

# Presentación del estudio:

## LAS MUJERES EN SORIA

### *Acercamiento a su situación social y laboral*



comisiones obreras  
de Castilla y León  
secretaría de la mujer  
y políticas de igualdad

## **LAS MUJERES EN SORIA**

### **ACERCAMIENTO A SU SITUACIÓN SOCIOLABORAL**

#### **ÍNDICE:**

Datos demográficos

Aproximación al concepto de pobreza

Formación de las mujeres

Mujeres en el empleo

Salarios, desigualdad retributiva

Perspectiva de género en la afiliación a la seguridad social y en las pensiones

Las pensiones en Castilla y León

Conciliación y tiempos de vida

Medidas de la administración autonómica

Negociación Colectiva para la igualdad

Negociación Colectiva y Planes de Igualdad

Participación sindical de las mujeres en Castilla y León

CCOO presentó en marzo de 2015 el Estudio denominado “Las mujeres en Castilla y León. Acercamiento a su situación social y laboral”, donde se recogen una serie de datos correspondientes a los años 2011-2014, para visualizar las diferencias entre la situación de la población de Castilla y León y la estatal, y también las diferencias entre hombres y mujeres a nivel regional. Se analizaron determinados aspectos, tales como demografía, formación, empleo, salud, relaciones laborales, negociación colectiva y participación.

En este documento analizamos la evolución en Soria respecto de 2015 de los datos presentados en el Estudio y la situación actual de las mujeres en la provincia.

## DATOS DEMOGRÁFICOS

La población total a 1 de enero de 2015 en Castilla y León es de 2.472.052, un 5,30% de la población de España, representando las mujeres un 50,66% de esta población.

Los datos indican que la población castellano leonesa ha descendido en un año en 22.738 personas, 10.104 fueron mujeres. El descenso ha sido menos acusado en los municipios semiurbanos.

Las mujeres se sitúan mayoritariamente en municipios urbanos de media en la Región.

La población total a 1 de enero de 2015 en Soria es de 91.006, un 3,68% de la población en Castilla y León, representando las mujeres un 49,37% de esta población.

Si analizamos la distribución de la población de Soria según el tamaño del municipio, vemos que el porcentaje más alto se concentra en los municipios rurales (45,09%). Sin embargo, si añadimos la variable sexo, vemos que el porcentaje más alto de mujeres se concentra en los municipios urbanos (22,65%), siendo solo en los municipios urbanos donde las mujeres superan a los hombres.

Los datos indican que la población soriana ha descendido en un año en 1.215 personas, 569 fueron mujeres. El descenso ha sido menos acusado en los municipios semiurbanos.

### Distribución de la población por sexo y tamaño de municipio de residencia. 2015.

Tamaño del municipio		DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN (VALORES ABSOLUTOS) POR SEXO Y TAMAÑO DEL MUNICIPIO DE RESIDENCIA	
		SORIA	CyL
<b>RURAL</b> hasta 5.000 habitantes	hombres	22.084	447.673
	mujeres	18.954	406.310
	total	41.038	853.983
<b>SEMIURBANO</b> de 5.001 a 20.000 habitantes	hombres	5.436	177.848
	mujeres	5.364	179.888
	total	10.800	357.736
<b>URBANO</b> de 20.001 en adelante	hombres	18.557	594.095
	mujeres	20.611	666.238
	total	39.168	1.260.333
<b>TODOS</b>	hombres	46.077	1.219.616
	mujeres	44.929	1.252.436
	total	91.006	2.472.052

## **APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE POBREZA**

El INE establece esta situación en los hogares que tienen ingresos inferiores al 60% del valor mediano de los ingresos, que en España fue en 2014 de 13.351€; esto se traduce en que un hogar con dos personas adultas y dos menores se considera pobre si tiene ingresos inferiores a 16.719€ y si es una persona que vive sola, este límite es de 7.971€. Respecto de 2013, las cantidades se han reducido.

La tasa de riesgo de pobreza indica el porcentaje de población que tiene ingresos inferiores al 60% de la renta mediana (8.011€). En el último año, la tasa de pobreza disminuye, y aunque a nivel nacional este descenso es insignificante (1 décima), en Castilla y León es de 2,1 puntos porcentuales, lo que nos sitúa en el 18,3%, 3,8 puntos por debajo de la tasa nacional. Es decir, casi una de cada cinco personas está en riesgo de pobreza en Castilla y León.

Según la Agencia Tributaria, en 2014 el 38,72% de las mujeres asalariadas tuvieron ingresos inferiores al SMI que era de 9.034,2€, mientras que los hombres fueron el 31,60%. Estos datos suponen un incremento de porcentaje respecto de 2013 para ambos sexos. Aunque los hombres lo han incrementado más, las mujeres siguen teniendo una diferencia de porcentaje respecto de ellos de más de 7 puntos porcentuales.

## **FORMACIÓN DE LAS MUJERES**

En las enseñanzas de formación profesional, en Castilla y León, las mujeres representan un 45% de media, siendo la formación de grado superior donde la media es algo más alta. Los datos son similares al curso anterior, aunque ha descendido levemente el porcentaje de mujeres que participan en cursos formativos de grado superior y se ha incrementado en casi un punto porcentual las que lo hacen en los de grado medio.

En las enseñanzas de formación profesional, en Soria, las mujeres representan un 40,78% de media, porcentaje más de 4 puntos porcentuales y medio menor que la media regional, y el más bajo de todas las provincias, a pesar de haber crecido respecto a 2014 en un punto porcentual.

La formación de grado superior tiene el porcentaje de participación femenina más baja de toda la Región, un 40,29%, 6 puntos porcentuales y medio más bajo que la media regional, a pesar también de haber crecido 3 puntos porcentuales respecto del año anterior. La participación en la formación de grado medio ha descendido levemente respecto del año anterior, quedándose también por debajo de la media regional.

**Porcentaje de mujeres en el total de personas matriculadas en ciclos formativos de FP por nivel.  
Castilla y León y Soria, Curso 2014-2015.**

	SORIA	CASTILLA Y LEON
GRADO MEDIO	41,36%	43,29%
GRADO SUPERIOR	40,29%	46,85%
TOTAL FP	40,78%	45,03%

Si observamos el porcentaje de mujeres matriculadas en ciclos formativos de FP de grado medio en Castilla y León, podemos indicar que existe una fuerte segregación por sexos en las diferentes familias profesionales, pudiendo afirmarse que existen familias netamente feminizadas (Sanidad, Imagen Personal, Atención social y dependencia, Textil Confección,...) y otras que están masculinizadas (Fabricación Mecánica, Construcción y madera, Electricidad y Electrónica, Trabajos forestales, Transporte y Mantenimiento de Vehículos, Instalación y Mantenimiento,..) existiendo 5 ciclos formativos donde la presencia de hombres y mujeres es más o menos homogénea (Alimentación, Laboratorio, Cocina, Restauración, Comercio y Química).

