencia de igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado laboral. Así, en su artículo 4 expone los principios de actuación de la Administración Pública en CLM para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo:

e) La corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.

f) El impulso a las empresas establecidas en la región, para la negociación con la representación sindical de planes de conciliación y de igualdad, así como de medidas dirigidas a la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, atendiendo especialmente a aquellas mujeres que están en situación de vulnerabilidad.

2.3.1. Estrategias políticas de la región en materia de empleo y emprendimiento con enfoque de género

Además de normas internacionales y nacionales, en Castilla-La Mancha se cuenta con varios documentos reguladores que protegen la especial situación de las mujeres en el mercado laboral de la región. A continuación, se citan los más importantes por orden de aprobación.

La **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres** en cuyo artículo 17–se defiende el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, señalando que la Junta de CLM debe velar por la no discriminación por razón de sexo en acceso, condiciones, permanencia, formación y promoción en el empleo mediante todos los recursos que estén a su alcance. Además, en su artículo 25 menciona que la Junta de CLM fomentará el acceso al empleo de las mujeres jóvenes (menores de 30 años) de la comunidad autónoma mediante medidas específicas en los procesos de acceso, sistemas de formación y actuaciones dirigidas a favorecer el autoempleo. Por último, en su artículo 36 señala los incentivos al empleo femenino entre los que destaca la aplicación transversal de la perspectiva de género en las políticas de empleo que sean competencia de la Junta.

También la **Ley 4/2018, de 8 de octubre para una Sociedad Libre de Violencia de Género** en el artículo 4 menciona las diferentes manifestaciones de violencia hacia la mujer consideradas en esta norma como violencia de género, entre las que señala de manera particular el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral. Y en el artículo 28 de la misma ley indica las medidas para el fomento de la inserción laboral enfocadas a mejorar la empleabilidad y la conciliación laboral y familiar de las mujeres víctimas de violencia de género.

En el **Plan Estratégico Plan Adelante-empresas 2020-2023** además de las diferentes medidas a desarrollar dentro de los 6 ejes que ya se establecían en el anterior plan (Plan adelante 2016-2019) considera también la industrialización, la vertebración económica, la digitalización y el crecimiento sostenible como retos globales que enfrentan las empresas y la sociedad, con el fin de fomentar un desarrollo económico equilibrado que contribuya a la creación y consolidación de empleo en CLM.

Asimismo, en el **II Plan Estratégico de Igualdad de Castilla-La Mancha** (PEICLM) 2019-2024, en su Eje 2. Autonomía económica y corresponsabilidad en los usos del tiempo plantea el objetivo general de “conseguir que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional y las puedan compatibilizar, en corresponsabilidad, con la vida personal y familiar” para el que establece 5 áreas de acción:

- E2A1. Promoción de la corresponsabilidad en los cuidados y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
- E2A2. Medidas para aumentar la empleabilidad de las mujeres y el acceso a empleos de calidad.
- E2A3. Promoción de una cultura empresarial que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- E2A4. Impulso al emprendimiento femenino.
- E2A5. Igualdad de trato y oportunidades en el empleo público.

A través de estas 5 áreas el Plan establece 18 medidas específicas, entre las que destacan especialmente las actuaciones con perspectiva de género enfocadas a mejorar la empleabilidad de las mujeres (como orientación laboral, cualificación y formación para el empleo), la introducción de acciones positivas en los planes de empleo que promueva la Junta de CLM, medidas que favorezcan el autoempleo femenino y las acciones enfocadas a favorecer la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

El **Plan Regional de Empleo y Garantía de Rentas de Castilla-La Mancha (2018-2020)**, que da continuidad al Plan Extraordinario por el Empleo en Castilla-La Mancha (2015-2017), es otra de las normas de la Junta de CLM en materia de empleo que tiene como objetivo principal establecer un marco de cooperación institucional y social mediante líneas de subvención para la puesta en marcha de programas por parte de las Diputaciones Provinciales enfocadas a la contratación temporal de personas desempleadas. Entre éstas destaca la *Subvenciones para el desarrollo de un programa de inserción laboral en el marco del Pacto de Estado en materia de violencia de género, dirigido a mujeres víctimas de violencia de género y mujeres en situación de especial vulnerabilidad en el ámbito rural*.

Por último, el **Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020 de Castilla-La Mancha – PO FSE –**, que cuenta con la cofinanciación de la Comisión Europea, se establece como la principal herramienta en CLM enfocada a promover la empleabilidad y la inserción sociolaboral de las mujeres sobre el que se abundará en próximos apartados.

2.3.2. Acceso a la educación

Según los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2018), la distribución del alumnado por sexo en CLM según nivel de enseñanza muestra una presencia prácticamente equilibrada entre mujeres y hombres, aunque a nivel general se aprecia un porcentaje ligeramente menor de mujeres que de hombres en todos los niveles. Sólo en bachillerato, el porcentaje de mujeres (53,6%) es superior al de hombres. En cambio, en otras enseñanzas como FP Básica, la presencia de mujeres es sensiblemente inferior que la de hombres, suponiendo únicamente el 28,2% del alumnado en esta enseñanza.

Tabla 15. Distribución del alumnado según nivel de enseñanza y sexo, en CLM (Curso 2017-2018)

	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Educación obligatoria ¹⁷	141.922	152.121	48,3%
Educación especial	543	909	37,4%
Bachillerato	15.813	13.700	53,6%
FP Básica	1.368	3.477	28,2%
FP Grado Medio	7.262	8.751	45,4%
FP Grado Superior	7.780	8.112	49,0%
Otros programas formativos	21	33	38,9%
Total	174.709	187.103	48,3%

Fuente: Estadísticas de enseñanzas no universitarias (Ministerio de educación y formación profesional, 2018)

También en los estudios universitarios mujeres y hombres presentan una participación equilibrada. Pero al analizar la distribución de mujeres y hombres entre los distintos campos de estudio se aprecia una presencia diferenciada por sexo según las diferentes disciplinas. Los grados que pertenecen al ámbito de la salud o la educación tienen una presencia de mujeres superior al 70%. En cambio, **únicamente un 13,1% del alumnado total de informática en CLM son mujeres.**

¹⁷ Educación obligatoria: contiene datos del alumnado matriculado en Educación Infantil; Educación Primaria; y Educación Secundaria Obligatoria.

Tabla 16. Estudiantes de grado según sexo y campo de estudio en CLM (curso 2018/2019)

	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Salud y servicios sociales	3.564	1.198	74,8%
Educación	2.986	1.150	72,2%
Artes y humanidades	898	559	61,6%
Ciencias	488	316	60,7%
Negocios, administración y derecho	2.749	2.364	53,8%
Ciencias sociales, periodismo y documentación	377	364	50,9%
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, y veterinaria	137	312	30,5%
Ingeniería, industria y construcción	782	2.052	27,6%
Servicios	92	340	21,3%
Informática	150	998	13,1%
Total	12.223	9.653	55,9%

Fuente: Estadísticas universitarias. Estadísticas de universitarios
(Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades – MCIU –, 2019a)

Como ya se indicaba en la introducción, la preferencia de las y los jóvenes por determinados itinerarios educativos puede condicionar su futuro laboral. Según un informe presentado por la Fundación BBVA y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas – IVIE – (2019a) **las posibilidades de inserción laboral pueden llegar a triplicarse dependiendo de la titulación** que las alumnas y los alumnos elijan. Además, indica que los campos de estudio con los mejores resultados de inserción laboral se corresponden con materias STEM¹⁸, donde las mujeres tienen una presencia muy baja como se ha observado.

También el informe *Inserción laboral de los egresados universitarios. Curso 2013-2014* (MCIU, 2019b) señala que la mayor tasa de afiliación a la seguridad social del alumnado egresado según rama de enseñanza se produce en ingeniería y arquitectura (79,4%), donde la presencia de mujeres es reducida, lo que constata la influencia de la elección del itinerario educativo sobre el futuro laboral y las consecuencias en el mercado de la desigualdad distribución de mujeres y hombres en los campos de estudio.

Además, en otro informe de Fundación BBVA y el IVIE (2019b) se indica que **a pesar de que las mujeres tienen mejores resultados en la universidad, ellas acceden a puestos de trabajo menos estables y peor remunerados que los hombres**. Aunque el rendimiento universitario¹⁹ de las mujeres es casi 10 puntos porcentuales superior al de los hombres, **sólo un 46% de las mujeres universitarias tiene un contrato indefinido a los cuatro años de finalizar la titulación**, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje asciende hasta el 60%. Además, **las mujeres cobran de media al año unos 2.642€ menos** que los hombres en todos los ámbitos de estudio, excepto en matemáticas, física y química. Lamentablemente el estudio no dispone de datos desagregados por CCAA.

¹⁸ Siglas en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

¹⁹ El informe mide el rendimiento universitario según el porcentaje de créditos superados sobre el total de créditos evaluados. De acuerdo a esto, el porcentaje de rendimiento de las mujeres era de 81,8% mientras que el de los hombres de 72,5%.

a) Becas y ayudas al estudio

A través del Ministerio de Educación y Formación Profesional – MEFP – (2018) se pueden observar datos sobre el acceso a las becas y ayudas al estudio por sexo y comunidades autónomas. A nivel general, la distribución de becas y ayudas en CLM no presenta grandes diferencias por sexo.

En cuanto a las ayudas otorgadas por el Ministerio, el porcentaje de mujeres beneficiarias en CLM es ligeramente mayor que el de hombres, suponiendo un 53,6% del total de las becas entregadas por esta administración, mientras que, en el caso de las administraciones autonómicas, en CLM son los hombres los que han recibido alguna ayuda en mayor proporción, siendo el porcentaje de mujeres beneficiarias de un 46,3%.

Tabla 17. Becas y ayudas al estudio según administración financiadora, tipo de enseñanza y sexo de la persona beneficiaria en Castilla-La Mancha (Curso 2017-2018)

	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Ministerio de Educación	17.108	14.824	53,6%
Admones. Educativas de las CC.AA.	593	689	46,3%
Total	17.701	15.513	53,3%

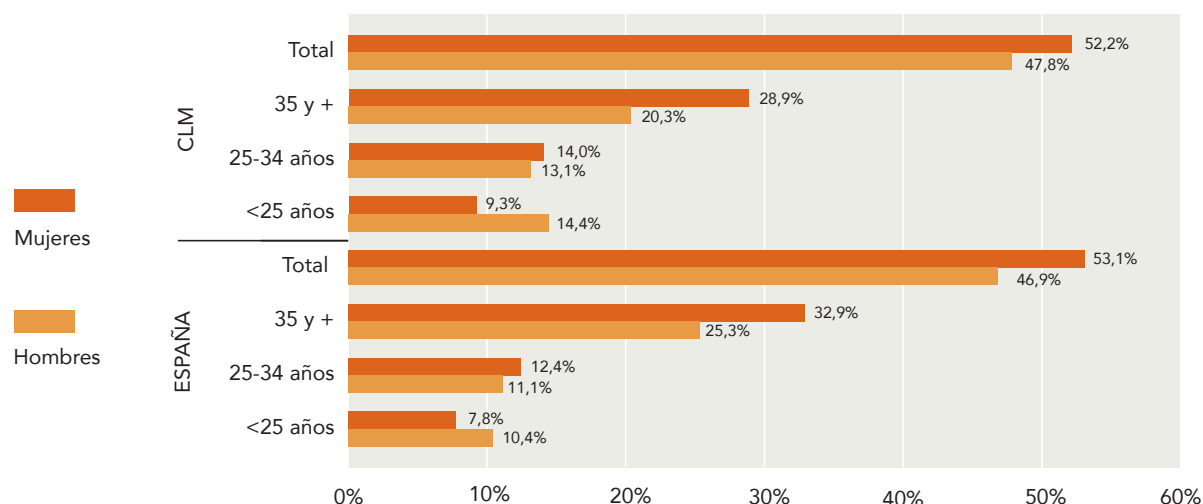
*Fuente: Estadísticas de enseñanzas no universitarias
(Ministerio de educación y formación profesional, 2018)*

b) Formación para el empleo

Según datos del Servicio Público de Empleo Estatal – SEPE – (2018a) un 46,9% de las personas que participaron en la formación para población desempleada en España eran mujeres. En el caso de CLM el porcentaje de mujeres sobre el total de participantes en la formación fue ligeramente mayor, un 47,8%, pero igualmente inferior a la presencia de hombres.

Al desagregar los datos de estas participaciones en la formación para el empleo por edad se observa que, tanto sobre el conjunto de España como sobre el conjunto de CLM, las mujeres sólo superan porcentualmente la presencia de hombres en el grupo que recoge a las personas de menos de 25 años. En el resto de grupos los hombres tienen porcentajes de presencia mayores, especialmente entre las personas mayores de 35 años. En este último grupo la diferencia entre el porcentaje de mujeres y de hombres alcanza los 7,6 puntos porcentuales en España y los 8,6 puntos porcentuales en CLM.

