

*Situación  
laboral de las  
licenciadas  
universitarias  
en Euskadi*



EMAKUNDE  
EMAKUMEAREN EUSKAL FRAKUNDIA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomizaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

---

**M.J. BÁRCENA RUIZ**  
**K. FERNÁNDEZ AGUIRRE**  
**M.I. LANDALUCE CALVO**  
**M.I. ORUETA CORIA**  
**A. ZÁRRAGA CASTRO**

*Situación  
laboral de las  
licenciadas  
universitarias  
en Euskadi*

EMAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 1993



**TÍTULO:** "Situación laboral de las licenciadas universitarias en Euskadi"

**EDITA:** EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer  
C/ Manuel Iradier, 36. 01005 VITORIA-GASTEIZ

**AUTORAS:** M. J. Bárcena, K. Fernández, M. I. Landaluce, M. I. Orueta, A. Zarraga

**FECHA:** Noviembre 1993

**Nº EJEMPLARES:** 1.000

**DESCRIPTORES:** Licenciadas, acceso al empleo, discriminación, condiciones de trabajo, encuestas, datos estadísticos.

**DISEÑO GRÁFICO:** Ana Badiola e Isabel Madinabeitia

**ILUSTRACIÓN:** M.º José Gamboa

**FOTOCOMPOSICIÓN:** RALI, S.A.  
C/ Particular de Costa, 12-14. 48010 BILBAO

**IMPRESIÓN:** Gráficas Santamaría, S.A.  
Bekolarra, 4. 01010 VITORIA-GASTEIZ

**I.S.B.N.:** 84-87595-21-9

**DEPÓSITO LEGAL:** VI-652/93

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	7
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	9
1.1 Muestreo .....	11
1.2 Metodología .....	12
<b>2. RESULTADOS DEL ANÁLISIS UNI Y BIDIMENSIONAL</b> .....	15
2.1 Relación entre sexo y tipo de contrato .....	15
2.2 Relación entre tipo de contrato y tipo de trabajo desarrollado .....	17
2.3 Relación entre sexo y tiempo trabajado .....	19
2.4 Relación entre sexo y tipo de trabajo desarrollado .....	21
2.5 Relación entre sexo y tipo de jornada laboral .....	23
2.6 Relación entre sexo y nivel de ingresos .....	24
2.7 Relación entre sexo y forma de obtención del primer empleo .....	25
2.8 Relación entre sexo y estudios complementarios .....	26
2.9 Relación entre sexo y obstáculos para encontrar trabajo .....	27
<b>3. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIAS MÚLTIPLES</b> .....	31
3.1 Introducción .....	31
3.2 Situación laboral .....	32
3.3 Opinión sobre la marginación de las mujeres .....	35
3.4 Situación laboral y opinión sobre la marginación social y laboral de las mu- jeres licenciadas .....	37
3.5 Situación sociocultural de las licenciadas .....	39
3.6 Opinión sobre el euskera en relación con el puesto de trabajo .....	41

---

<b>4. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIAS TEXTUAL</b>	45
4.1 Introducción	45
4.2 Análisis conjunto: Hombres y mujeres	46
4.2.1 Hombres y mujeres	46
4.2.2 Hombres y mujeres eliminando las no respuestas	48
4.2.3 Hombres y mujeres caracterizados por el tipo de contrato	49
4.3 Análisis de mujeres	53
4.3.1 Mujeres caracterizadas por el tipo de contrato	53
4.3.2 Mujeres caracterizadas por el tipo de trabajo dentro de la profesión	56
<b>A. ANEXO</b>	59
A.1 Cuestionario	59

## Presentación

La presencia de las mujeres vascas en el mercado de trabajo es todavía reducida si la comparamos con la tasa de actividad masculina y con la existente en la Comunidad Europea, aunque alcanzan cotas de participación parecidas cuando el nivel de estudios es superior. Esto confirma que el nivel de formación es una de las variables fundamentales que determinan las probabilidades de acceso a un empleo.

Sin embargo, las mujeres licenciadas ocupadas se concentran en la Enseñanza y la Administración frente a una presencia fundamentalmente masculina en la empresa privada. Es decir, las mujeres se siguen aglutinando en torno a unos grupos de profesiones claramente feminizadas.