Respecto del curso anterior, no se notan apenas diferencias, existiendo no obstante más ciclos formativos que pueden considerarse homogéneos.

Si observamos el porcentaje de mujeres matriculadas en ciclos formativos de FP de grado medio en Soria, podemos indicar que también existe una fuerte segregación por sexos en las diferentes familias profesionales, pudiendo afirmarse que existen familias feminizadas (Cuidados auxiliares de enfermería, Farmacia y parafarmacia y Peluquería) y otras que están masculinizadas (Electromecánica de vehículos, Instalación y mantenimiento e Informática y comunicaciones) existiendo 2 ciclos formativos donde la presencia de hombres y mujeres es más o menos homogénea (Comercio y Elaboración de productos alimenticios).

Respecto del curso anterior, no se notan diferencias respecto de los ciclos masculinizados, creciendo los feminizados y los ciclos más homogéneos.

**Porcentaje de mujeres sobre el total de personas matriculadas en ciclos formativos de Grado medio por familia profesional. Castilla y León y Soria Curso 2014-2015.**

	SORIA	CYL
Acabados de la construcción		6,89%
Aceites de oliva y vinos		36,36%
Aprovechamiento y conservación natural	12,50%	9,16%
Atención a personas en situación de dependencia		84,93%

Atención sociosanitaria		90,02%
Caracterización		87,20%
Carpintería y Mueble	0%	
Carrocería		2,40%
Cocina y gastronomía	39,21%	43%
Comercio	47,22%	58%
Actividades físico-deportivas		24,73%
Confección y moda		95,83%
Cuidados auxiliares de enfermería	84,78%	86,60%
Elaboración de productos alimenticios	54,16%	52,54%
Electromecánica de vehículos	0%	3,07%
Emergencia sanitarias	33,14%	34,84%
Equipos electrónicos de consumo		2,60%
Estética personal decorativa		98,71%
Carpintería y Mueble		4,60%
Farmacia y parafarmacia	84,31%	85,43%
Gestión administrativa	64,10%	63,22%
Instalación y mantenimiento	2,54%	2,75%
Jardinería y floristería		20%
Laboratorio		58,44%
Mecanizado		2,22%
Industrias alimentarias		58,69%
Peluquería	97,56%	94,17%
Química		43,58%
Artes gráficas		25,26%
Agraria		11,24%
Servicios de restauración		42,20%
Informática y comunicaciones	7,50%	12,12%
Soldadura y calderería		2,32%
Trabajos forestales y MA	21,05%	9,67%
TOTAL	41,36%	43,29%

Cuando observamos la situación respecto del porcentaje de mujeres matriculadas en ciclos formativos de FP de grado superior en Castilla y León, nos encontramos con una situación similar a la anterior. Hay familias netamente feminizadas: Imagen Personal, Secretariado, Educación infantil, Confección,..... Las familias masculinizadas son prácticamente las mismas (Madera y Mueble, Informática y telecomunicación, Mantenimiento de Vehículos, Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica, Instalación y Mantenimiento,.....), existiendo seis ciclos formativos donde la presencia de hombres y mujeres es más o menos homogénea (Comercio internacional, Cocina y restauración, Transporte, Prevención de riesgos, Comercial y Marketing e Imagen y Sonido).

Respecto del curso anterior, no se notan apenas diferencias, existiendo no obstante más ciclos formativos que pueden considerarse homogéneos.

Cuando observamos la situación respecto del porcentaje de mujeres matriculadas en ciclos formativos de FP de grado superior en Soria, nos encontramos con una situación similar a la anterior. Hay familias feminizadas: Comercial y Marketing y Educación infantil. Y familias masculinizadas: Automoción, Mantenimiento y Madera y mueble e Informática; existiendo tres ciclos formativos donde la presencia de hombres y mujeres es más o menos homogénea (Administración y dirección, Cocina y restauración e Imagen y sonido).

Respecto del curso anterior, se incrementan los ciclos formativos masculinizados y los feminizados.

**Porcentaje de mujeres en el total de personas matriculadas en ciclos formativos de grado superior por familia profesional. Soria y Castilla y León, curso 2014/2015.**

	SORIA	CYL
Turismo	75%	75,16%
Agraria		15,58%
Administración y dirección	56,41%	60,31%
Actividades físicas y deportivas	23,07%	20,34%
Animación sociocultural		67,84%
Electrónica	2,70%	3,58%
Sistemas mecánicos e industriales		4,61%
Automoción	1,88%	1,98%
Comercio internacional	62,50%	56,77%
Diseño	11,76%	22,98%
Sanidad	76,78%	75,71%
Imagen personal		97,45%
Cocina y restauración	43,18%	41,07%
Construcciones metálicas		4,12%
Educación infantil	94,11%	95,77%
Transporte		44,37%
Atención social		80%
Prevención de riesgos profesionales		42,22%
Medio Ambiente	17,58%	33,04%
Mantenimiento	0%	6,13%
Industria alimentaria		61,80%
Madera y mueble	0%	0%
Artes gráficas		30,30%
Patronaje y moda		94,73%
Urbanismo, edificación y		36,45%



obra civil		
Imagen y sonido	50,28%	48,18%
Secretariado		81,95%
Informática y telecomunicación	3,33%	9,39%
Vitivinicultura		35,89%
Informática y redes	22,14%	17,84%
Comercial y marketing	100%	54,18%
TOTAL	40,29%	46,85%

Respecto de la **formación dirigida a personas ocupadas** en Castilla y León, y con datos de 2014 (los últimos disponibles), vemos como la formación entre sexos se reparte al 50%. Y en el reparto por familia profesional, nos encontramos con la misma situación que cuando hablábamos de la formación profesional: las mujeres se forman en familias feminizadas y los hombres en las masculinizadas.

Respecto de la **formación dirigida a personas ocupadas** en Soria, vemos como la formación entre sexos se reparte al 60-40%, entre mujeres y hombres, respectivamente. Y en el reparto por familia profesional, nos encontramos con la misma situación que cuando hablábamos de la formación profesional: las mujeres se forman en familias feminizadas y los hombres en las masculinizadas. Siendo homogéneas comercio y marketing e informática y comunicaciones.