Gráfico 15. Participantes en la formación dirigida a población desempleada por sexo



Fuente: SEPE (2018a)

Hasta 2012, en la red de oficinas del Servicio Público de Empleo de CLM existía la **figura de** una persona orientadora laboral especializada en **género, pero ya no se dispone de este recurso. La falta de orientación laboral con perspectiva de género limita las opciones profesionales especialmente en el caso de las jóvenes.** Según el estudio *Dream jobs: Teenagers' career aspirations and the future of work* (OCDE, 2020) las expectativas laborales del 56% de las jóvenes y el 49% de los jóvenes en España se concentran en sólo 10 profesiones. Además, **siguen existiendo sesgos de género inconscientes en el profesorado y en la orientación laboral** que influyen en las decisiones académicas y profesionales de las jóvenes y que condicionan sus oportunidades en el ámbito educativo y laboral (Plan International y PWC, 2018).

En la formación profesional para el empleo, en particular la cofinanciada por el FSE, se promueven medidas positivas para instar a una mayor participación de las mujeres en la adquisición de nuevas cualificaciones.

2.3.3. Recursos de apoyo a la inserción laboral

La Comunidad de Castilla-La Mancha a través de su Servicio Público de Empleo, cuenta con diversos recursos de apoyo a la contratación laboral por cuenta ajena. Los recursos actualmente disponibles van desde un Servicio de Formación con acciones formativas dirigidas tanto a personas desempleadas, como a personas trabajadoras ocupadas, o programas específicos con personas con especiales necesidades de inserción o recualificación, a un Servicio de apoyo a la creación de empleo por parte de las empresas, como ayudas a la contratación, contratos de formación, ayudas al inicio de actividad, etc. Todas estas ayudas cuentan con acciones positivas en favor de las mujeres y, en particular a mujeres víctimas de violencia de género.

Así por ejemplo, a través de la línea de **ayudas al empleo** y de las **convocatorias abiertas** organizadas en los ejes *Emprende, Invierte, Internacionaliza* y *Financia* de la JCLM también se puede acceder a recursos económicos que cuentan con medidas especiales enfocadas a mejorar la empleabilidad de las mujeres de CLM.

Según el informe *Indicadores básicos. Mercado de trabajo de Castilla-La Mancha. Enero 2020* (Junta de Castilla-La Mancha – JCLM –, 2020) que utiliza datos agregados del SEPE desde febrero de 2012 a enero de 2020 se han producido un total de 23.948 contratos indefinidos de apoyo al emprendimiento²⁰ de los cuales sólo el 37,8% han sido realizados a mujeres.

Si el análisis se realiza por edad se aprecia que únicamente entre el grupo de menos de 25 años el porcentaje de contratos realizados a mujeres supera el 40%, siendo del 47,1% sobre el total de los contratos realizados a personas de este grupo de edad.

Por encima de los 44 años el porcentaje de contratos realizados a mujeres desciende incluso por debajo del 30%, contabilizándose únicamente un 29,7% del total de contratos realizados a personas por encima de esta edad.

Tabla 18. Contratos indefinidos de apoyo al emprendimiento según sexo y edad en CLM (2012 – 2020)

	Mujeres	Hombres	% Mujeres
< 25 años	2.077	2.335	47,1%
25 - 44	5.006	7.884	38,8%
> 44 años	1.974	4.672	29,7%
Total	9.057	14.891	37,8%

Fuente: Indicadores básicos. Mercado de trabajo de Castilla-La Mancha. Enero 2020 (JCLM, 2020)

El Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020 de Castilla-La Mancha – PO FSE – tiene entre sus objetivos estratégicos:

Reducir las desigualdades sociales, mejorar la empleabilidad y aumentar la integración en el mercado laboral de las personas y colectivos más vulnerables.

- Fomentar la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación.

Con el fin de alcanzar estas metas, el PO FSE de CLM marca tres ejes de actuación para el periodo 2014-2020: empleo; inclusión social; y educación. Entre las prioridades de su inversión establece la financiación de programas de acceso al empleo, promoviendo la mejora de los servicios de información y orientación, los incentivos a las empresas que realicen contratos estables a personas en situación de desempleo y el aumento del autoempleo mediante diferentes líneas de actuación, destacando acciones de asesoramiento laboral en los Centros de la Mujer, las ayudas de apoyo al establecimiento y mantenimiento de la actividad emprendedora y en general la priorización de las mujeres en la selección de operaciones, como medida de acción positiva que vayan encaminadas a fomentar la inserción laboral de las mujeres, a través de la mejora de sus habilidades profesionales para el acceso a empleos estables de calidad por cuenta propia o por cuenta ajena.

²⁰ El contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores fomenta la contratación estable por parte de emprendedoras/es y PYMES (SEPE)

En lo referido al servicio de asesoramiento laboral de los Centros de la Mujer se desarrolla en coordinación con las acciones de información y orientación profesional para el empleo de las Oficinas de Empleo y Emprendedores de CLM desde tres enfoques:

- Encomienda de gestión por parte de la Consejería con competencia en materia de empleo.
- El IMCLM desarrolla acciones de información y orientación profesional para el empleo y el apoyo al emprendimiento. Protocolos de actuación entre la Dirección General de Empleo y Juventud y el Instituto de la Mujer en base al cual los Centros de la Mujer que cuenten con área laboral se coordinan con la Red de centros de asesoramiento y tutorización al/la emprendedor/a que faciliten en este caso a las mujeres el mantenimiento y desarrollo de su propio negocio, garantizando un asesoramiento y tutelaje de calidad, que promuevan el emprendimiento y la consolidación de empresas de mujeres, con el fin de reducir las brechas existentes en cuanto a tasas de actividad y de empleo.
- Cobertura geográfica: la Red de Centros de la Mujer se despliega atendiendo a las características demográficas de CLM, en especial en las zonas rurales. En este sentido, los Centros de la Mujer y el Asesor Laboral garantizan un recurso de proximidad a las mujeres castellano-manchegas en zonas rurales.

Asimismo, desde el PO se establece que estos centros prioricen el asesoramiento especializado a diferentes colectivos de mujeres, como las víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres del medio rural, mujeres migrantes, etc. en materia jurídica, psicológica, empleo, empresas, recursos sociales y promoción social, así como realizando proyectos y actividades que permitan la plena incorporación de las mujeres al empleo. De manera concreta entre los resultados esperados del objetivo específico 8.1.1. del mencionado PO FSE-CLM indica que pretende contribuir a la promoción el empleo de mujeres en los ámbitos en los que existan brechas de género, además de reducir las tasas de desempleo y aumentar las tasas de actividad de las mujeres.

Según el informe del PO FSE (JCLM, 2018), 3.583 mujeres obtuvieron un empleo, incluyendo el autoempleo a través del objetivo 8.1.1. Un 52% y un 56% de las personas que encontraron un empleo mediante los objetivos 8.1.5. y 8.5.1. respectivamente también fueron mujeres y sólo en el caso del objetivo 8.3.1. (47% de mujeres) el número de mujeres que consiguieron un empleo tras participar fue menor que el de hombres.

Tabla 19. Participantes que obtienen un empleo tras su participación según objetivo específico y sexo en CLM

Objetivo	Resultados esperados	Mujeres	Hombres	% Mujeres
8.1.1.	Mejorar la empleabilidad de personas en desempleo mediante orientación profesional	3.583	0	100%
8.1.3.	Contratación estable de personas en desempleo	498	544	48%
8.1.5.	Mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas o inactivas mediante la adquisición de experiencia laboral	1.904	1.752	52%
8.5.1.	Adaptar la cualificación de las personas trabajadoras a las necesidades del mercado laboral	1.204	949	56%

Fuente: Informe PO FSE (JCLM, 2018)

2.3.4. Recursos de apoyo al emprendimiento

Como ya se anticipaba en el apartado de emprendimiento del epígrafe 2.1.2, existen razones para considerar que en términos generales las mujeres tienen **mayores dificultades para acceder a soluciones de emprendimiento**, salvo que se presente una buena oportunidad o se continúe con la tradición familiar (que son también motivaciones claras en los hombres).

Así, como se observará en la siguiente tabla, entre las personas que trabajan por cuenta propia en España, hay un porcentaje ligeramente mayor de mujeres que de hombres que optaron por esta opción sobre todo porque no conseguían encontrar un empleo por cuenta ajena, por la flexibilidad del horario de trabajo que ofrece el autoempleo o sobre todo por otras razones a pesar de que no había una intención inicial.

Tabla 20. Trabajadoras/es por cuenta propia (1), según la razón principal por la que empezaron a trabajar por su cuenta, por sexo y situación profesional en España

	Mujeres	Hombres
No consiguió encontrar un trabajo por cuenta ajena	12,8%	12,2%
Su anterior empleador le pidió que trabajara por cuenta propia	1,6%	1,3%
Es la práctica habitual en la actividad que realiza	15,3%	12,7%
Se presentó una buena oportunidad	23,3%	22,1%
Continuó con el negocio familiar	20,9%	24,3%
No tenía intención ni planes de trabajar por cuenta propia, pero empezó a hacerlo por una razón distinta de las anteriormente mencionadas	6,9%	5,5%
Quería trabajar por cuenta propia por la flexibilidad del horario de trabajo	5,7%	5,2%
Quería trabajar por cuenta propia por otro motivo	11,1%	13,7%
No sabe/No contesta	2,5%	2,9%
Total	100%	100%

Fuente: Módulo año 2017 (Base Censos 2011). Actividad por cuenta propia. (INE, 2017)

1) Personas de 16 y más años que están ocupadas y cuya situación profesional es la de empresario con asalariados o la de trabajador independiente o miembro de cooperativa. Debido a los factores de elevación anuales aplicados a las variables de submuestra (entre las que se encuentran las del módulo), los datos de las distintas categorías de trabajadores por cuenta propia difieren de los obtenidos con las medias anuales de los cuatro trimestres.

Las dificultades para emprender pueden aparecer a la hora de necesitar dedicar tiempo a la formación específica para el emprendimiento, a la hora de diseñar el Plan de empresa o de buscar recursos técnicos y financieros para crear el nuevo negocio.

En concreto, fuentes como la OCDE (2017) apuntan que la **brecha de género en el acceso a la financiación** permanece en la mayoría de países y concretamente en España. A este respecto, Spain Startup-South Summit (2017) señala que los proyectos de emprendimiento liderados por mujeres encuentran más dificultades para financiarse que los hombres.

En esta línea, la ONG SETEM con el apoyo del Gobierno Vasco, proporciona un estudio en aquella Comunidad Autónoma, con algunas evidencias transferibles a otros territorios, que indican que puede haber un **acceso diferencial al crédito bancario en clave de género**. Los resultados indican que las mujeres tienen más dificultades que los hombres para acudir con plena autonomía a productos financieros no cotidianos con mayor implicación a largo plazo como pueden ser solicitar un crédito, contratar un plan de pensiones o realizar una inversión financiera; salvo que sea la mujer la que aporta más ingresos al hogar familiar.

El estudio de SETEM proporciona evidencias que permiten concluir que existe un trato diferenciado de las entidades financieras a hombres y mujeres que sobre todo se manifiesta con un mayor interés en la atención a hombres (pues 7 de cada 8 casos en créditos para el emprendimiento van destinados a ellos), que en el caso de las mujeres (las entidades manifiestan interés en el 50% de las atenciones a mujeres). En el caso de los supuestos de negocio, la confianza de la entidad en las mujeres está supeditada en mayor medida a los avales y a los resultados de un plan de viabilidad, cosa que en el caso del hombre no siempre es así. Además indica SETEM, que aunque formalmente a las mujeres no se les exigen mayores garantías o requisitos, las condiciones no son iguales: los hombres obtienen mayor volumen de capital, y a iguales circunstancias, obtienen mejores condiciones.

De cara a superar las dificultades a la hora de emprender en CLM existen diferentes planes de actuación que tienen como objetivo promover el trabajo autónomo, como el **II Plan Adelante 2020-2023**, que da continuidad al I Plan Adelante 2016-2019, y en cuyo *Eje 1. Emprende Adelante* señala que “la creación de proyectos empresariales promovidos por mujeres será valorada de forma que se asegure la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres”. Entre las medidas a desarrollar el Plan considera de manera concreta a las mujeres como población objetivo de las nuevas líneas de ayuda que se pongan en marcha a través del Plan regional de Autoempleo, Creación de empresas y emprendimiento. Esta medida, materializada como **Plan de Autoempleo, Creación de empresas y Emprendimiento 2016-2020 de CLM – PACE 2016-2020** – considera entre sus objetivos específicos la intención de fomentar especialmente al emprendimiento femenino y disminuir las desigualdades en este ámbito entre mujeres y hombres a través de diferentes medidas y acciones positivas, como el establecimiento de cuantías más elevadas para las ayudas destinadas a las mujeres emprendedoras.