Una de las razones de esta situación la encontramos en la elección misma de la carrera, donde influyen comportamientos y actitudes estereotipadas aprehendidas en el proceso de socialización. Los chicos y las chicas suelen optar por unos estudios u otros en función de los roles asignados a su sexo, lo cual determina las expectativas respecto a su futuro académico y profesional. En el caso de las chicas, éstas continúan siendo mayoritarias en aquellas carreras con menor componente técnico, de menor futuro laboral y relacionadas estrechamente con actividades tradicionalmente femeninas.

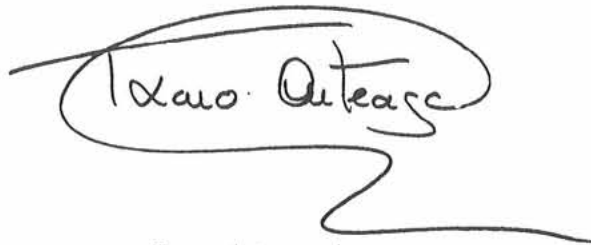
Consecuentemente, se hace necesario promover una orientación que estimule a los y las jóvenes a la diversificación tanto académica como profesional.

Así mismo, los poderes públicos tienen la responsabilidad de remover los obstáculos para que el principio de igualdad en el acceso al trabajo y a unas condiciones dignas sin discriminación por razón de sexo sean efectivas.

EMAKUNDE, a través del Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi 1991-94, además de fomentar la formación de las mujeres, plantea la necesidad de políticas diversificadas que erradiquen no sólo las dificultades de acceso de éstas a un puesto de trabajo remunerado, sino aquellas actitudes y prácticas discriminatorias que niegan el acceso a los mismos empleos, salarios y condiciones de trabajo que los hombres.

Además, hay que señalar como condición indispensable para promover la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres, el reparto de las responsabilidades familiares y domésticas, ya que la tradicional asunción de estas funciones fundamentalmente por las mujeres es un factor determinante de desigualdad de las mismas en el mercado de trabajo.

Bajo esta perspectiva, se considera interesante la publicación del presente estudio que, aun refiriéndose a las licenciadas universitarias en Euskadi en un curso académico, 86-87, lo que supone un grupo reducido que no pretende ser representativo de todo el colectivo presente en el mercado de trabajo, sí contribuye a un mejor conocimiento de las características y situación del mismo.



Txaro Arteaga Ansa  
Directora de EMAKUNDE/  
Instituto Vasco de la Mujer



---

## *Introducción*

1.

El objetivo del presente estudio es analizar la situación laboral de las licenciada universitaria en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Existe un deseo generalizado en la sociedad: la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida política, económica y cultural del País Vasco, que se ha concretado como finalidad esencial del organismo Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. Atendiendo a este deseo, nos propusimos analizar una pequeña parcela de las mujeres, la de las licenciadas universitarias en las distintas especialidades, tanto de la universidad pública como de la privada. Estas especialidades, de las cuales las 18 primeras corresponden a la UPV/EHU y las 7 restantes a la Universidad de Deusto, son las siguientes:

- Medicina
- Físicas
- Químicas
- Biológicas
- Geológicas
- Matemáticas
- Ciencias Sociales y de la Información y Publicidad
- Bellas Artes
- Económicas
- Empresariales
- Petroquímica
- Derecho
- Arquitectura
- Informática
- Filosofía, Psicología y Ciencias de la Educación
- Geografía e Historia
- Filología
- Ingeniería
- Informática
- Filología
- Política y Sociología

- 
- Historia
  - Empresariales
  - Filosofía y Ciencias de la Educación
  - Derecho

El análisis realizado es de corte transversal, tomando como base las mujeres licenciadas en el curso 1986-1987. Para ello preparamos un cuestionario, incluido en el anexo del presente trabajo, que abarca preguntas sobre:

- Situación personal.
- Situación laboral.
- Situación sociocultural.
- Opinión sobre la marginación de la mujer.
- Opinión sobre el euskera en relación con el puesto de trabajo.

Para cerrar el bloque de opinión sobre la marginación de las mujeres, se planteaba la siguiente cuestión abierta de respuesta libre: ¿Qué servicios o ayudas consideras deberían establecerse? Así, mientras en las cuestiones de opinión anteriores, las encuestadas han respondido en términos de elección entre nada, algo, bastante o mucho, en esta cuestión abierta las encuestadas pueden expresarse en tres o cuatro líneas de texto que darán lugar a análisis estadísticos específicos.