**Formación dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, según familia profesional y sexo. Castilla y León y Soria 2014.**

PROVINCIA	FAMILIAS	MUJER	HOMBRE	AMBOS
SORIA	ADG ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	133	63	
	COM COMERCIO Y MARKETING	21	30	
	FCO FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	18	5	
	IFC INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	58	53	
	SEA SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	12	3	
	TMV TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	0	12	
<b>Total SORIA</b>		242	166	408
<b>Total CyL</b>		<b>6211</b>	<b>6075</b>	12286

## MUJERES EN EL EMPLEO

El Instituto Nacional de Estadística ofrece, a través de la Encuesta de población Activa, datos trimestrales y anuales de la evolución en el conjunto del país, en las comunidades autónomas y en las provincias de los indicadores relacionados con el empleo y el desempleo. Todos los datos que se presentan en este apartado corresponden a valores medios anuales.

► Según la EPA, de media en 2015 hubo en Castilla y León 1.148.700 **personas activas**, de las que 631.900 fueron hombres y 516.800 fueron mujeres, un 45% de la población activa total. En Soria, con un 43,52%, se mantiene prácticamente el porcentaje regional.

La reducción de la actividad en Castilla y León en el año 2015 se asocia a ambos sexos y en cuantías muy similares. Así de los 12.400 activos menos, 7.300 eran hombres y 5.100 mujeres (caídas del 1,1% y 1% respectivamente). La reducción de la actividad en Soria en el año 2015 se asocia a las mujeres, siendo la caída del 6%. En el caso de los hombres ha aumentado en un 0,8%.

#### Evolución de la población activa en Castilla y León y Soria por sexo, 2014-2015.

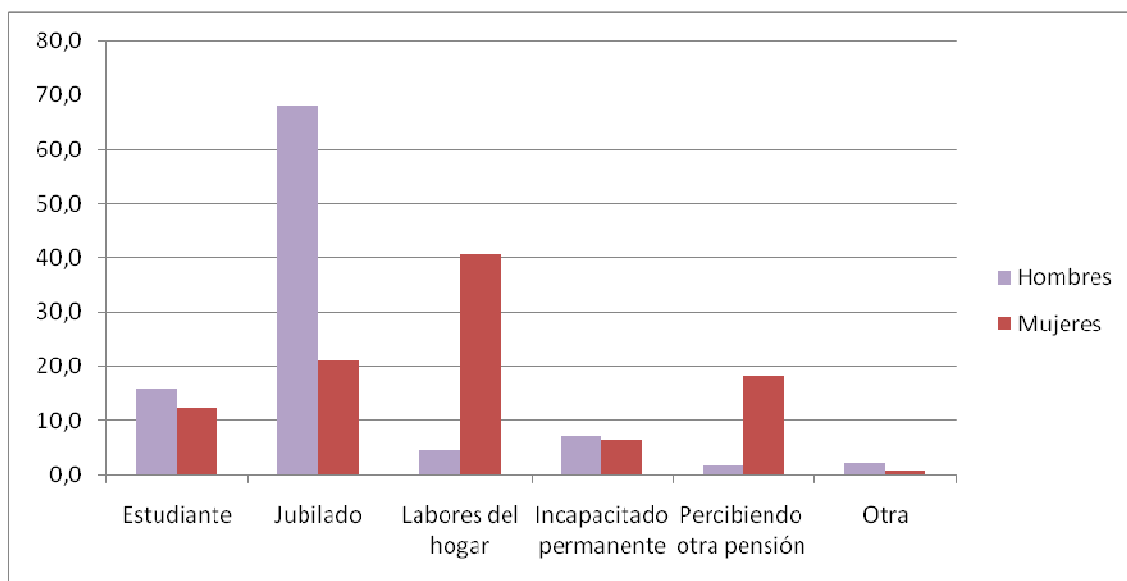
	2014		2015		Var. Abs.		Var. Rel.	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Soria</b>	24.200	20.000	24.400	18.800	200	-1.200	0,8%	-6,0%
<b>CyL</b>	639.200	521.900	631.900	516.800	-7.300	- 5.100	-1,1%	-1%

► En 2015 en Soria, la **tasa de actividad** de las mujeres es del 49,54% (48,61% en la Región), mientras que la de los hombres es del 62,20% (61,17% en Castilla y León). La brecha entre hombres y mujeres en este ámbito es de 12 puntos porcentuales y medio, igual que la media regional, incrementándose respecto de 2014.

#### Evolución de la tasa de actividad en Soria por sexo 2014-2015.

	2014			2015			Var. Abs. (puntos porcentuales)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>Soria</b>	56,98	61,28	52,39	55,95	62,20	49,54	-1,03	0,92	-2,86
<b>CyL</b>	55,01	61,42	48,78	54,80	61,17	48,61	-0,21	-0,25	-0,17

► Las **personas inactivas** en Castilla y León son mayoritariamente mujeres, siendo importante conocer cuál es la razón principal de inactividad. Aunque no tenemos datos desagregados por provincias y sexo, sí los tenemos a nivel regional, por tanto, y a la vista de la siguiente tabla podemos indicar que mientras para las mujeres, la principal causa es "**Labores del hogar**", en un **40,7%**, este porcentaje en esta situación es anecdótico para los hombres que representan un **5%**. Para los hombres la principal causa de inactividad es la jubilación, en un 68,4%, representando para las mujeres esta situación un 21,3%.



► La evolución respecto de las **personas ocupadas** desde 2014 indica que en Castilla y León se ha incrementado un 2,1%, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres.

La evolución de los hombres ocupados en Soria se ha incrementado un 3,4%, sin embargo las mujeres ocupadas ha descendido un 1,9%. Incrementándose por tanto la diferencia por sexo.

#### Evolución de la población ocupada en Soria y Castilla y León por sexo 2014-2015.

	2014		2015		Var. Abs.		Var. Rel.	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Soria</b>	20.800	15.900	21.500	15.600	700	-300	3,4%	-1,9%
<b>CyL</b>	516.500	403.500	531.100	407.900	14.500	4.400	2,8%	1,1%

► En 2015, tanto hombres como mujeres han incrementado su **tasa de empleo** respecto del año anterior, aunque en mayor medida los hombres y por tanto ha crecido la diferencia porcentual entre sexos en más de un punto porcentual, quedándose en un 12,25%.

En Soria la tasa de empleo de hombres se ha incrementado pero se ha reducido en mujeres, por tanto la diferencia porcentual entre sexos ha crecido en más de un punto y medio porcentual, quedándose en un 13,57%.