El II PEICLM 2019-2024 también incluye en su *Eje 2. Autonomía económica y responsabilidad en los usos del tiempo* el área 4 de impulso al emprendimiento femenino, contemplando 3 medidas específicas para desarrollar en esta dirección.

Asimismo, es preciso citar la ayuda del PO FSE en CLM a través de su *Eje Prioritario 1: Fomento del Empleo sostenible y de calidad y de la movilidad laboral* establece el objetivo específico 8.3.1. que pretende aumentar las competencias emprendedoras.

Según la ejecución del PO FSE en CLM 2014-2020 (JCLM, 2018) sobre la aplicación de este objetivo, un 47% de las personas participantes en medidas específicas para aumentar las competencias emprendedoras fueron mujeres.

Tabla 21. Participantes en programas del FSE que obtienen un empleo por cuenta propia tras su participación según objetivo específico y sexo en CLM

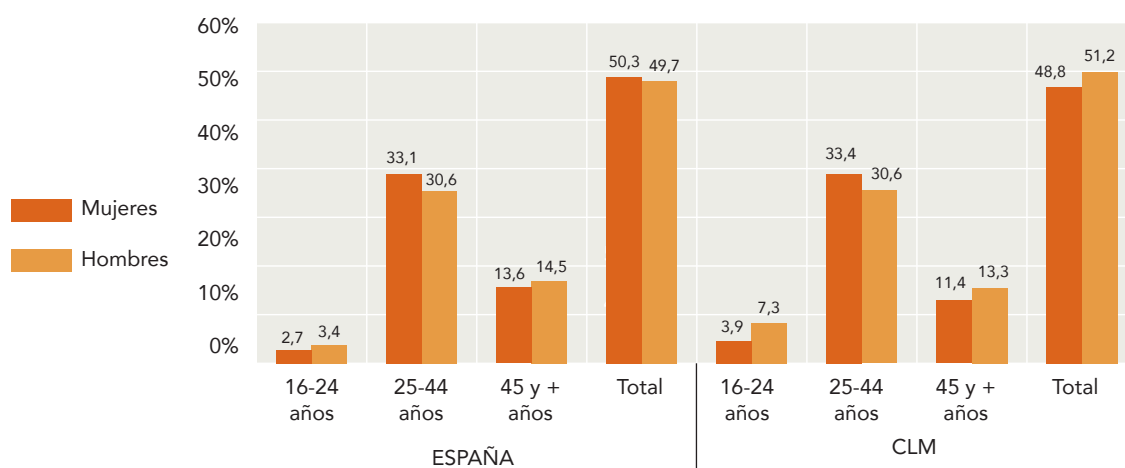
Objetivo	Resultados esperados	Mujeres	Hombres	% Mujeres
8.3.1.	Aumentar las competencias emprendedoras	907	1.038	47%

Fuente: Informe PO FSE (JCLM, 2018)

Cifras parecidas arroja un informe del SEPE al cierre del año 2018. Aunque el 50,3% de las personas beneficiarias de ayudas para la promoción del empleo autónomo en España fueron mujeres, en CLM las mujeres suponen el 48,8% de las personas beneficiarias de estas ayudas, 2,4 puntos porcentuales menos que los hombres.

Además, si el análisis se realiza por edad, sólo en el grupo de entre 25 - 44 años el porcentaje de mujeres beneficiarias supera en 2,5 y 2,8 puntos porcentuales al porcentaje de hombres que han recibido estas ayudas sobre el conjunto de España y sobre CLM, respectivamente. En los otros grupos de edad la diferencia entre mujeres y hombres apenas es perceptible en el conjunto de España, aunque el porcentaje de hombres es ligeramente superior al de las mujeres. En CLM las diferencias son más notables, **especialmente en el grupo más joven entre el que se aprecia que sólo un 3,9% de mujeres de esta edad han obtenido estas ayudas**, 3,4 puntos porcentuales menos que el porcentaje de hombres beneficiarios de este grupo de edad.

Gráfico 16. Ayudas para la promoción del empleo autónomo por sexo



Fuente: SEPE (2018b)

Asimismo, la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social Promoción de Sociedades Laborales de la JCLM cuenta con ayudas a cooperativas y sociedades laborales de la comunidad autónoma articuladas mediante el Decreto 22/2017, de 21 de marzo, por el que se regula la concesión directa de subvenciones en el marco del Programa de Promoción de Cooperativas y Sociedades Laborales en Castilla-La Mancha.

Entre los objetivos del Programa, el Decreto 22/2017 señala de manera concreta la creación y consolidación en el mercado de cooperativas y sociedades impulsadas por mujeres, así como la incorporación a las mismas de socias/as trabajadoras/es fomentando la inclusión de mujeres mediante medidas específicas.

En este sentido, destaca especialmente la *Línea 1. Subvenciones para la promoción que fomenta, a través de las ayudas para la incorporación como socias y socios trabajadores o de trabajo de personas desempleadas y de personas trabajadoras vinculadas a las cooperativas y sociedades laborales mediante contrato laboral de carácter temporal no superior a 24 meses, ni inferior a 6 meses la contratación de mujeres.*

Finalmente, añadir que en materia de acceso a recursos para el emprendimiento desde el Consejo de Cámaras de Comercio de cada una de las provincias de CLM se ofrece el Programa PICE (Programa Integral de Cualificación y Empleo), financiado también por el FSE dentro del Programa Operativo de Garantía Juvenil 2014-2020, para mejorar la inserción sociolaboral y fomentar el trabajo autónomo entre los jóvenes y las jóvenes de esta Comunidad Autónoma, si bien no se dispone de datos para conocer si hay diferencias en el acceso de mujeres y hombres a estas ayudas.

2.3.5. Conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo

Como señala en la exposición de motivos la LO 3/2007, al igual que se indicaba anteriormente sobre la ley 12/2010 de CLM, las dificultades para la conciliación junto a la falta de corresponsabilidad en las parejas dificultan que se alcance una igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres.

La LO 3/2007, modificada posteriormente a través del Real Decreto-ley 6/2019²¹, incluye medidas para favorecer la conciliación laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad, como la introducción del permiso de paternidad como un derecho individual y exclusivo del padre, además de diferentes mejoras en el permiso de maternidad ya vigente.

Sin embargo, las mujeres siguen asumiendo en mayor medida el trabajo de cuidados. Según la *Encuesta Europea sobre la calidad de vida* de Eurofound (2016) las mujeres en España dedican de media 15 horas a la semana más que los hombres al cuidado de las hijas y/o los hijos, así como 9 horas a la semana más que los hombres a las labores domésticas.

También en el cuidado de personas cercanas con discapacidad las mujeres invierten más tiempo que los hombres y sólo ante el cuidado de las y los nietos, abuelas y abuelos presentan la misma dedicación de horas a la semana.

Tabla 22. Horas/semana dedicadas al trabajo no remunerado según tarea y sexo en España.

	Mujeres	Hombres	(M-H)
Cuidado o educación de hijos	38	23	15
Cuidado o educación de nietos	16	16	0
Cuidado de personas cercanas enfermos o con discapacidad (<75 años)	20	14	6
Cuidado de personas cercanas enfermos o con discapacidad (>75 años)	18	14	4

Fuente: Encuesta Europea sobre la calidad de vida (Eurofound, 2016)

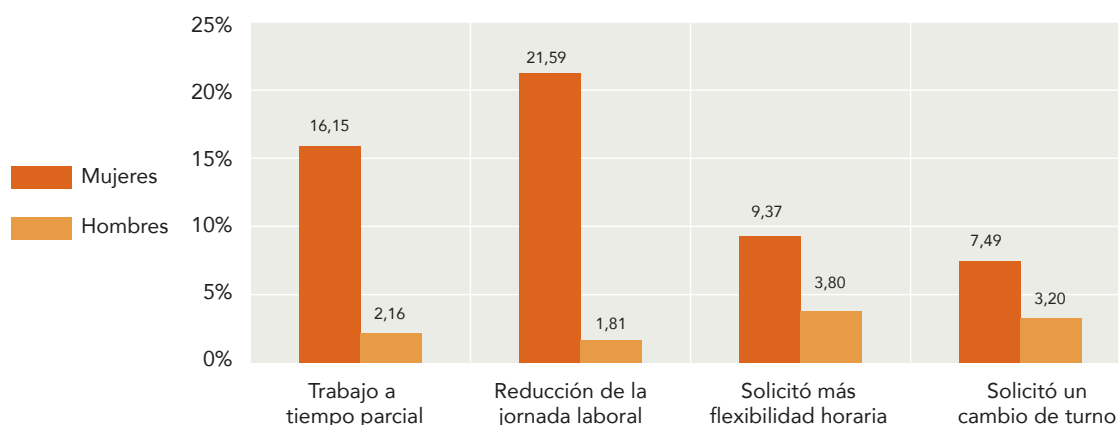
21 El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modifica 7 normas dispuestas en la LO 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 2/2008 entre otras, con el fin de dotar a la sociedad de un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la consecución de la igualdad plena y efectiva.

Según los datos del INE, en CLM, como se señalaba con anterioridad en la tabla 5 sobre causas de inactividad, de las 191.500 personas que se encuentran inactivas por dedicarse a las labores del hogar el 94,1% son mujeres.

La explicación empírica de este comportamiento, se encuentra las conclusiones de estudios como el de la Universidad Complutense de Madrid (Fernández, Belope, Escot y del Pozo, 2019) realizado en la Comunidad de Madrid, según las cuales, las mujeres se acogen en mayor proporción que los hombres a alguna medida para conciliar la vida laboral y familiar. Tras el nacimiento o adopción de una niña o un niño, las mujeres emplean de media 162,68 días de baja para cuidar del bebé mientras que los hombres tan sólo utilizan 16,83 días, datos que reflejan que son las mujeres las que siguen acogiendo a este tipo de **permisos de cuidado** y que pueden extrapolarse a otros territorios

En esta misma publicación se indican los porcentajes de mujeres y hombres que adoptan alguna medida para conciliar la vida laboral y familiar. A nivel general se observa que el porcentaje de las mujeres que se acogen a alguna de éstas es superior al porcentaje de hombres en todas las medidas analizadas. De manera concreta, se aprecia que sólo un 3,8% de los hombres solicitaron una reducción de jornada y un 3,2% pidieron un cambio de turno tras reincorporarse al trabajo, mientras que en el caso de las mujeres un 9,37% y un 7,49% respectivamente adoptaron estas medidas. La diferencia es aún mayor en cuanto a la reducción de la jornada laboral, medida tomada por un 21,59% de las mujeres y sólo por un 1,81% de los hombres con el fin de conciliar trabajo y familia.

Gráfico 17. Porcentaje de mujeres y hombres que adoptan medidas de conciliación al reincorporarse al trabajo, España



Fuente: ¿Por qué los hombres no utilizan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar? (Fernández et al., 2019)

En concreto, si se observan los datos del INE sobre las personas **ocupadas a tiempo parcial** según el motivo de la parcialidad de su jornada, hay un porcentaje mayor de mujeres que **optan voluntariamente por esta medida para compatibilizar su empleo con el trabajo de cuidado de menores o personas dependientes** siendo de un 13,2%, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje es de un 2,4%. Además, un 14,8% de los hombres decide optar por una jornada parcial para formarse, opción tomada por un 7% de las mujeres empleadas a tiempo parcial.

Tabla 23. Personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial según sexo en España

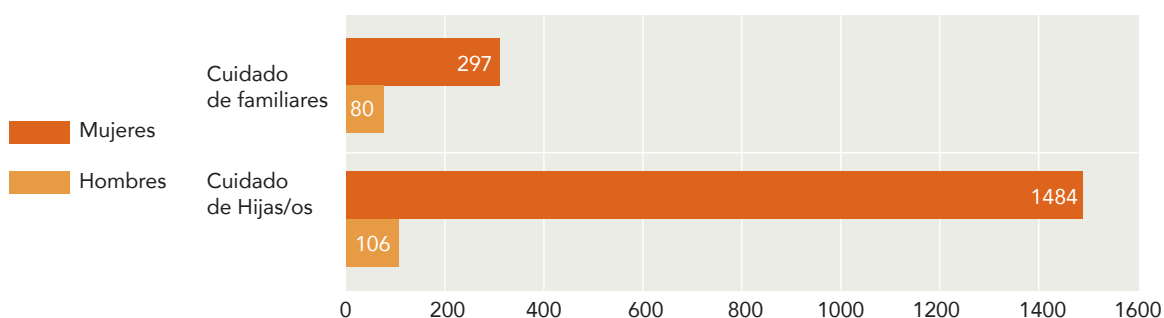
	Mujeres	Hombres
Seguir cursos de enseñanza o formación	7,0%	14,8%
Enfermedad o incapacidad propia	1,2%	2,0%
Cuidado de menores o personas dependiente	13,2%	2,4%
Otras obligaciones familiares o personales	8,0%	2,4%
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	49,7%	54,6%
No querer trabajo de jornada completa	11,5%	7,4%
Otros motivos de tener jornada parcial	9,0%	16,0%
No sabe el motivo	0,3%	0,4%
Total	100%	100%

Fuente: EPA (INE, 2019T4)

Lamentablemente a este respecto no se dispone de los microdatos de esta encuesta desagregados por CCAA. Únicamente puede ofrecerse la información del informe de evaluación del I PEICLM 2011-2016 (JCLM, 2016) respecto a las medidas y acciones establecidas en el *Eje 2. Conciliación y corresponsabilidad*, según el cual se realizaron el 47,83% de las medidas y el 5,77% de las acciones, pero no se dispone de información desagregada por sexos. Tampoco se ha podido acceder a información sobre la evaluación **del I Plan Concilia** o datos sobre su aplicación que permitan analizar el alcance e impacto de género de las medidas establecidas en el mismo.