Aunque el estudio fue concebido como un análisis de la situación laboral de las mujeres licenciadas, con una perspectiva de un mínimo de tres años desde que obtuvo su titulación, consideramos necesario analizar al mismo tiempo la situación laboral y opiniones de un colectivo de hombres licenciados el mismo curso y en las mismas especialidades, aunque el número de encuestados fuera menor debido a su función complementaria en el planteamiento de los objetivos del análisis de la realidad que fundamentalmente se pretendía estudiar.

Al acercarnos a la realidad del colectivo a estudiar, pudimos comprobar que existía una primera dificultad: la carencia, en los servicios centralizados del Rectorado de la UPV/EHU, de los listados de licenciados y licenciadas en el curso 1986-1987. Por ello, tuvimos que dirigirnos a las secretarías de los distintos centros. La información relativa a las personas por la Universidad de Deusto, se encontraba centralizada en la secretaría general de dicho centro. La segunda dificultad consistió en la obtención de un número de respuestas suficientes. El envío del cuestionario por correo, con inclusión de una carta explicativa y un sobre para la devolución del mismo, produjo una respuesta exigua, menor de la que podría esperarse al tra-



---

tarse de un colectivo de licenciadas/os y tuvo que efectuarse una segunda fase de envíos y posterior reclamación telefónica.

Esta segunda dificultad resultó agravada por el hecho de que el número de especialidades sobre las que se aborda el estudio es muy grande. Por tanto, el número de encuestas recibidas es suficiente para la obtención de resultados a nivel global pero no a nivel de cada especialidad.

Todos estos resultados, interesantes en cuanto que nos proporcionan una visión descriptiva sobre un conjunto de 331 personas que contestan al cuestionario y de las cuales el 77,34 % son mujeres, hay que tomarlos con toda la cautela que indica una mínima prudencia, ya que de no ser así, nos llevarían a generalizaciones sin base suficiente y que en cualquier caso deben evitarse.

Creemos que el principal mérito de este trabajo, además de resultar interesante en sí mismo por la descripción del colectivo mencionado, estriba en que, a pesar de sus limitaciones, aborda el estudio de un sector de la sociedad, el de las personas licenciadas, en el que las mujeres van adquiriendo un peso específico cada vez mayor y que hasta el momento no ha sido tratado en profundidad.

En cierto modo, creemos que este estudio deja abierta la puerta a futuras investigaciones. A través de ellas se podrá ahondar en las materias que en este trabajo se tratan de enfocar, en una primera aproximación, a una realidad con un alto grado de complejidad.

## **1.1**

## **MUESTREO**

Para la obtención de la muestra se procedió a computar la población total y dividirla en dos subpoblaciones (masculina y femenina) realizando en cada una de ellas un muestreo aleatorio, estratificado con asignación proporcional. La estratificación se realizó por licenciaturas, asignando a cada una de ellas un tamaño de muestra proporcional a la raíz cuadrada del total. Esta asignación tiene como objeto que aquellas licenciaturas con pocos efectivos queden suficientemente representadas en la muestra.

La realización del muestreo por correo supuso la obtención, en un principio, de un 20 % de respuesta por término medio. Este porcentaje ascendió a un 32 %, en una segunda fase, tras la ampliación correspondiente de la muestra de mujeres.

---

La no respuesta al cuestionario, así como la no respuesta a alguna cuestión en concreto, traduce una actitud particular que analizaremos más adelante.

Los mayores porcentajes de respuesta obtenidos corresponden a los siguientes colectivos de mujeres:

- Ciencias Matemáticas (UPV/EHU) = 57 %.
- Sociología y Política (Universidad de Deusto) = 57 %.
- Informática (UPV/EHU) = 47 %.
- Empresariales (UPV/EHU) = 46 %.
- Físicas (UPV/EHU) = 45,5 %.
- Filología (Universidad de Deusto) = 44,5 %.

Los menores porcentajes de respuesta obtenidos corresponden a los siguientes colectivos de mujeres:

- Ingeniería (UPV/EHU) = 10,5 %.
- Derecho (Universidad de Deusto) = 17,6 %.
- Medicina (UPV/EHU) = 18,5 %.
- Derecho (UPV/EHU) = 23 %.
- Ciencias Sociales y de la Información y Publicidad (UPV/EHU) = 24,6 %.
- Informática (Universidad de Deusto) = 26,5 %.