#### Evolución de la tasa de empleo en Castilla y León y Soria por sexo. 2014-2015.

	2014			2015			Var. Abs. (puntos porcentuales)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Soria	47,28	52,60	41,70	48,08	54,79	41,22	0,81	2,19	-0,49
CyL	43,59	49,96	37,71	44,80	51,40	38,37	1,21	1,77	0,66

► En 2015 en Castilla y León, las **personas desempleadas** descendieron respecto de 2014. Debido al mayor descenso del desempleo masculino que femenino la distribución del desempleo por sexo se ha invertido con respecto al año anterior y la mayoría ahora son mujeres (52% del total).

En Soria, las personas desempleadas descendieron respecto de 2014. Siendo este hecho más acusado en el caso de las mujeres, por lo que la diferencia por sexo es menor.

#### Evolución de la población desempleada en Soria y Castilla y León, por sexo. 2014-2015.

	2014		2015		Var. Abs.		Var. Rel.	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Soria	3.400	4.100	2.900	3.200	-500	-900	-14,7%	-22%
CyL	122.700	118.400	100.900	108.900	-21.800	-9.500	-17,8%	-8%

► La **tasa de desempleo** ha descendido respecto de 2014 para ambos sexos en Castilla y León, si bien, para los hombres porcentualmente el doble, por lo que la diferencia de tasas también ha crecido situándose en más de 5 puntos porcentuales.

La **tasa de desempleo** ha descendido respecto de 2014 para ambos sexos en Soria, si bien, para las mujeres algo más porcentualmente, por lo que la diferencia de tasas también ha descendido, situándose en la media regional.

#### Evolución de la tasa de desempleo en Soria y Castilla y León, por sexo 2014-2015.

	2014			2015			Var. Abs. (puntos porcentuales)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Soria	17,0%	14,2%	20,5%	14,11%	11,91%	16,93%	-2,91	-2,26	-3,59
CyL	20,77%	19,20%	22,69%	18,26%	15,96%	21,07%	-2,50%	-3,23%	-1,62%

► La reducción del **paro registrado** en Castilla y León respecto de 2014 afecta a ambos sexos, pero principalmente a los hombres con una reducción del 13,7%, frente al 5,8% de las mujeres.

La reducción del paro registrado en Soria afecta a ambos sexos, pero principalmente también a los hombres con una reducción del 18,45% frente al 8,11%.

#### Evolución del paro registrado por sexo en Soria 2014-2015.

		2015	2014
Soria	VARON	2.453	3.008
	MUJER	2.868	3.121
CyL	VARON	92.550	107.288
	MUJER	11.198	118.089

## SALARIOS, DESIGUALDAD RETRIBUTIVA

► Este año se ha publicado la Encuesta Cuatrienal Estructura Salarial del INE de 2014.

Esta Encuesta nos ofrece datos cada 4 años de otros aspectos del empleo que no tenemos anualmente, pero también actualiza datos del año anterior. Como no desagrega datos por provincia, vamos a reseñar los datos más importantes que ofrece:

Sobre datos regionales:

- Respecto de la **diferencia salarial** entre mujeres y hombres, el salario promedio anual femenino representó el 77,2% del masculino. El salario medio de las mujeres debe incrementarse un 29,5% para equipararse al de los hombres (que fue, en 2014, un 129% superior). La diferencia se ha reducido respecto de 2013.
- Respecto de los **tipos de jornada**, como ya pasaba en 2010 (último dato anterior), la brecha salarial entre mujeres y hombres existe en ambos tipos de jornada. En 2014 la

brecha es del 7,72% en los de jornada completa y del 4,2% en los de jornada parcial, reduciéndose respecto de 2010.

- Respecto de los **tipos de contrato**, la brecha en los contratos indefinidos es del 25,94% y en los temporales del 5,16%, creciendo únicamente en los temporales desde 2013.
- La mayor brecha por sectores se produce en el **sector servicios**, con un 20,61%, reduciéndose también respecto de 2013.
- Respecto de las **ocupaciones en actividades económicas**, la diferencia salarial más amplia se produce en “Ocupaciones elementales”, con un 31,45% (siendo además donde los salarios de hombres y mujeres son más bajos); y la más baja en “Artesanos y trabajadores cualificados en industrias manufactureras y construcción”, con un 13%. Respecto de 2010 no hay variación significativa.
- Y por último otro dato significativo que nos ofrece esta Encuesta es el de la brecha por **estudios terminados**, donde la mayor diferencia porcentual la encontramos en la educación primaria, con un 41,53%, y donde menos diferencia entre los hombres y las mujeres que acabaron licenciaturas o similares, con un 21,44%. Respecto de 2010, sólo se ha incrementado notablemente la brecha en la educación primaria.

#### Sobre datos estatales:

- La Encuesta ofrece datos muy importantes respecto de brecha salarial, que son los referidos a la **composición del salario**, indicando que, si tenemos en cuenta el salario mensual, en todo los componentes existe brecha, destacando quizá el salario base, donde los hombres cobran 216,19€ más y los complementos salariales, con 121,37€ más.
- El salario medio de las mujeres son 17.682 euros al año, pero la realidad es que la mayoría de las mujeres ganan menos tal y como indica **la mediana**, que muestra que la mitad de las mujeres gana menos de 15.269 euros al año. De forma general, las mujeres son quienes continúan percibiendo los salarios más bajos. El 52,68% de las personas que en 2014 ganaban entre 0 y 1 vez el SMI, y el 49,23% de quienes ganaban entre 1 y 2 veces el SMI eran mujeres. Todo ello pone de relieve que la pobreza laboral tiene rostro de mujer.

► Es la Agencia Tributaria la única que ofrece datos de 2014 desagregados por provincias.

El salario medio anual de las mujeres asalariadas en Castilla y León fue de 15.580 €, mientras que la de los hombres fue de 20.099 €, lo que supone una brecha salarial del 22,49%, algo más

alta que en 2013, porque aunque se ha reducido para ambos el salario, para las mujeres ha sido más acuciado.

El salario medio anual de las mujeres asalariadas en Soria fue de 16.537 €, mientras que el de los hombres fue de 19.453 €, lo que supone una brecha salarial del 14,99%, algo más alta que en 2013, porque aunque se ha reducido para ambos el salario, para las mujeres ha sido más acuciado. Esta brecha es la más baja de todas las provincias de Castilla y León.