Otra medida enfocada al cuidado de las y los hijos, así como de familiares dependientes es la **excedencia**. De acuerdo a los datos del *Anuario de Estadísticas de 2017* del MTMSS (2018) en CLM 1.781 mujeres decidieron pedir una excedencia por una de estas razones durante 2017, mientras que en el caso de los hombres de esta comunidad sólo se registraron 186 peticiones de excedencia por el cuidado de descendencia o familiares dependientes. La diferencia es especialmente notable en las excedencias por el cuidado de hijas/os, entre las que **las mujeres suponen el 93,3% del total de personas que optaron en 2017 por coger una excedencia para el cuidado de hijas/os en CLM**.

Gráfico 18. Excedencia por el cuidado de hijas/os o familiares en 2017, CLM



Fuente: Anuario de estadísticas de 2017 (MTMSS, 2018)

Entre las consecuencias directas de la baja corresponsabilidad entre mujeres y hombres se encuentra la llamada **penalización por maternidad**, que afecta especialmente a la trayectoria profesional de las mujeres (Fernández et al., 2019).

El estudio *¿Existe “penalización” por maternidad?*, impulsado por el Observatorio Mujer e Igualdad de la Fundación Promoción social – OMEI – (2019), indica que el nacimiento de una hija o de un hijo genera nuevas necesidades tanto en términos económicos como de organización, lo que influye sobre el uso y distribución del tiempo de la familia. De los resultados del estudio se desprende de manera general que **tener descendencia afecta de manera significativa a la proyección salarial esperada**, tanto de las mujeres como de los hombres. El impacto sobre el salario bruto de una mujer de 30 años que tiene descendencia se estima en torno a los 5.000€ anuales de pérdida mientras que en el caso de los hombres se establece en torno a los 1.500€/año.

En el caso de las mujeres la influencia de la maternidad sobre salario es negativo hasta los 42 o 43 años, mientras que los hombres con hijas/os experimentan incrementos paulatinos de su salario medio hasta los 32 o los 33 años, en comparación a mujeres y hombres de la misma edad respectivamente que no tienen descendencia. En el estudio se indica que esta situación no se debe únicamente al funcionamiento del mercado de trabajo sino también y de manera importante a la diferenciada dedicación del tiempo que mujeres y hombres otorgan al cuidado de sus hijas/os.

Con todo, los datos que se incluyen en el diagnóstico del II PEIMCLM (2019-2024) son más esperanzadores, pues se indica que a pesar de que son las mujeres las que siguen solicitando en mayor medida las ayudas económicas para la conciliación, se aprecia una **tendencia hacia la corresponsabilidad al observar un incremento del 3,46% de las excedencias por cuidado de menores entre hombres de CLM**. Asimismo, también han aumentado las excedencias pedidas por hombres en CLM para el cuidado de familiares en un 5,14%. Aunque la implicación de los hombres en los cuidados sigue distando mucho de los porcentajes de las mujeres.

Gráfico 19. Evolución de las excedencias para cuidados por sexo en CLM



Fuente: II PEICLM 2019-2024 (JCLM, 2019)

En CLM, además de las 4 acciones consideradas dentro del **II PEICLM 2019-2024** en su *Eje 2. Autonomía económica y corresponsabilidad* que especifica en el *Área 1. Promoción de la corresponsabilidad en los cuidados y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar*, el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha** – II Plan Concilia –, que daba continuidad al I Plan Concilia de CLM como se menciona en el apartado sobre recursos en CLM.

Por su lado, **las mujeres que crean su propio puesto de trabajo tienen, si cabe, mayores barreras para poder conciliar su vida laboral y familiar**, debido a que a las dificultades propias del trabajo autónomo (tradicionalmente más desprotegido que el trabajo por cuenta ajena), se suma la persistencia de los roles de género que asignan las tareas de cuidado a las mujeres dentro del núcleo familiar lo que puede confundirse con la posible mayor flexibilidad a la hora de organizar el trabajo autónomo frente al trabajo por cuenta ajena. Por ello, son necesarias medidas específicas de apoyo a la conciliación de las mujeres emprendedoras tanto para la creación de la empresa, como sobre todo, para su consolidación.

Así, dentro del PACE 2016-2020 anteriormente citado, en CLM se establecen *Ayudas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del titular de la actividad emprendedora* cuyo principal objetivo es favorecer la conciliación laboral y familiar de las personas autónomas, prestando especial atención a las mujeres de este perfil. Estas ayudas pertenecen a la línea 3 del Plan Concilia.

Además del trabajo de cuidados, las mujeres también asumen en mayor proporción las **tareas del hogar**.

Según la *Encuesta de Condiciones de Trabajo* (INE, 2015) en España **las mujeres dedican de media 26,52 horas semanales al trabajo doméstico no remunerado, mientras que la dedicación media de los hombres a estas tareas está en torno a las 13,99 horas** casi la mitad del tiempo que emplean las mujeres.

Tabla 24. Horas/semana de trabajo remuneradas y no remuneradas por sexo en España (2015)

	Mujeres	Hombres	(M-H)
Empleo principal	33,92	39,68	-5,8
Otro empleo	0,29	0,23	0,1
Trabajo no remunerado	26,52	13,99	12,5
Desplazamientos	2,89	2,76	0,1

Fuente: Encuesta de Condiciones de Trabajo (INE, 2015)

También en la *Encuesta Europea sobre la calidad de vida* de Eurofound (2016), anteriormente citada, se señala que mientras las mujeres dedican una media de 20 horas a la semana a cocinar o hacer labores del hogar, los hombres únicamente destinan de media 11 horas semanales a estas tareas.

De nuevo lamentar que no se disponga de esta información con datos desagregados por sexo a nivel autonómico para CLM, si bien es previsible que sigan un patrón similar al estatal.

2.3.6. Otros recursos informativos sobre buenas prácticas desarrolladas en CLM

INICIATIVA	TIPO	ENTIDAD PROMOTORA	POBLACIÓN BENEFICIARIA (LUGAR)
Plan Concilia	Plan	Junta de Castilla-La Mancha	Mujeres y población general
	Descripción: El II Plan Concilia de CLM, que fue precedido por el I Plan Concilia de CLM, tiene como objetivo principal establecer una política efectiva de conciliación de la vida laboral y familiar mediante diferentes medidas como permisos, flexibilidad horaria, protección integral contra la violencia de género, etc		
Oficinas Adelante empresas	Oficinas	Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Castilla-La Mancha	Mujeres y población general
	Descripción: Las Oficinas Adelantes fueron creadas con el objetivo de informar sobre las ayudas existentes para emprendimiento, personas autónomas y empresas de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.		
REAS-CLM	Red	Iniciativa de entidades independientes	Mujeres y población general
	Descripción: Un grupo de cooperativas, asociaciones y empresas de CLM han formado la Red de economía alternativa y solidaria de CLM, que entre sus objetivos establece el fomento de la economía social.		
Emprende a diario	Blog virtual	Fundación EOI con la colaboración del Instituto de la mujer	Mujeres emprendedoras del ámbito rural
	Descripción: Se trata de una tienda virtual que tiene el objetivo de visibilizar los productos de las mujeres emprendedoras del mundo rural. El proyecto se enclava dentro del programa estatal <i>Desafío Mujer Rural</i> y está operativo en CLM desde 2017.		
Mujer TIC - YoEmprendo	Programa	Red Araña (financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)	Mujeres en general y mujeres desempleadas
	Descripción: Se trata de un programa de emprendimiento que pretende fomentar el emprendimiento femenino especialmente entre mujeres que se encuentran en situación de desempleo mediante formación en TIC y cuyo objetivo principal es mejorar la empleabilidad de las mujeres a través de itinerarios personalizados de autoempleo y formación.		

En este bloque se parte de la definición de una “buena práctica” como aquellas actuaciones y/o políticas públicas que introducen transversalmente y con éxito la perspectiva de género, con el propósito de reducir las brechas de género y las desigualdades entre hombres y mujeres en los ámbitos de actuación de las intervenciones, que en este caso comprenden medidas para el fomento de la empleabilidad y el emprendimiento.

Tras el análisis realizado sobre la situación de las mujeres en el ámbito de la economía, las empresas y el empleo en Castilla-La Mancha se pueden observar algunas iniciativas o “buenas prácticas” destacadas que se han llevado a cabo en otros territorios que tratan de contribuir a la disminución de las brechas entre mujeres y hombres identificadas en el sector.

Es posible que alguna de estas buenas prácticas detectadas en otros territorios se solape con actuaciones que se llevan a cabo también en CLM, lo que las pone en valor sin duda, pero el objetivo es disponer de información de lo que se hace fuera de la región para comparar aprendizajes, conocer aspectos sobre los que se puede ampliar la propia experiencia e innovar, transferir a otro tipo de agentes, o conocer los factores de éxito que hacen que la experiencia perdure en el tiempo.

De hecho algunas de las iniciativas estatales seleccionadas por su relevancia (bien por estar consolidadas en el tiempo que llevan en marcha, bien por el número de mujeres beneficiarias, bien por sus aspectos transferibles, etc.) se están desarrollando también en Castilla-La Mancha, lo que puede resultar menos innovador, pero no por ello dejan de servir de modelo de medidas que funcionarían con un liderazgo autonómico para conseguir el objetivo de aumentar la presencia de las mujeres en el mercado laboral por cuenta propia o por cuenta ajena. En esos casos el aprendizaje a extraer no proviene solo de la puesta en práctica en la región, sino de los resultados del trabajo en red, de la ambición del alcance y pluralidad de objetivos, de los mecanismos de coordinación, de la evaluación del proyecto o de los mecanismos de detección misma de buenas prácticas. En la selección, también se ha prestado una especial atención a los proyectos de apoyo a la creación de empleo basados en las nuevas tecnologías porque se considera que se desarrollan en sectores de actividad con mayor proyección.

A pesar de su especificidad, se trata de acciones que inciden sobre más de una de las necesidades detectadas en el análisis previo sobre brechas de género, por ello resulta difícil establecer una relación con una única competencia de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. No obstante, en las propias fichas se señalan cuáles son las competencias de la Consejería y las políticas que se encontrarían más ligadas a cada acción (extraídas literalmente de su [página web](#)).

Se incluyen diversas iniciativas sobre el ámbito digital debido a la elevada oferta de proyectos y programas que surgen en este campo como respuesta a la baja presencia de las mujeres tanto en los estudios STEM como en el mercado laboral digital.

Diferentes organismos consideran importante favorecer el acercamiento de niñas y jóvenes a las TIC y fomentar la inserción de las mujeres en el mercado laboral digital, dadas las favorables expectativas de futuro en torno a las oportunidades y condiciones laborales de este ámbito.

3.1. Programa MAC

DATOS GENERALES			
Tipo de práctica	Programa		Junta de Castilla y León, junto al Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (ICE) y en colaboración con la Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo en Castilla y León (FAFECYL)
Nivel	Autonómico	Entidad promotora	
Estado	Activo	Ámbito crítico de actuación	Inserción laboral
Competencias más relacionadas	c) La gestión de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral; e) El fomento del empleo de la Región y la gestión de programas de empleo; f) El impulso y fomento del trabajo autónomo.		
DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA			
CONTENIDOS			
Se trata de un programa enfocado a mujeres desempleadas, autónomas/os y cooperativistas, que considera tres líneas principales de actuación para contribuir a la mejora de la cualificación y la formación. Estas líneas de acción son: • Línea 1. Formación para el empleo y el autoempleo para mujeres desempleadas: Mejorar la empleabilidad y favorecer la inserción laboral por cuenta propia o ajena de las mujeres desempleadas. Para ello establece: • Diagnósticos ocupacionales. • Formación genérica, transversal y específica para mejorar la recualificación de las mujeres y favorecer la integración en el mercado laboral de la zona como talleres de búsqueda de empleo, formación en habilidades personales y sociales, alfabetización digital o comunicación en lenguas extranjeras. • Intermediación laboral: detección de las necesidades de personal que tiene el tejido industrial de la zona, para poner en contacto la oferta y la demanda, favoreciendo la contratación de las participantes. • Formación específica: nuevas cualificaciones profesionales, reciclaje de las preexistentes. • Formación específica para el autoempleo: información sobre nuevas oportunidades de negocio y sectores emergentes en el territorio. • Línea 2. Apoyo a autónomas/os: Asesorar y tutorizar a las personas que tengan una idea de negocio y quieran constituirse en autónomos y autónomas. Para ello establece: • Servicio de Información: trámites, servicios y ayudas. • Análisis de viabilidad de la Idea de Negocio. • Tutorización y acompañamiento en la orientación de negocio. • Línea 3. Desarrollo de cooperativas en el ámbito rural: Asesorar y tutorizar a las personas que tengan una idea de negocio y quieran desarrollar su actividad económica en régimen de cooperativas. Para ello establece: • Sensibilización y Formación sobre cooperativismo. • Tutorización para la constitución de cooperativas o la integración en las ya constituidas.			