#### Salario medio anual 2014 de Castilla y León y Soria por sexo.

	Total	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>Castilla y León</b>	18.058	20.099	15.580	22,12%
<b>Soria</b>	18.112	19.453	16.537	14,99%

### PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

El número medio de **afiliaciones** de mujeres **a la Seguridad Social** en el mes de diciembre de 2015 fue en Castilla y León de 391.385, lo que representa un 45,32% del total de personas afiliadas (863.577), creciendo levemente respecto al año anterior.

En Castilla y León:

- Las mujeres han crecido en afiliación a la Seguridad Social en datos globales respecto de 2014 en un 2,3%.
- Las mujeres incrementan un 0,2% su porcentaje en el Régimen general, siendo el 83,23% de las mujeres afiliadas las que se encuentran en este Régimen. El incremento se produce excepto en las empleadas de hogar, que sufren un decrecimiento de casi un 1%.
- Respecto del Régimen de Autónomos, en términos globales también las mujeres sufren decrecimiento respecto de 2014.

En Soria:

- Las mujeres han crecido en afiliación a la Seguridad Social en datos globales respecto de 2014 (1,95%). Representan un 43,19% del total de personas afiliadas.
- Las mujeres incrementan un 2,4% su porcentaje en el Régimen general, siendo el 84,97% de las mujeres afiliadas las que se encuentran en este Régimen.

- Respecto del Régimen de Autónomos, en términos globales las mujeres sufren decrecimiento respecto de 2014. Sin embargo, el Régimen de Autónomos Agrarios crece un 2,67%.

**Afiliación media de las mujeres a la Seguridad Social por regímenes y subregímenes, Castilla y León y Soria. Diciembre 2015.**

	R.Gral (sin SE.Agr y Hogar)	R.Gral. S.E.Agrario	R.Gral. S.E.Hogar	REGIMEN AUTONOMOS NO Agrarios	REGIMEN AUTONOMOS Agrarios	R.E. Carbón	TOTAL
Soria	12.362	47	843	2.125	219	0,00	15.597
C. y León	305.134	2.616	18.772	58.025	6.801	37	391.385

**Porcentaje de mujeres sobre el total de afiliación por Régimen, Castilla y León y Soria. Diciembre 2015.**

	R.Gral (sin SE.Agr y Hogar)	R.Gral. S.E.Agrario	R.Gral. S.E.Hogar	RETA.NO S.E.T.Agrarios	RETA. S.E.T.Agrarios	R.E. Carbón	TOTAL
Soria	46,69%	12,37%	97,93%	31,84%	12,76%	0,00%	43,19%
Castilla y León	48,23%	21,23%	96,81%	34,09%	21,53%	4,32%	45,32%

La media de 2015, indica que sólo un 2,42% del total de las mujeres extranjeras en Castilla y León está afiliada a la Seguridad Social. El 46,26% de la afiliación de personas extranjeras son mujeres, decreciendo este porcentaje respecto de 2014 en más de un punto porcentual.

En Soria la media de 2015, indica que sólo un 3,39% del total de las mujeres extranjeras está afiliada a la Seguridad Social. El 39,92% de la afiliación de personas extranjeras son mujeres, decreciendo este porcentaje respecto de 2014 en más de dos puntos porcentuales.



**Población extranjera afiliada a la Seguridad Social, por sexo, en Castilla y León y Soria.2015.**

	Total		Mujeres		TOTAL AFILIACIÓN SISTEMA	POBLACIÓN TOTAL DE EXTRANJEROS	% EXTRANJEROS AFILIADOS SOBRE POBLACIÓN EXTRANJERA
	Número	% sobre Afiliación	Número	% sobre Afiliación			
Soria	3.086	8,50%	1.232	3,39%	36.308	7424	41,56%
C. y León	45.250	5,24%	20.935	2,42%	863.577	135.136	33,49%

**Afiliación de mujeres extranjeras a la Seguridad Social, por sexo, en Castilla y León y Soria, 2014-2015.**

	Total mujeres extranjeras	% mujeres sobre total personas extranjeras	% extranjeras sobre total mujeres	Total mujeres extranjeras	% mujeres sobre total personas extranjeras	% extranjeras sobre total mujeres
	2014	2014	2014	2015	2015	2015
Soria	1.201,21	42,2%	7,9%	1.232	39,92%	7,89%
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<b>20.781,10</b>	<b>47,4%</b>	<b>5,4%</b>	<b>20.935</b>	<b>46,26%</b>	<b>5,34%</b>

En cuanto a la afiliación de mujeres extranjeras por regímenes en Castilla y León, lo que se observa es que en 2015 existe un incremento respecto del año anterior en la afiliación de mujeres, especialmente en el régimen general (5.000 mujeres más) y en el régimen especial de empleadas de hogar (más de 3.000 mujeres). De las 18.772 mujeres inscritas en el subsistema de empleadas del hogar en Castilla y León, 9.580 (el 51,03%) son extranjeras.

En Soria, lo que se observa respecto a la afiliación de mujeres extranjeras por regímenes es que, en 2015 existe un incremento respecto del año anterior en la afiliación de mujeres, especialmente en el régimen general (397 mujeres más) y en el régimen especial de empleadas de hogar (195 mujeres más). De las 843 mujeres inscritas en el subsistema de empleadas del hogar en Soria, 546 (el 64,77%) son extranjeras.

### Reparto de la afiliación de mujeres extranjeras por regímenes. Castilla y León y Soria. 2015

	REGIMEN GENERAL	Gral-Agrario	Gral- Hogar	Régimen autónomos
	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Mujeres
Soria	1.124	16	546	195
CASTILLA Y LEÓN	15.740	1.364	9.581	3.997

### LAS PENSIONES EN CASTILLA Y LEÓN

► En Castilla y León, el 47,94% de las **pensiones contributivas** las recibieron las mujeres, porcentaje idéntico al de 2014. Los hombres tienen una diferencia cuantitativa a su favor de 24.902 euros más anuales de media, es decir, las mujeres cobran un 62,49% de la pensión de los hombres.

En Soria, el 48,35% de las **pensiones contributivas** las recibieron las mujeres, porcentaje idéntico al de 2014. Los hombres tienen una diferencia cuantitativa a su favor de 741 euros más anuales de media, es decir, las mujeres cobran un 67,66% de la pensión de los hombres.

### Número de pensiones contributivas y cuantía media por sexo, Castilla y León y Soria. 2015.

	PENSIONES CONTRIBUTIVAS			CUANTIA MEDIA		
	HOMBRES	MUJERES	% pensiones mujeres	HOMBRES	MUJERES	% cuantía mujeres
Soria	741	10.839	48,35%	978,26	661,85	67,66%
Castilla y León	<b>314.791</b>	<b>289.889</b>	47,94%	<b>1.068,39</b>	<b>667,59</b>	62,49%

En Castilla y León, el 31% de las **pensiones contributivas de jubilación** las recibieron las mujeres, porcentaje algo superior al año anterior. La cuantía es del 63,66% respecto de la que recibieron los hombres en 2015, porcentaje medio punto porcentual menor que en 2014.

En Soria, el 32% de las **pensiones contributivas de jubilación** las recibieron las mujeres, porcentaje algo superior al año anterior. La cuantía es del 72,05% respecto de la que recibieron los hombres en 2015, medio punto porcentual menos que en 2014, y porcentaje mucho más elevado que la media regional.

**Número de pensiones contributivas por jubilación y cuantía media por sexo. Castilla y León y Soria. 2015.**

	PENSIONISTAS			CUANTIA MEDIA		
	HOMBRES	MUJERES	% pensiones mujeres	HOMBRES	MUJERES	% cuantía mujeres
Soria	10.045	4.757	32,14%	1.024,87	738,43	72,05%
Castilla y León	<b>260.928</b>	<b>117.571</b>	31,06%	<b>1.132,49</b>	<b>720,97</b>	63,66%

► A finales de 2014 (últimos datos disponibles), en Castilla y León, el porcentaje de mujeres que cobran **prestaciones no contributivas** es del 67,80%, prácticamente igual que en 2013. Las pensiones no contributivas de jubilación las cobran las mujeres en casi el 80%, sin que en éstas y en las de invalidez se haya producido mucha variación respecto del año anterior.

En la provincia de Soria, el porcentaje de mujeres que cobran **prestaciones no contributivas** es del 73%, prácticamente igual que en 2013. Las pensiones no contributivas de jubilación las cobran las mujeres en más del 80%, sin que en éstas y en las de invalidez se haya producido mucha variación respecto del año anterior.

**Número de pensiones no contributivas por sexo. Castilla y León y Soria. 2014.**

	PNC DE JUBILACION				PNC DE INVALIDEZ				PNC TOTALES			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
SORIA	309	58	251	81,23%	154	67	87	56,49%	463	125	338	73,00%
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<b>12.488</b>	<b>2.569</b>	<b>9.919</b>	79,43%	<b>9.788</b>	<b>4.603</b>	<b>5.185</b>	52,97%	<b>22276</b>	<b>7172</b>	<b>15.104</b>	67,80%

## CONCILIACIÓN Y TIEMPOS DE VIDA

### Prestaciones por maternidad, paternidad y excedencia

En 2015, 12.334 personas percibieron en Castilla y León prestación por maternidad de las que sólo el 2% eran hombres. Respecto de 2014 existe una leve reducción de las prestaciones.

En Soria, 500 personas percibieron prestación por maternidad de las que sólo el 2,2% eran hombres. Respecto de 2014 existe un aumento del 9% en las prestaciones.

#### Número de prestaciones por maternidad. Castilla y León y Soria. 2014-2015.

	2015	Variación 2014	Percibidos por el padre 2015	Variación 2014
Soria	500	9,15%	11	57,14%
CyL	12234	-1,10%	268	5,93%

La prestación por paternidad la percibieron en Castilla y León 11.083, casi prácticamente igual que el año anterior.

En Soria, la prestación por paternidad la percibieron 444, igual que el año anterior.

#### Número de prestaciones por paternidad. Castilla y León y Soria. 2014-2015.

	2015	Variación 2014
Soria	444	0%
CyL	11083	-0,07%

Se concedieron en la Región 2.615 excedencias por cuidados de familiar de las que sólo 171 fueron concedidas a varones (el 6,53%). Respecto del año anterior se han incrementado un 14,64% las excedencias totales, creciendo levemente las que se concedieron a los hombres.

En Soria, se concedieron 102 excedencias por cuidados de familiar, de las que sólo 13 fueron concedidas a varones (el 12,75%). Respecto del año anterior se han incrementado un 8,51% las excedencias totales.

#### Número de excedencias por cuidado de familiar. Castilla y León y Soria, 2014-2015.

	2015	Variación 2014	Hombres 2015
Soria	102	8,51%	13
CyL	2615	14,64%	171

#### Empleo del tiempo

No hay datos nuevos sobre la duración media diaria que hombres y mujeres dedican a distintas actividades.

Los últimos datos recogidos en el año 2009-2010, muestran un gran desequilibrio entre el tiempo que dedican mujeres y hombres al hogar y la familia. Mientras las mujeres dedican 4 horas y 34 minutos de media, los hombres dedican 2 horas y 23 minutos. En el resto de categorías de análisis la dedicación media de los hombres supera a la de las mujeres, destacando el tiempo dedicado al trabajo remunerado, categoría en la que los hombres

superan a las mujeres en 1 hora y 33 minutos. También es relevante la diferencia de tiempo dedicado al estudio, superando de nuevo los hombres a las mujeres en 1 hora y 32 minutos.

**Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan. Castilla y León. 2009-2010 (horas y minutos)**

	Varones	Mujeres
Cuidados personales	11:41	11:34
Trabajo remunerado	7:55	6:22
Estudios	5:40	4:08
Hogar y familia	2:23	4:34
Trabajo voluntario y reuniones	2:04	1:28
Vida social y diversión	1:53	1:41
Deportes y actividades al aire libre	1:59	1:40
Aficiones e informática	1:58	1:31
Medios de comunicación	2:56	2:46
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:12	1:12

## MEDIDAS DE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

► Las políticas llevadas a cabo por la Junta de Castilla y León respecto a la promoción y apoyo a las mujeres y a la familia, después de años de recortes, en 2015 se han incrementado presupuestariamente las partidas, pasando a ser de 7,46 millones de euros (7 millones en 2014). No tenemos a día de hoy los datos de lo ejecutado de ese presupuesto, pero sí de lo que se ejecutó en 2014, y hemos de decir que sólo fueron 4,2 millones, por tanto un 40% de lo presupuestado no se ejecutó.

► 2015 fue el último año de ejecución de la I Estrategia Integrada de Empleo, dentro de la cual se encontraba el Plan de Igualdad y Conciliación en el Empleo, donde se convocaron las siguientes subvenciones:

- Subvenciones destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en Castilla y León. Subvenciones para poner en práctica acciones positivas de igualdad en las empresas.
- Subvenciones dirigidas a promover la afiliación de las mujeres en el medio rural en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, a través del sistema especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.
- Subvenciones destinadas a PYMES para fomentar el ascenso profesional de la mujer en Castilla y León.
- Subvención para el fomento con carácter de interinidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Subvenciones destinadas a fomentar la inserción laboral de las víctimas de violencia de género en Castilla y León.