OBJETIVOS
El objetivo principal de las iniciativas del Programa MAC es facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral mediante la recualificación profesional, la generación de nuevas actividades económicas, el fomento del emprendimiento y la promoción del cooperativismo en el ámbito rural.
FACTORES DE TRANSFERIBILIDAD E INNOVACIÓN
ASPECTOS TRANSFERIBLES
Aunque no se trata de una medida específica y exclusiva para mujeres, comprende entre su público objetivo a las mujeres desempleadas entendiendo que enfrentan ciertas desigualdades en el mercado laboral respecto a los hombres. Esta situación se puede transferir a otras medidas o iniciativas que, aunque estén enfocadas a la población en general, pueden introducir cláusulas o normas concretas que contribuyan a la participación de las mujeres y puedan suponer una ayuda para mejorar su situación laboral. En la segunda línea de trabajo plantea el asesoramiento y la tutorización para autónomas y autónomos, de esta forma no sólo sirve de apoyo para mujeres que trabajan por su cuenta, sino que puede contribuir a fomentar el emprendimiento entre mujeres. También la tercera línea influye sobre la situación de las mujeres en el ámbito laboral al plantear ayudas a las personas que pretendan desarrollar alguna actividad en régimen de cooperativa en determinadas zonas rurales. De esta forma puede contribuirse a la fijación de la población al medio rural, que sufre una despoblación progresiva, y fomentar un aumento en la participación de las mujeres en las cooperativas.
SOSTENIBILIDAD
El programa está impulsado por la Junta de Castilla y León y se enmarca dentro de las ayudas del ICE, concedidas a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).
INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO
El Programa MAC otorga un servicio de asesoramiento y apoyo integral a las personas que quieran desarrollar sus proyectos o mejorar su situación laboral. Aunque de manera general enmarca a las mujeres, en su primera línea de actuación considera de manera concreta a las mujeres desempleadas realizando un análisis concreto de la situación y ofreciendo recursos de formación para el empleo y el emprendimiento, además de asesoramiento personalizado.

3.2. Diana

DATOS GENERALES			
Tipo de práctica	Taller	Entidad promotora	Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades – IMIO – (junto al Fondo Social Europeo)
Nivel	Estatal		
Estado	Finalizado	Ámbito crítico de actuación	Promoción TIC en mujeres
Competencias más relacionadas	c) La gestión de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral; e) El fomento del empleo de la Región y la gestión de programas de empleo; k) La Gestión del Fondo Social Europeo.		

DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

CONTENIDOS

Esta iniciativa se desarrolla en relación al *Día Internacional de las niñas en las TIC* que se celebra cada año en torno al cuarto jueves del mes de abril. El taller consta de una sesión única que se estructura en tres bloques generales:

1. *Entendiendo qué es la programación*: a través de diferentes dinámicas se realiza una breve introducción al campo de la programación para que las niñas y niños tengan nociones básicas.
2. *Creando con Scratch*: se realizan actividades de programación y diseño de sus propios juegos y aplicaciones mediante una herramienta de programación llamada *Scratch*. Se emplea esta herramienta debido a que es una de las más utilizadas a nivel mundial para la iniciación y formación en programación para niñas y niños.
3. *Referentes femeninos en tecnología*: el alumnado participante recibe la visita de una mujer profesional que desarrolla su trabajo en el ámbito tecnológico. Además, la guía realizada para el taller incluye un apartado de referentes femeninos en programación a lo largo de la historia.

Además, de manera transversal en cada bloque se trabaja desde la perspectiva de género y con especial atención a los roles de género con el fin de no reproducir estereotipos sexistas. Para ello la guía establece una serie de pautas para la realización de las diferentes actividades.

También cuenta con material didáctico creado exclusivamente para el programa. Esta documentación se envía previamente a los centros educativos – además de ser de acceso público a través de la web del IMIO – para informar de manera anticipada sobre las actividades. El material incluye una guía para el profesorado y fichas para la organización y realización de las actividades.

OBJETIVOS

El objetivo general del programa es el **fomento de la tecnología entre las niñas con la intención de promover un aumento de la presencia de mujeres en los estudios STEM**. Para alcanzar este objetivo se trabaja a través de talleres en la eliminación de los estereotipos de género asociados a los roles tradicionales que influyen en este caso sobre la relación de las niñas y mujeres con el ámbito tecnológico.

Los talleres se enfocan hacia la introducción en programación informática, planteándola como algo transversal y no exclusiva del ámbito tecnológico y está enfocado al alumnado de los cursos comprendidos entre 3º y 6º de primaria, ambos incluidos y 1º de educación secundaria.

FACTORES DE TRANSFERIBILIDAD E INNOVACIÓN

ASPECTOS TRANSFERIBLES

Diana plantea realizar talleres en centros educativos que contribuyan a la **ruptura de los estereotipos de género** a través de la **iniciación en la programación**. Se trata de una propuesta innovadora y original debido a que pretende fomentar desde la infancia la afición por la programación, con especial atención a las niñas que habitualmente optan por itinerarios educativos alejados del campo de la tecnología.



La posibilidad de conocer en primera persona a mujeres profesionales del ámbito de la programación permite **establecer referentes femeninos** en un campo con gran presencia masculina, lo que contribuye también a romper con los estereotipos sexistas en torno a las profesiones tecnológicas.

Además, a través del material didáctico las niñas y niños pueden **conocer a mujeres que realizaron aportaciones al campo de la programación a lo largo de la historia**, ayudando a visibilizar y poner en valor a las mujeres de este ámbito.

Tanto las actividades realizadas en el taller como el material didáctico se pueden replicar y transferir a otros espacios para fomentar la participación de las mujeres en ámbitos en los que tienen poca presencia, además de que puede realizarse en centros de formación, asociaciones u otros organismos de cualquier territorio.

SOSTENIBILIDAD

Este taller está impulsado por el **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de las Oportunidades y cofinanciado por el Fondo Social Europeo**.

Comenzó a realizarse en 2015 y desde entonces se han realizado más de 170 talleres en los que participaron más de 2.029 niñas y 1.930 niños – según los últimos datos disponibles de 2018 –.

INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

Se trata de una iniciativa novedosa que promociona un ámbito (el de las habilidades STEM) de gran proyección en el mercado laboral y donde la participación de las mujeres necesariamente será enriquecedora.

3.3. Conectadas por el empleo

DATOS GENERALES			
Tipo de práctica	Programa	Entidad promotora	Federación de Mujeres Progresistas y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
Nivel	Estatul		
Estado	Activo	Ámbito crítico de actuación	Empleabilidad e inserción laboral
Competencias más relacionadas	c) La gestión de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral; e) El fomento del empleo de la Región y la gestión de programas de empleo.		

DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

CONTENIDOS

Es un programa de **orientación laboral** dirigido a **mujeres con necesidades educativas y/o de inserción laboral** que se encuentren en búsqueda activa de empleo, formación y/o mejora profesional. *Conectadas por el empleo* cuenta con 3 líneas principales de trabajo diseñadas con el fin de cubrir de manera integral las necesidades que las mujeres que participen en este programa puedan presentar:

1. Asesoramiento especializado
2. Aulas virtuales y seminarios vía web
3. Acompañamiento y desarrollo personal

Para el desarrollo de estas 3 líneas se plantean 8 acciones concretas:

- Asesoramiento personalizado en materia de empleo y formación
- Asesoramiento jurídico laboral
- Acompañamiento y desarrollo personal
- Aulas de empleo virtuales
- Aulas de empleo itinerantes (en colaboración con otras entidades)
- Creación y dinamización de grupo de Facebook
- Colaboración con otras entidades y recursos
- Jornada “Estrategias para la promoción de la igualdad laboral”

Además de las líneas de trabajo y las acciones específicas, el programa se plantea de manera transversal.

OBJETIVOS

El objetivo principal del programa es **facilitar la empleabilidad y la inserción laboral de mujeres desempleadas o que estén buscando una mejora profesional**.

Para ello, el programa identifica cuáles son las competencias profesionales de las participantes, fomenta el uso de las TICs, **promueve la autonomía de las mujeres** para que tomen la iniciativa en la búsqueda de empleo y nuevas oportunidades, ayuda a **establecer un plan de trabajo** que contribuya a alcanzar las metas profesionales planteadas y facilita información sobre sus derechos laborales, así como el **acceso a recursos** de búsqueda de empleo o la diversificación profesional.

Los objetivos específicos son:

- Mejorar la empleabilidad de las participantes
- Facilitar su autonomía y empoderamiento
- Fomentar el uso de las TIC
- Sensibilizar en materia de derecho laboral
- Potenciar el trabajo en red con otras entidades

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

El programa se origina atendiendo a los efectos de las **situaciones de desigualdad y de discriminación que las mujeres afrontan en el plano laboral**. Entre las situaciones de desigualdad detectadas sobresalen la mayor tasa de desempleo; una mayor parcialidad de las jornadas y de contratos temporales entre las mujeres ocupadas; la brecha salarial; la brecha digital de género; la segregación horizontal – destacando el *techo de cristal* y el *suelo pegajoso* –; y las dificultades para la conciliación y la falta de corresponsabilidad.



Partiendo de este análisis, el programa plantea un servicio de apoyo que favorezca la empleabilidad y promueva la inclusión social de aquellas mujeres que presenten necesidades educativas y de inserción laboral.

FACTORES DE TRANSFERIBILIDAD E INNOVACIÓN

ASPECTOS TRANSFERIBLES

Se trata de un programa que se puede realizar tanto de forma **presencial como online** por lo que se puede replicar fácilmente en cualquier territorio y facilita la participación de mujeres que residan en municipios con menos recursos o que planteen dificultades para la movilidad o la conciliación.

Trabaja de manera transversal aspectos clave como la perspectiva de género y se centra de manera específica en las dificultades concretas que atraviesan algunas mujeres en el plano laboral.

En el informe de resultados de 2018, CLM aportó el 18% de las beneficiarias distribuidas en las 5 provincias castellano-manchegas y en el informe de resultados de 2019 figura que esta participación fue del 14,2%.

SOSTENIBILIDAD

Se trata de una subvención del entonces Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con cargo a la asignación del IRPF.

La iniciativa de la Federación de Mujeres Progresistas cuenta con el **respaldo institucional del Ministerio** que sigue otorgando una subvención anual que permite financiar las distintas actividades que plantea el programa. De esta forma es posible que la participación sea gratuita para todas las mujeres, lo cual supone una ventaja teniendo en cuenta las situaciones de especial necesidad.

INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

El programa parte de un diagnóstico de situación identificando el estado de la brecha de género en el mercado laboral y realiza al final de cada convocatoria, que hasta el momento han sido dos (2018 y 2019), un análisis tanto de la participación como del propio desarrollo del programa de forma que sirve de **evaluación para detectar posibles mejoras** que se puedan plantear en aras de lograr el objetivo planteado. En los informes de resultados se traslada un alto interés de las participantes.

La creación de una **página de Facebook** facilita el acceso a la información y los recursos que el programa ofrece, además de difundir la iniciativa pudiendo ampliar su llegada a más mujeres que puedan ser potenciales participantes del mismo.