- Subvenciones para la contratación de agentes de igualdad por los agentes económicos y sociales.
- Programa de asesores para el desarrollo de acciones de empleo juvenil, emancipación e integración sociolaboral de jóvenes, desarrollados por los agentes económicos y sociales.

De estas subvenciones, la primera sólo ha tenido una convocatoria en toda la Estrategia, que fue en 2015, y la cuarta estuvo en 2014 sin convocatoria.

En este último año de la Estrategia, han existido subvenciones recogidas en el Plan que no se han llevado a cabo en los cuatro años que ha durado dicha Estrategia: subvención para la reducción de jornada (ayuda dirigida a padres y madres para la conciliación de la vida familiar y laboral), subvenciones para padres y madres en apoyo al derecho a la excedencia para el cuidado de hijos/as, y las subvenciones para la contratación de agentes de igualdad por la entidades locales.

► Las ayudas a la dependencia en Castilla y León en 2015, han beneficiado a 73.546 personas (10.822 más que en 2014), siendo el 65,34% mujeres (casi dos puntos porcentuales más que año anterior).

En Castilla y León se mantienen como titulares de Renta Garantizada de Ciudadanía 11.813 personas. Desde el inicio de esta ayuda, 2011, han sido 13.871 mujeres las que las han recibido, un 58,31%. Las solicitudes de esta ayuda durante este año 2015 han crecido 10.352, de las cuales se han concedido el 42,59%, por tanto el porcentaje de concesiones se ha incrementado en cuatro puntos porcentuales respecto del año anterior. De estas concesiones, el 45,45% fueron a mujeres (reduciéndose el porcentaje respecto del año anterior en 13 puntos porcentuales y medio).

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA IGUALDAD**

► En Castilla y León, las trabajadoras afectadas por los convenios colectivos firmados y publicados en 2015 fueron el 40,32%, lo que supone que la evolución en este sentido es ascendente si tenemos en cuenta los datos desde 2011.

El porcentaje de mujeres negociadoras de los convenios fue el 24,39%, porcentaje que se ha visto reducido respecto de la evolución de datos desde 2011 en tres puntos porcentuales.

En Soria, las trabajadoras afectadas por los convenios colectivos firmados y publicados en 2015 fueron el 33,92%, lo que supone que la evolución en este sentido es muy descendente respecto de los datos de 2011.

El porcentaje de mujeres negociadoras de los convenios en Soria fue el 30,76%, el porcentaje más alto de todas las provincias, incrementándose respecto de la evolución de 2011.

**Trabajadoras afectadas y composición de las Mesas Negociadoras. Convenios firmados en 2015. Soria y Castilla y León.**

	Plantilla	Mujeres	%mujeres	% negociadoras
SORIA	1.020	346	33,92%	30,76%
CASTILLA Y LEÓN	115.420	46.540	40,32%	24,39%

\*Los datos globales de mujeres son estimativos porque en los convenios de sector no se conoce con exactitud a cuantas mujeres afecta realmente.

Sobre la participación en las mesas de negociación, en el caso de los convenios sectoriales, la participación de las mujeres en la composición de las Comisiones Negociadoras es del 23,64% lo que supone que la evolución en este sentido tiende a la baja si tenemos en cuenta los datos desde 2011. Esta disminución de porcentaje hace que la participación de mujeres en los convenios de empresa sea más alta que en los de sector.

Con respecto a los convenios colectivos de empresa, en Castilla y León la participación femenina en las mesas de negociación es del 25,07%, reduciéndose ligeramente si tenemos en cuenta la evolución de los datos desde 2011.

En Soria, la participación de las mujeres en las mesas de negociación, solo se produce en los convenios de sector, no existiendo mujeres que negocien los de empresa. Circunstancia que ocurre también en Zamora y Salamanca, y que supone una evolución negativa respecto de los datos de 2011.

**Porcentaje de mujeres en las comisiones negociadoras. Castilla y León y Soria por tipo de convenio. 2015**

	Empresa	Sector	Todas
SORIA	0%	36,36%	30,76%
CASTILLA Y LEÓN	25,07%	23,64%	24,39%

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PLANES DE IGUALDAD**

En Castilla y León, en 2015 se ha incrementado el número de empresas con más de 250 personas en plantilla, quedándose en 51, son 11 más que en 2014 (hay que tener en cuenta además que hemos sacado a las Universidades de este ámbito para incluirlas dentro de lo público).

En Soria, en 2015 el número de empresas con más de 250 personas en plantilla, se mantiene en 3.

**Número de empresas de Castilla y León con más de 250 trabajadores/as en Castilla y León y Soria. 2015.**

	Empresas CyL	Nombre
Soria	3	Fico Mirrors TRW Huf España
<b>CyL</b>	<b>51</b>	

En Castilla y León había 72 empresas no regionales que cuentan con centros de trabajo de más de 250 personas, 4 más que en 2014.

En Soria había 2 empresas no regionales que cuentan con centros de trabajo de más de 250 personas, una menos que en 2014.

**Número de empresas con centros de trabajo de más de 250 personas en Castilla y León y Soria. 2014-2015.**

	2015	2014
Soria	2	3
<b>CyL</b>	<b>72</b>	<b>68</b>

En 2015 había 29 centros de la Administración Pública de Castilla y León que cuentan con más de 250 personas en su plantilla, igual que en 2014.

En Soria hay 2 Administraciones Públicas que cuentan con más de 250 personas en su plantilla, Ayuntamiento de Soria y Diputación de Soria.

**Administraciones Públicas con centros de trabajo de más de 250 personas en Castilla y León y Soria. 2015.**

	Administraciones Públicas	Total
Soria	Ayuntamiento y Diputación	2
<b>CyL</b>		<b>29</b>

Desde CCOO, tenemos conocimiento de que en 2015 en Castilla y León había 33 Planes de Igualdad firmados en empresas de Castilla y León, 4 más que en 2014.

De las 29 Administraciones Públicas de Castilla y León con más de 250 personas en la plantilla, únicamente 6 tienen Plan de Igualdad, igual que en 2014. Existe una Administración Pública: Ayuntamiento de Benavente, que no tiene 250 personas en plantilla y tiene Plan de Igualdad.

En Soria, tenemos conocimiento de que en 2015 había 2 Planes de Igualdad firmados en empresas de Soria, uno más que en 2014.



De las 2 Administraciones Públicas de Soria con más de 250 personas en la plantilla, ninguna tiene Plan de Igualdad, igual que en 2014.