3.4. Minerva²²

DATOS GENERALES			
Tipo de práctica	Lanzadera	Entidad promotora	Junta de Andalucía y Vodafone
Nivel	Autonómico		
Estado	Activo	Ámbito crítico de actuación	Emprendimiento
Competencias más relacionadas	c) La gestión de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral; e) El fomento del empleo de la Región y la gestión de programas de empleo; l) Las competencias en materia de promoción empresarial, competitividad, internacionalización y captación de inversiones.		
DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA			
CONTENIDOS			
El programa Minerva es una iniciativa enfocada a la aceleración de los proyectos tecnológicos, las <i>startups</i> y los emprendedores y en su séptima convocatoria (edición 2020) plantea fomentar de manera concreta el perfil de mujer emprendedora, poniendo un especial interés en las iniciativas impulsadas por mujeres que hayan desarrollado modelos de negocio innovadores o que planteen proyectos empresariales tecnológicos para desarrollar en Andalucía. Entre los recursos de Minerva se encuentran programas de formación, <i>mentoring</i> y acompañamiento que se estructuran en cuatro bloques: 1. Negocio: las iniciativas que son seleccionadas reciben <i>mentoring</i> de profesionales del ámbito empresarial con el fin de validar y desarrollar su modelo de negocio. 2. Comunicación: cada proyecto tiene un asesoramiento personalizado enfocado a optimizar la comunicación, el discurso y la marca de la empresa. 3. Ventas: profesionales de Vodafone dan apoyo desde la perspectiva comercial con la intención de formar a las personas emprendedoras de cara a la venta de sus productos y servicios. 4. Legal: todos los proyectos reciben asesoramiento legal y cuentan con personas expertas en el ámbito a las que pueden realizar consultas jurídicas o pedir ayuda para redactar documentos legales para sus empresas. El programa también ofrece otros recursos como ayudas económicas para la contratación de recursos humanos y servicios profesionales o para cubrir gastos de movilidad; cobertura mediática, para impulsar los proyectos a través de los medios de comunicación, entre otros. Además, una vez finalizado el programa las personas emprendedoras podrán seguir contando con la asesoría legal y el apoyo en la búsqueda de inversión.			
OBJETIVOS			
En un programa de emprendimiento cuyo principal objetivo es impulsar proyectos de emprendimiento del sector tecnológico en Andalucía, apoyando a las personas que emprenden en la puesta en marcha de sus iniciativas y promoviendo su consolidación como empresas estables. De esta manera se podría incrementar la tasa de actividad emprendedora (TEA) femenina.			
DIAGNÓSTICO DE PARTIDA			
En la presente edición, el programa Minerva señala que sigue existiendo una brecha de género en el emprendimiento a pesar de que ésta se ha reducido un 36% en los últimos diez años. Ante esta situación plantea potenciar el emprendimiento femenino analizando cuál es el perfil de las mujeres emprendedoras y caracterización en talento femenino en las <i>startups</i> de Andalucía.			

²² En Castilla-La Mancha (y concretamente en el Ayuntamiento de Albacete) hay otro proyecto con este nombre pero está financiado por el Ministerio de Administraciones Públicas y no se desarrolla en el contexto de las *startups*.

Según este análisis, **la mayor parte de las mujeres emprendedoras tienen una edad comprendida entre los 25 y los 34 años y cuentan con estudios universitarios**. Además, las iniciativas femeninas que han tenido más éxito estaban impulsadas por mujeres con una personalidad fuerte, creativas, con elevada autonomía y capaces de asumir diversas tareas y responsabilidades.

Debido a esta situación, considera que en su séptima convocatoria es necesario seguir potenciando el emprendimiento femenino y empoderar el perfil de la mujer emprendedora.

FACTORES DE TRANSFERIBILIDAD E INNOVACIÓN

ASPECTOS TRANSFERIBLES

Aunque es un programa enfocado a potenciar el emprendimiento tecnológico, la estrategia empleada se puede extrapolar a cualquier otro sector, teniendo en cuenta las particularidades propias en cada ámbito. En este caso ofrece recursos ajustados a las principales necesidades que los proyectos de empresas tecnológicas pueden plantear en sus inicios.

Aporta asesoramiento integral, aportando tanto formación para la comercialización de los productos como para la comunicación y visualización de los negocios, además de dar la posibilidad de contar con personas expertas en el ámbito legal.

En la última edición plantea atender especialmente las iniciativas de mujeres emprendedoras, teniendo en cuenta la brecha de género existente tanto desde el punto de vista.

Cuenta con una página web que da visibilidad al programa y ofrece información sobre la convocatoria y los recursos disponibles. Además, cuenta con un blog que sirve como espacio para compartir las diferentes experiencias de personas expertas y participantes.

También tiene una cuenta en la red social Twitter que facilita la difusión de la iniciativa y contribuye a la participación y visibilización de los diferentes proyectos.

SOSTENIBILIDAD

La iniciativa se inició en 2012 promovida por Vodafone y la Junta de Andalucía y en enero de 2020 ha puesto en marcha su séptima edición.

Desde su puesta en marcha se han registrado más de 1.000 solicitudes para participar en el programa y 8 de cada 10 proyectos se convierten en negocios reales. Además, más del 80% de los proyectos que han finalizado la aceleración siguen activos y se ha contribuido a mantener en torno a 380 puestos de trabajo en Andalucía.

INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

Es un claro ejemplo de práctica de éxito en la colaboración público-privada.

Asimismo, destaca porque adapta cada edición del programa a la realidad conforme va evaluando resultados de la edición anterior junto a nuevas situaciones y necesidades diagnosticadas.

Finalmente, a través de los Premios Minerva, el programa reconoce a las mejores *startups* que han participado en cada edición y ofrece una cuantía económica que puede contribuir a la consolidación de las empresas lo cual supone un impulso importante en los inicios de un proyecto.

3.5. Mujeres tecnológicas

DATOS GENERALES			
Tipo de práctica	Programa		Federación de Mujeres Jóvenes (cofinanciado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y el Fondo Social Europeo)
Nivel	Estatad	Entidad promotora	
Estado	Activo	Ámbito crítico de actuación	Orientación laboral; inserción sociolaboral
Competencias más relacionadas	a) La ejecución de la legislación laboral; b) La orientación e intermediación laboral; c) La gestión de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral; k) La Gestión del Fondo Social Europeo; e) El fomento del empleo de la Región y la gestión de programas de empleo.		

DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

CONTENIDOS

El programa está estructurado en tres bloques:

1. Campañas de difusión y sensibilización: a través de las cuales se difunde información sobre la brecha digital de género y las actividades del programa de la Federación de Mujeres Jóvenes – FMJ – desarrolladas para reducirla.
2. Orientación laboral: se realizan sesiones individuales con las participantes para asesorarlas y ofrecerles información sobre distintas salidas profesionales.
3. Formación: se realiza el curso online *Competencias Digitales para Mujeres Jóvenes* que permite conseguir la *Acreditación Europea del Manejo del Ordenador* (European Computer Driving Licence – ECDL–). También se realizan las jornadas formativas *Las mujeres en el mundo digital* en las que se establecen diferentes retos de futuro para contribuir en la incorporación de las mujeres al mercado laboral digital y a su formación en TIC, además de que sirven para crear redes de trabajo entre diferentes agentes y organizaciones que tienen estos objetivos.

La FMJ ha elaborado también una [guía de recursos #MujeresTecnológicas](#) que sirve como documento de introducción a la tecnología para las mujeres que tengan interés por las TIC. La guía ofrece información sobre la brecha digital, aportando datos de contexto nacional y europeo y muestra la aportación que han realizado algunas mujeres a la tecnología a lo largo de la historia, visibilizando y difundiendo su trabajo.

OBJETIVOS

El objetivo principal del programa es eliminar la brecha digital de género entre mujeres y hombres a través de la formación de mujeres en competencias digitales. Dentro de los objetivos específicos #MujeresTecnológicas pretende contribuir a mejorar la orientación laboral y favorecer la inserción sociolaboral de las mujeres jóvenes. Su público objetivo son mujeres jóvenes, aunque en las jornadas formativas también pueden participar mujeres de todas las edades.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

El programa, como la guía, parte del análisis de la brecha digital de género, atendiendo especialmente a las diferencias existentes en competencias digitales que tienen mujeres y hombres. Además, expone datos tanto de España como de Europa sobre la brecha digital de género y presenta una descripción de mujeres científicas y tecnólogas cuyo trabajo ha sido invisibilizado, para difundir su aportación al ámbito STEM y al mismo tiempo para cubrir la necesidad de referentes femeninas en un espacio muy masculinizado como es el tecnológico.



FACTORES DE TRANSFERIBILIDAD E INNOVACIÓN

ASPECTOS TRANSFERIBLES

La organización por bloques del programa es un elemento clave para el éxito del mismo. El fomento de las TIC entre jóvenes, además de los recursos a los que se les da acceso, resultan fundamentales para lograr los objetivos establecidos y son aspectos fácilmente replicables a otros campos.

Incluir la orientación tutorizada por profesionales, teniendo en cuenta los sesgos de género y las dificultades en torno a la decisión sobre el futuro académico o laboral resulta muy importante y debería replicarse en todos los proyectos de formación que se realicen para que las participantes conozcan las salidas profesionales que existen sin la influencia de los roles y estereotipos de género.

La guía es otro de los aspectos transferibles del programa, porque no sólo contiene material sobre este proyecto, sino que aporta información para acceder a otros recursos. Además, contiene una relación de mujeres profesionales en este ámbito lo que resulta importante tanto para visibilizar su trabajo y aportación como para ayudar a establecer referentes femeninas, que aunque son especialmente importantes en las profesiones más masculinizadas por lo general la contribución de las mujeres ha pasado desapercibida a lo largo de la historia en todos los campos y es importante poner en valor su trabajo y ayudar a que niñas y jóvenes encuentren modelos femeninos en todas las áreas profesionales.

El sistema de evaluación y seguimiento, que se realiza de forma anual, también es fácilmente replicable en otros programas, especialmente de formación. Este sistema permite analizar las fortalezas y debilidades del proyecto y contribuye a mejorar su diseño y desarrollo.

Por último, las jornadas formativas no sólo permiten participar a mujeres de todas las edades, sino que suponen una vía de difusión del programa y es un espacio de interacción y trabajo entre las participantes y mujeres profesionales del ámbito tecnológico en el que comparten experiencias y opiniones sobre el ámbito digital.

SOSTENIBILIDAD

El programa está impulsado por FMJ y cofinanciado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y el Fondo Social Europeo. En 2014 se realizó el primer curso de formación y de acuerdo a los últimos datos 124 mujeres han obtenido la ECDL.

#MujeresTecnológicas sigue activo y ha ampliado sus jornadas formativas con la intención de contribuir en mayor medida tanto a la difusión del propio programa como a la de sus contenidos y también para visibilizar la participación de las mujeres en el ámbito tecnológico.

INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

Se trata de un programa innovador dado que no se limita únicamente a dar formación sobre habilidades tecnológicas, sino que ofrece orientación, asesorando y acompañando a las participantes durante el proceso con un importante enfoque hacia la inserción laboral.

La metodología empleada no es unidireccional, sino que pretende establecer un sistema participativo e interactivo, en el que primen las actividades prácticas colaborativas y la experiencia, lo que contribuye a aprender e incorporar tanto las competencias digitales como otras habilidades necesarias para el mercado laboral como el trabajo en equipo o habilidades comunicativas.

3.6. Innovatia 8.3.

DATOS GENERALES			
Tipo de práctica	Programa	Entidad promotora	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Universidad de Santiago de Compostela (cofinanciado por el Fondo Social Europeo)
Nivel	Estatal		
Estado	Activo	Ámbito crítico de actuación	Emprendimiento, inserción laboral
Competencias más relacionadas	b) La orientación e intermediación laboral; f) El impulso y fomento del trabajo autónomo; k) La Gestión del Fondo Social Europeo; l) Las competencias en materia de promoción empresarial, competitividad, internacionalización y captación de inversiones; m) La promoción y el fomento de las empresas industriales.		
DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA			
CONTENIDOS			
El programa pretende instaurar una metodología de trabajo en las universidades que detalla en la Guía de Buenas Prácticas, donde establece las líneas de acción para aplicar el programa INNOVATIA 8.3 en las universidades o centros de investigación. Para llevar a cabo esta metodología expone distintas acciones de formación y <i>mentoring</i>: - Formación en materia de igualdad para el personal técnico de universidades y administración - Madrinet: programa de amadrinamiento que establece un modelo de trabajo entre “madrinas” o mentoras y “ahijadas” o participantes. - Cursos online sobre emprendimiento y competencias para el desarrollo profesional - Plan de empresa con enfoque de género: orientado al emprendimiento - Modelo de negocio <i>Lienzo Lean Canvas</i> desde la perspectiva de género: metodología para crear una empresa También ofrece distintas guías y recursos con enfoque de género: - Guía Emprende igual: enfocada al emprendimiento femenino - Guía para la elaboración del plan de empresa: guía para que las mujeres emprendedoras puedan elaborar el plan de empresa de su propio proyecto. - Manual de procedimientos: con recomendaciones desde la perspectiva de género para el personal técnico sobre los procesos de transferencia de conocimiento y el fomento de la creación de empresas. Además, en el marco del programa se ha creado el Concurso INNOVATIA 8.3. que se celebra anualmente y premia a las empresas y proyectos impulsados por mujeres.			
OBJETIVOS			
El principal objetivo es promover la igualdad de oportunidades entre las y los jóvenes desde las universidades y centros de investigación y fomentar el emprendimiento de las mujeres en el ámbito científico-tecnológico para contribuir a la brecha de género existente en este campo. El público objetivo son mujeres que han terminado su formación universitaria y están interesadas en emprender el ámbito científico-tecnológico en el contexto universitario y otros organismos, como la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI), los Centros Tecnológicos o de los Centros de Innovación universitarios, entre otros, que dan apoyo en la creación de empresas en este campo.			
DIAGNÓSTICO DE PARTIDA			
Existen sesgos de género en los procesos de creación de empresas tecnológicas en el entorno de las universidades y una necesidad de visibilizar a mujeres emprendedoras que lideran <i>spin-off</i> académicas en sectores con elevada competitividad y poca presencia femenina.			

FACTORES DE TRANSFERIBILIDAD E INNOVACIÓN

ASPECTOS TRANSFERIBLES

Inicialmente el Programa comenzó en la Universidad de Santiago de Compostela, pero en la actualidad está implementado en 48 universidades por todo el territorio nacional, entre ellas la Universidad de Castilla-la Mancha.

Tanto el programa como su estructura son fácilmente trasladables a cualquier territorio y ámbito y permiten trabajar de manera integral todos los aspectos que engloba el impulso de proyectos de emprendimiento. Entre los materiales creados y que se pueden replicar en otros ámbitos destaca la creación de una guía que visibiliza a algunas profesionales del ámbito científico y tecnológico pone en valor el trabajo de estas mujeres y contribuye a la creación de referentes femeninos en espacios masculinizados.

También es fácilmente transferible la web de INNOVATIA 8.3. que no sólo ayuda a la difusión del programa y de la información disponible si no que es un portal que visibiliza los proyectos de las participantes y sirve como espacio para la comunicación y el trabajo colaborativo entre las *madrinas* y participantes. Además, cuenta con un perfil en Facebook, que facilita crear redes de trabajo entre mujeres emprendedoras y difundir eventos, congresos y conferencias de interés para las participantes en el programa.

Los folletos sobre las acciones que se realizan en el contexto del programa se pueden también replicar para difundir información sobre otros proyectos.

Y, por último, el acercamiento al medio rural donde existen más dificultades para acceder a los recursos y hay menos oportunidades laborales para las mujeres puede llevarse a otras iniciativas que como esta busquen impulsar el emprendimiento femenino y contribuir a que la innovación llegué a todos los entornos y territorios. Prueba de ello es la posible ampliación del programa para abarcar otros ámbitos como ciencias sociales o humanidades.

SOSTENIBILIDAD

El programa surge con la colaboración de la Universidad de Santiago de Compostela y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, además de estar cofinanciado por el Fondo Social Europeo. La Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) es otro de los organismos implicados en el programa.

Con el fin de que la colaboración entre organismos se consolide, se realizan convenios plurianuales en los que se detalla la metodología que plantea INNOVATIA 8.3. El último convenio aprobado se publicó en el Boletín Oficial del Estado en 2018 y abarca desde su publicación hasta 2020.

Además, el programa está incluido en las Jornadas Técnicas de Red OTRI en las que se llevan a cabo reuniones de trabajo, mesas redondas y diversas ponencias, que facilitan la participación de futuras emprendedoras y la difusión del programa.

INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

Se trata de una iniciativa novedosa que pretende impulsar spin-off de mujeres en un ámbito en el que están infrarrepresentadas y en un contexto, el universitario, en el que el llamado "diagrama de tijera" alienta muy poco a las jóvenes a seguir la carrera académica, ofreciendo una alternativa para su inserción laboral.

La iniciativa está continuamente creciendo e incorporando mejoras, como el modelo de negocio Lean Canvas que no figuraba originalmente en el programa, siempre desde el enfoque de género para suprimir los sesgos ocasionados por los roles tradicionales y los estereotipos de género.

Además, resulta innovador el enfoque del programa hacia el emprendimiento de mujeres en el medio rural al ser éste un espacio al que debe llegar la innovación y en el que ya se han empezado a crear algunas empresas en torno a la agricultura ecológica y la agrotecnología.

3.7. Otras prácticas destacables

PRÁCTICA	TIPO	ENTIDAD PROMOTORA	ÁMBITO CRÍTICO DE ACTUACIÓN	ENLACE
Guía de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género	Guía	CCOO Castilla y León (financiada por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales).	Riesgos laborales	
Análisis de la situación de las mujeres emprendedoras en el medio rural	Estudio	Consejería de economía de la Junta de Andalucía	Emprendimiento	
Empresa Sensible a la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	Premio	Ayuntamiento de Valladolid	Igualdad de oportunidades en la empresa	
Programa de apoyo empresarial a las mujeres (PAEM)	Subvención	Cámara de Comercio de España	Inserción laboral, emprendimiento	
100tíficas	Acto	Fundación Catalana para la investigación y la Innovación (FCRI) y el Barcelona Institute for Science and Technology (BIST)	Visibilizar y crear referentes femeninos en el mundo de la ciencia	
Programa DANA	Proyecto	Fundación Mujeres	Acceso al empleo y emprendimiento	

Programa CREA	Proyecto	Fundación Nantik Lum (con la financiación de la Comunidad de Madrid, el Ayuntamiento de Madrid y Obra Social La Caixa)		Financiación para el emprendimiento	
	Competencias más relacionadas: f) El impulso y fomento del trabajo autónomo; l) Las competencias en materia de promoción empresarial, competitividad, internacionalización y captación de inversiones; m) La promoción y el fomento de las empresas industriales.				
Red de emprendedoras	Curso	Asociación Otro Tiempo	Emprendimiento		
	Competencias más relacionadas: b) La orientación e intermediación laboral; f) El impulso y fomento del trabajo autónomo; l) Las competencias en materia de promoción empresarial, competitividad, internacionalización y captación de inversiones; m) La promoción y el fomento de las empresas industriales.				

Dentro de la misión de la que se ocupa esta Guía, a diferencia de lo que ocurre en otros sectores de actividad, existe un abundante acervo de prácticas encaminadas a tratar de resolver las grandes brechas de género en materia de acceso y calidad del empleo femenino frente al masculino, tanto en lo que ocurre en la situación de trabajo por cuenta ajena, como en la situación por cuenta propia y las diferencias económicas resultantes (brecha salarial, bajas pensiones, feminización de la pobreza).

Dada la tardía incorporación de las mujeres al terreno laboral y los datos referidos a las brechas aún existentes, desde la entrada de España a la UE y su participación en la cofinanciación en Fondos europeos (antes Fondos Estructurales) y en particular el Fondo Social Europeo, han existido numerosas intervenciones que incluían medidas positivas de actuación para luchar contra la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo y su plena incorporación a la actividad económica. No obstante, como se ha visto en epígrafes previos la pervivencia de determinados patrones y estereotipos que surgen desde la etapa educativa, hacen que hoy en día sigamos necesitando iniciativas que promuevan el empleo femenino de calidad, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia.

Por ello, y sin olvidar que el conjunto de experiencias identificadas tienen como objetivo **responder a las necesidades detectadas en los epígrafes de identificación de brechas y de recursos**, en las prácticas elegidas para ilustrar esta Guía, se han seleccionado varias que están orientadas al fomento de la participación de las mujeres **en ámbitos más innovadores y con mayores oportunidades y menos estereotipados de los habituales en CLM en particular** (según la caracterización de las empresas de la región incluida en el subepígrafe de emprendimiento del capítulo 2 de este informe). Esto es, tal y como recoge el foro South Summit 2019, las oportunidades de emprendimiento más exitosas, donde se observa que los proyectos empresariales sufren un menor fracaso y hacia donde posiblemente deberían apuntar las políticas públicas, descansan sobre todo en la promoción y fomento de la participación de las mujeres en áreas especialmente relacionadas con el ámbito de las start-ups y los sectores científicos y tecnológicos.

En general, en las prácticas identificadas se pueden destacar algunos elementos que pueden estar siendo clave para su éxito:

- El énfasis en la inmersión de las mujeres en el mundo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y otros avances tecnológicos de la Sociedad de la Información, como canal claro para estar hoy en día “dentro” del mercado laboral. Dicho de otro modo, no estar familiarizadas con las TICs, puede ser sinónimo de estar fuera, no sólo del mercado laboral, sino de la sociedad actual.

Por lo tanto, sería recomendable que cualquier iniciativa de fomento, no sólo del empleo y del emprendimiento, sino de la inclusión laboral, incluyera sensibilización, formación y/o comunicación en y desde el uso de las TICs.

Se observan muchas prácticas que además emplean las redes sociales como canal no sólo de difusión y convocatoria de las iniciativas, sino como herramienta de networking y conexión entre las personas participantes. El hecho de que muchos de estos proyectos sean de ámbito estatal (incluyendo a la Comunidad autónoma de CLM) aporta un mayor abanico de posibles interacciones entre las participantes y dota a su empleabilidad de mayor proyección geográfica.

Además, en algunos casos, los contenidos de esos programas también se ofrecen y gestionan desde plataformas webs.

- Unido a lo anterior, pero como estrategia específica, destacar aquellas iniciativas que se concentran en el **fomento de la participación femenina en la actividad económica generada alrededor de los perfiles STEM** (por ejemplo, el Programa Diana), donde estadísticamente están menos las mujeres porque desde pequeñas eligen opciones de estudios alejadas de estas competencias. Profesiones que, sin embargo, tienen una promoción profesional mucho mayor y donde las instituciones públicas deben hacer un esfuerzo añadido por conseguir romper con este sesgo para lograr que las niñas de ahora estén posicionadas hacia la elección de las profesiones del futuro y ya presente.
- Otro elemento clave es el **impulso pluriinstitucional** de muchas de las prácticas elegidas, donde en varios casos junto a la institución pública promotora (que generalmente es un organismo de igualdad), están trabajando directamente otro tipo de instituciones como las universidades, las organizaciones del movimiento de mujeres, fundaciones, institutos empresariales o las propias empresas privadas.
- Sin lugar a dudas la **colaboración público-privada** es un elemento fundamental en el acercamiento de dos tipos de agentes que se necesitan y que hacen mucho más real la experiencia por la que pasan las mujeres participantes. Como ejemplo a destacar por su innovación está la participación de Vodafone en el proyecto Minerva de la Junta de Andalucía.
- En la mayoría de experiencias se incluye un **itinerario de actuaciones** (difusión, orientación, formación,...), muchos de ellos con elementos singulares y complementarios a los habituales itinerarios de inserción sociolaboral. Destacar, por ejemplo, la aparición de figuras de amadrinamiento para el mentoring y la orientación (fundamental en un entorno donde faltan referentes femeninos), grupos de trabajo en redes sociales, apoyos especializados para el diseño de un plan de empresa, ayudas a la financiación, etc.
- En materia de **sostenibilidad** se observa que es clave el apoyo financiero (habitualmente del FSE). También se registran actuaciones que se han mantenido y siguen vigentes en el tiempo a lo largo de varios años y amplia dispersión geográfica (ej. Innovatía 8.3). Esta última característica podría compartirse por la mayoría de las experiencias con amplia posibilidad de replicabilidad.
- Finalmente cabe resaltar que la mayoría de estas iniciativas consideran a las **mujeres jóvenes** como colectivo central de sus actuaciones lo que permite generar expectativas de éxito que se mantengan en el tiempo.

El acceso a determinadas fuentes y la carencia de estadísticas específicas en la materia o su desactualización suponen una dificultad añadida al análisis de la situación actual de las mujeres en el ámbito sectorial de economía, empresas y empleo de CLM.

En los casos en los que ha sido posible y los datos y conclusiones eran extrapolables para CLM, se ha recurrido a datos de ámbito nacional con el fin de contextualizar la situación de las mujeres en esta comunidad autónoma. Sin embargo, para alcanzar una visión más precisa sería aconsejable, de manera general, desarrollar bases de datos de CLM más completas que permitan desagregar datos, al menos, por sexo.

De manera concreta las principales “lagunas” de datos a nivel autonómico según sexo observadas son:

- Datos sobre emprendimiento femenino:
 - empresas creadas por mujeres según sectores económicos
 - tamaño de las empresas creadas por mujeres
 - inversión inicial para la puesta en marcha del proyecto de emprendimiento femenino
 - percepción sobre la propia capacidad para emprender (valores absolutos y % de mujeres y % de hombres sobre el total de la población activa femenina y masculina respectivamente que considera tener los conocimientos y habilidades necesarias para emprender).
- Datos sobre la presencia de mujeres en la economía social de CLM (Uniones de Cooperativas más representativas, Asociaciones de Trabajo Autónomos, Federaciones de Sociedades Laborales, etc.)
- Datos sobre afiliación sindical en CLM por sexo
- Datos sobre mujeres en puestos de poder y dirección:
 - Mujeres en puestos de dirección de las principales empresas de CLM
 - Mujeres en órganos de dirección de las principales organizaciones empresariales de la economía social de CLM
 - Mujeres en los órganos de representación sindical a nivel regional
- Datos autonómicos actualizados sobre conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo:
 - Tiempo empleado en trabajo remunerado y no remunerado por sexo
 - Tiempo empleado en trabajo no remunerado según actividad por sexo
 - Tiempo dedicado al ocio según actividad por sexo

- Datos sobre acceso a recursos en CLM:
 - acceso diferencial al crédito de mujeres y hombres
 - datos sobre la base patrimonial de mujeres y hombres que permite acceder a crédito
 - datos sobre el uso del tiempo para la formación y capacitación laboral de mujeres y hombres
- Estadísticas sobre la violencia machista que sufren las mujeres en los entornos de trabajo (acoso laboral y acoso por razón de sexo) en CLM, tanto en trabajo por cuenta ajena como en trabajo por cuenta propia.