**Planes de Igualdad en las empresas de Castilla y León. Castilla y León y Soria. 2014-2015.**

	Planes + 250	Planes -250	TOTAL	Planes 2014
Soria	TRW Fico	0	2	1
<b>Total CyL</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>29</b>

**Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas de Castilla y León. Castilla y León y Soria. 2014-2015.**

	Planes	Incluidos menos de 250
Soria	0	0
<b>CyL</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

## **PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN**

### **En la representación sindical**

Analizando los datos de la totalidad de delegados/as y personas miembros del comité de empresa con independencia de la organización sindical a la que representan, podemos decir que en Castilla y León, el nivel de presencia femenina es del 39,5%, creciendo dos puntos porcentuales respecto del año 2014.

En Soria, el nivel de presencia femenina es del 36,7%, creciendo algo más de 3 puntos porcentuales respecto del año 2014.

**Número y porcentaje de delegados/as sindicales en Castilla y León y Soria., diciembre de 2015.**

PROVINCIAS	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
SORIA	406	60,50%	265	39,50%	671
CASTILLA-LEON	9.140	63,30%	5.299	36,70%	14.439

La presencia de las mujeres en los órganos de representación sindical respecto del total de mujeres ocupadas debería elevarse en Castilla y León un 6,74% para ser proporcional; porcentaje dos puntos porcentuales y medio menor que en 2014.

En Soria para ser proporcional debería elevarse en un 2,54%; porcentaje casi cuatro puntos porcentuales y medio menor que en 2014, y muy inferior a la media regional.

**Diferencial entre el porcentaje de mujeres en los órganos de representación legal de los trabajadores y su presencia en el conjunto de la población ocupada (EPA). Castilla y León y Soria. 2015.**

PROVINCIAS	% trabajadoras	% delegadas	diferencial
SORIA	42,04%	39,50%	2,54%
CASTILLA-LEON	43,44%	36,70%	6,74%

Teniendo en cuenta el número de representantes sindicales electos, dependiendo del tamaño de la representación, tanto en Castilla y León como en Soria, las mujeres son siempre menos en todos los tamaños, sobre todo en el más pequeño.

**Número de representantes sindicales electos desagregados por sexo y por tamaño del centro de trabajo, Castilla y León y Soria, diciembre de 2015.**

	1 delegado/a		3 delegados/as		5 delegados/as		9 delegados/as		Más de 9		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
SORIA	32	83	34	59	51	54	70	126	78	84	265	406
CASTILLA-LEON	854	2135	589	1138	1127	1707	1172	1899	1557	2261	5299	9140

## PROPUESTAS SINDICALES

- La **desagregación de datos por sexo en estadísticas** de todo tipo ha de contribuir a una mayor visibilidad de la situación de las mujeres para a continuación poder plantear propuestas y llevar a cabo actuaciones que estén basadas en un conocimiento objetivo de la situación.
- Debe darse un **impulso al empoderamiento de las mujeres**, para alcanzar determinados ámbitos eliminando las barreras que pudieran impedirlo, favoreciendo la promoción profesional y mejorando sus carreras profesionales.
- Ante la situación de **segregación educativa** en la Formación Profesional en sus distintos niveles y la falta de oferta existente *en Soria en comparativa con el resto de provincias de la región, es necesario realizar un trabajo de **sensibilización y orientación** en todos los ámbitos para no perpetuar la segregación en el trabajo por sexos.*
- Es necesaria una apuesta clara por el establecimiento de **políticas de empleo que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, incluido el medio rural, incidiendo en ámbitos donde existe una clara deficiencia en el acceso al mercado laboral, la adquisición de nuevas competencias profesionales y la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Un **mejor empleo y mejor retribuido** es sin duda un objetivo que el sindicato persigue. A ese respecto nuestra primera exigencia es que se incremente el SMI hasta situarlo en el 800 €.
- Son necesarias verdaderas **políticas públicas de conciliación**, donde existan unos servicios públicos de cuidado gratuitos o al menos asequibles para las personas con menos recursos. En este sentido es preciso facilitar el acceso de las familias a los centros de educación infantil mediante una mayor oferta de plazas públicas, *con especial incidencia en las zonas rurales.*
- Una de las medidas importantes en este ámbito sería la de **equiparar los derechos relacionados con el nacimiento de hijos/as**, para que el padre y la madre tengan los mismos derechos durante los mismos periodos de tiempo, para ser disfrutados de manera simultánea o sucesiva, como ocurre en otros países europeos.

- Realización de campañas de sensibilización y concienciación sobre lo que significa la **corresponsabilidad y la igualdad en el ámbito doméstico**.
- Desde la **negociación colectiva** debemos seguir apostando por la **actualización y mejora de los derechos de conciliación, por medidas de flexibilización horaria**, y sobre todo por la introducción de **protocolos de acoso por razón de sexo**, para prevenir y sancionar estas actitudes y comportamientos contra las mujeres por su situación de embarazo y maternidad que se dan en las empresas. *Con especial incidencia en la negociación colectiva de convenios de sector de aplicación a la mayoría del tejido empresarial de Soria formado por empresas pequeñas.*
- La **participación femenina en las mesas de negociación** de los convenios colectivos debe incrementarse, tratando de, al menos equipararla al grado de presencia de mujeres en el sector o empresa. *En Soria hay que dar un impulso a la participación en los convenios de empresa, porque los datos respecto de 2014 no pueden ser peores: ninguna mujer en las mesas de negociación.*
- La **negociación colectiva de medidas de igualdad dentro de los convenios colectivos** debe ser una apuesta clara para la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras de pequeñas y medianas empresas.
- Es necesaria una **implicación real en el establecimiento de Planes de Igualdad en las empresas**, haciendo cumplir los Planes de Igualdad y las medidas de igualdad en las empresas, **estableciendo actuaciones que prevengan y eviten la discriminación retributiva**, fijando criterios de conversión de contratos temporales a fijos, mejorando la cualificación avanzando en la implantación de sistemas de cualificación profesional contemplando la equivalencia de cualificación y formación, estableciendo sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos objetivos neutros eliminando estereotipos sexistas y rompiendo con los complementos salariales que generan diferencias por razón de género.

*En Soria habría que exigir a las Administraciones Públicas la elaboración y puesta en marcha de los Planes de Igualdad porque no hay una sola Administración que lo tenga, a pesar de que el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Igualdad así lo exigen.*

- Es necesaria la **formación en medidas y planes de igualdad** para todas aquellas personas que forman parte de la negociación.