6.1. Normativa y planes de referencia

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Enlace web
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Enlace web
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha. Enlace web
- Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2011, sobre las mujeres y la dirección de las empresas (2010/2115(INI)). Enlace web
- Resolución de 21/02/2011, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda el depósito y se dispone la publicación del Acuerdo de la mesa general de negociación de 19/01/2011, por el que se aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. [2011/3179]. Enlace web
- Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020 de Castilla-La Mancha – PO FSE –. Enlace web
- Plan de Autoempleo, Creación de empresas y Emprendimiento 2016-2020 de CLM – PACE 2016-2020 –. Enlace web
- II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha – II Plan Concilia 2018–. Enlace web
- Ley 4/2018, de 8 de octubre para una Sociedad Libre de Violencia de Género. Enlace web
- Plan Estratégico Plan Adelante-empresas 2020-2023 – Plan adelante 2016-2019 –. Enlace web
- II Plan Estratégico de Igualdad de Castilla-La Mancha – II PEICLM 2019-2024 –. Enlace web
- II Plan Adelante de acompañamiento empresarial de Castilla-La Mancha 2020-2023 – II Plan Adelante 2020-2023 –. Enlace web

6.2. Bibliografía consultada

- ABAY ANALISTAS ECONÓMICOS para CEPES (2019). Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la economía social en España. Enlace web
- BANCO DE ESPAÑA (2020). Gobernadores del Banco de España. Enlace web
- COMISIONES OBRERAS – CC.OO.- (2019): La brecha salarial en Castilla-La Mancha Enlace web
- CONSEJO DE CÁMARAS OFICIALES DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE CASTILLA-LA MANCHA (2020). Composición de los comités ejecutivos de las cámaras de comercio e industria provinciales de CLM. Enlace web
- CONDE-RUÍZ, I. Y MARRA, I. (2016). Brechas salariales de género en España. Fundación alternativas. Enlace web
- DIGITALES (2019). El desafío de las vocaciones STEM. Enlace web
- EIGE (2017). Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005-2015. Enlace web
- EFE (2018). Castilla-La Mancha, quinta región en economía social, con 1.200 empresas. Enlace web
- EUROFOUND (2016). Encuesta Europea sobre la calidad de vida. Enlace web
- EUROSTAT (2018). Gender pay gap in unadjusted form. Enlace web
- EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (2014), Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE. Enlace web
- FERNÁNDEZ, J., BELOPE, S., ESCOT, L. Y DEL POZO, E. (2019). ¿Por qué los hombres no utilizan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar?. Universidad Complutense de Madrid. Enlace web
- FUNDACIÓN BBVA Y EL INSTITUTO VALENCIANO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS – IVIE – (2019a). Esenciales, N°40. Enlace web
- FUNDACIÓN BBVA Y EL INSTITUTO VALENCIANO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS – IVIE – (2019b). Esenciales, N°39. Enlace web
- FUNDACIÓN 1 DE MAYO (2019). Un futuro sombrío: estudio de la afiliación sindical en Europa desde 2000. Enlace web
- GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR – GEM – (2019a). Informe GEM España 2018 – 2019. Enlace web
- GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR – GEM – (2019b). Informe GEM Castilla-La Mancha 2018-2019. Enlace web
- INE (2015). Encuesta de Condiciones de Trabajo. Enlace web
- INE (2017). Encuesta de Estructura Salarial. Enlace web

- INE (2017T4). Encuesta de población activa. Enlace web
- INE (2017 bis). Mujeres y hombres en España / Salarios, ingresos, cohesión social (actualizado 11 octubre 2019) / 2.1 Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora Enlace web
- INE (2018). Encuesta de población activa. Resultados anuales. Enlace web
- INE (2019T4). Encuesta de población activa. Enlace web
- INE (2019M11). Estadística de Sociedades Mercantiles. Enlace web
- INE (2019). Explotación estadística del directorio central de empresas. DIRCE. Enlace web
- INFORMA (2018). Presencia de las mujeres en la empresa española. Enlace web
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES – IMIO – (2013). Mujeres en cifras. Poder y toma de decisiones. Partidos políticos y sindicatos. Enlace web
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES – IMIO – (2018a). Participación en altos cargos del Banco de España. Enlace web
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES – IMIO – (2018b). Presidencia de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación. Enlace web
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES – IMIO – (2020a). Órganos de dirección de las empresas del Ibex 35. Enlace web
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES – IMIO – (2020b). Consejos de Administración de las empresas del Ibex 35. Enlace web
- JUNTA DE CASTILLA-LA MANCHA – JCLM – (2020). Indicadores básicos. Mercado de trabajo de Castilla-La Mancha. Enero 2020. Enlace web
- JUNTA DE CASTILLA-LA MANCHA, – JCLM – (2014). Resumen Programa Operativo Fondo Social Europeo de Castilla-La Mancha2014-2020. Enlace web
- JUNTA DE CASTILLA-LA MANCHA, – JCLM – (2016). Evaluación I Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de CLM 2011-2016. Enlace web
- JUNTA DE CASTILLA-LA MANCHA, – JCLM – (2018). Informe Programa Operativo Fondo Social Europeo de Castilla-La Mancha2014-2020. Enlace web
- MARTÍN, M., (2007). La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso. Enlace web
- MILLÁN-VÁZQUEZ, M., SANTOS-PITA, M. Y PÉREZ-NARANJO, L. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. Enlace web
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL – MEFP – (2018).

Explotación de las variables educativas de la EPA. Enlace web

- MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES – MCIU – (2019a). Estadísticas Universitarias. Enlace web
- MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES – MCIU – (2019b). Inserción laboral de los egresados universitarios. Curso 2013-2014. Enlace web
- MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO – MICT – (2019). Estadísticas PYME. Enlace web
- MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA (2019) Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Enlace web
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL – MTMSS – (2018). Anuario de estadísticas 2017. Enlace web
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL – MTMSS – (2019). Anuario de estadísticas 2018. Enlace web
- TOBÍAS, E. (2017). Des-pa-ci-to: equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas europeas. Trabajo de investigación. [Enlace web](#)
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS – OCDE – (2017). Gender differences in self-employment rates. Entrepreneurship at a Glance 2017. [Enlace web](#)
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS – OCDE – (2020). *Dream jobs: Teenagers' career aspirations and the future of work*. ([Enlace web](#))
- Observatorio Mujer e Igualdad – OMEI – (2019). ¿Existe “penalización” por maternidad? Fundación Promoción social. [Enlace web](#)
- PLAN INTERNATIONAL Y PWC (2018). Mujeres jóvenes ante el empleo. [Enlace web](#)
- PWC (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España. [Enlace web](#)
- RED2RED para Emakunde (2013). La evaluación de impacto en función del género en la sociedad de la información. Emakunde. [Enlace web](#)
- RED2RED para Emakunde (2013) La evaluación de impacto en función del género en Emprendimiento y pymes. [Enlace web](#)
- SPAIN STARTUP-SOUTH SUMMIT (2017). Mapa del emprendimiento. [Enlace web](#)
- SPAIN STARTUP-SOUTH SUMMIT (2017). Mapa del emprendimiento [Enlace web](#)
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL – SEPE – (2018a). Formación profesional para el empleo. [Enlace web](#)
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL – SEPE – (2018b). Apoyo a la creación de empleo. [Enlace web](#)
- SETEM (2015): Finanzas y Desigualdades de género. [Enlace web](#)
- UGT FEMINISTA (2020). Es urgente legislar sobre la discriminación salarial hacia las mujeres. [Enlace web](#)

6.3. Tablas y gráficos

Gráfico 1. Población ocupada por sexo y grupos de ramas de actividad en CLM.....	7
Gráfico 2. Población ocupada según tipo de jornada y sexo, en CLM y España	8
Gráfico 3. Personas ocupadas en puestos de dirección o gerencia por sexo, en CLM y España.....	9
Gráfico 4.-Brecha salarial de género en salario por hora y país	10
Gráfico 5. Diferencia entre la ganancia media anual de mujeres y hombres por CCAA (Unidad: euros)	14
Gráfico 6. Porcentaje de población (25-64 años) con educación superior por sexo en CLM.....	15
Gráfico 7. Alumnado universitario según ramas de enseñanza y sexo (curso 2018-2019)	17
Gráfico 8. Evolución de la población activa por sexo en CLM (en miles).....	19
Gráfico 9. Evolución de la tasa de ocupación por sexo en CLM	19
Gráfico 10. Evolución de la población ocupada según tipo de jornada y sexo en CLM.....	20
Gráfico 11. Distribución por sexo según las fases del proceso emprendedor en CLM en 2018.....	24
Gráfico 12. Composición de los comités ejecutivos de las Cámaras de Comercio e Industria provinciales de CLM	30
Gráfico 13. Mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35 (2019B2)	32
Gráfico 14. Distribución de mujeres y hombres en puestos de dirección y gerencia en España y CLM (%).....	32
Gráfico 15. Participantes en la formación dirigida a población desempleada por sexo	40
Gráfico 16. Ayudas para la promoción del empleo autónomo por sexo.....	45
Gráfico 17. Porcentaje de mujeres y hombres que adoptan medidas de conciliación al reincorporarse al trabajo, España.....	47
Gráfico 18. Excedencia por el cuidado de hijas/os o familiares en 2017, CLM.....	48
Gráfico 19. Evolución de las excedencias para cuidados por sexo en CLM.....	49

Tabla 1. Porcentaje de brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por sectores de actividad económica y según diferencias en el porcentaje de representación entre hombres y mujeres.....	11
Tabla 2. Salario medio y brecha salarial por sexo y sector en CLM. 2017	14
Tabla 3. % Presencia de mujeres por rama de actividad en España y relación con ganancia media anual (2017).....	16
Tabla 4. Alumnado matriculado y egresado en economía y admón. y gestión de empresas por sexo	18
Tabla 5. Población inactiva según causa de inactividad por sexo en CLM (unidades: miles de personas).....	18
Tabla 6. Número de empresas por estrato de personas asalariadas en CLM	20
Tabla 7. Empresas según grandes sectores de actividad en CLM y % por sectores de España	21
Tabla 8. Empresas por sectores según CNAE-93 y según personas asalariadas en CLM (2018).....	22
Tabla 9. Percepción de la población española de 18-64 años sobre emprendimiento.....	23
Tabla 10. Presencia de mujeres en las empresas y entidades de la economía social y en las empresas	25
Tabla 11. Porcentaje de mujeres afiliadas a UGT, CCOO y USO (1995-2012).....	26
Tabla 12. Presencia de mujeres en las directivas sindicales (2004-2012).....	27
Tabla 13. Distribución territorial de efectivos por administración pública y sexo en Castilla-La Mancha	30
Tabla 14. Mujeres en los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35 (2019B2)	31
Tabla 15. Distribución del alumnado según nivel de enseñanza y sexo, en CLM (Curso 2017-2018)	37
Tabla 16. Estudiantes de grado según sexo y campo de estudio en CLM (curso 2018/2019).....	38
Tabla 17. Becas y ayudas al estudio según administración financiadora, tipo de enseñanza y sexo de la persona beneficiaria en Castilla-La Mancha (Curso 2017-2018).....	39
Tabla 18. Contratos indefinidos de apoyo al emprendimiento según sexo y edad en CLM (2012 – 2020)	41
Tabla 19. Participantes que obtienen un empleo tras su participación según objetivo específico y sexo en CLM	42

Tabla 20. Trabajadoras/es por cuenta propia (1), según la razón principal por la que empezaron a trabajar por su cuenta, por sexo y situación profesional en España	43
Tabla 21. Participantes en programas del FSE que obtienen un empleo por cuenta propia tras su participación según objetivo específico y sexo en CLM	45
Tabla 22. Horas/semana dedicadas al trabajo no remunerado según tarea y sexo en España.....	46
Tabla 23. Personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial según sexo en España.....	48
Tabla 24. Horas/semana de trabajo remuneradas y no remuneradas por sexo en España (2015).....	50