## 1.2

## METODOLOGÍA

Prácticamente todas las variables introducidas en el cuestionario son de tipo cualitativo, es decir, las cuestiones se responden en términos de modalidades dadas (como, por ejemplo, el tipo de contrato) en las que cada encuestada/o debe señalar la que le corresponde, o bien, en términos de elección entre una graduación de posibles opciones como: mucho, bastante, poco o nada; siendo esto lo que ocurre en las cuestiones de opinión.

En cuanto a las variables de tipo cuantitativo: edad, número de hijos/as, número de personas a su cargo, están bastante determinadas en sus valores, debido a que el colectivo estudiado se encuentra incluido en un estrato de edad concreto. La variable ingresos mensuales se presenta en seis intervalos que constituyen otras tantas modalidades. Es, por tanto, tam-

---

bién una variable cualitativa. Ocurre igual con las variables tiempo que llevan en su actual puesto de trabajo o en alguno anterior, con cuatro modalidades de respuesta cada una.

La tabla de datos que se obtuvo, mediante la utilización de una adecuada base de datos, es una tabla rectangular que cruza el total de las observaciones, en filas, con las 40 variables cualitativas que totalizan 140 modalidades y las tres variables cuantitativas no agrupadas, en columnas.

El tratamiento estadístico de la encuesta se efectúa en tres partes:

- a) Análisis uni y bidimensional de las variables planteadas en el cuestionario.
- b) Análisis multidimensional comprendiendo el conjunto de las variables de la encuesta y cada una de las bandas naturales (grupos de variables) de la misma.
- c) Análisis textual de la cuestión abierta planteada mediante el tratamiento estadístico de las tablas, que cruzan formas textuales con una o varias variables cualitativas.

La utilización de técnicas de análisis de datos o análisis descriptivos multidimensionales modifica profundamente la primera fase del tratamiento de los datos de la encuesta. El análisis de datos introduce una nueva filosofía, mediante el encadenamiento de tareas, y define una metodología con nuevos conceptos.

La coherencia global de los datos obtenidos mediante una encuesta puede probarse de forma rápida y sistemática, pueden diseñarse panoramas globales que permitan criticar la información pero también orientar la sucesión de tratamientos y, eventualmente, sugerir recodificaciones o transformaciones de variables además de llevarnos a seleccionar las tablas cruzadas más pertinentes.

El principio común a todos los métodos de estadística descriptiva multidimensional es esquemáticamente el siguiente:

Cada dimensión de una tabla rectangular de datos numéricos permite definir proximidades entre los elementos de la otra dimensión: así, el conjunto de columnas, que pueden ser variables o modalidades, permite definir, mediante la ayuda de fórmulas apropiadas, proximidades entre las filas, es decir, personas u observaciones. De modo análogo, el conjunto de las filas permite calcular las proximidades entre columnas. Se obtienen así, tablas de distancias o de proximidades a las que se asocian representaciones geométricas complejas de las similitudes existentes entre las filas y las columnas de las tablas rectangulares que tratamos de describir.



---

El problema consiste en hacer asimilables y accesibles a la intuición estas representaciones con una mínima pérdida de información.

Los métodos factoriales, basados en el álgebra lineal, producen representaciones gráficas en las que las proximidades geométricas usuales entre puntos-filas y puntos-columnas traducen asociaciones estadísticas entre las filas u observaciones y las columnas o variables de nuestra tabla de datos. A esta familia de métodos pertenecen el Análisis de Correspondencias Textual (ACT) y el Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) que aplicamos a la tabla de datos de la encuesta previamente codificados e introducidos en el adecuado soporte electrónico.

Evidentemente las reglas de interpretación de las representaciones obtenidas mediante la aplicación de estas técnicas de reducción no poseen la simplicidad de las de la estadística descriptiva elemental.

La interpretación de histogramas, de diagramas de barras o de gráficos sectoriales, tales como los que presentamos en la primera parte de nuestro trabajo, no necesita un aprendizaje especial. Sin embargo, en el caso del Análisis de Correspondencias es preciso conocer, si no a fondo la metodología en sí, por lo menos las reglas de lectura de resultados para evitar una interpretación precipitada y probablemente equivocada de las representaciones planas obtenidas.

Las conclusiones de este informe contienen toda una serie de relaciones y asociaciones obtenidas de los análisis efectuados y que quedan plasmados en sucesivos ejes y planos factoriales que han sido minuciosamente analizados.

---

## 2.

# *Resultados del análisis uni y bidimensional*

Para realizar los análisis uni y bidimensionales, en primer lugar, hemos seleccionado, de entre todas las variables obtenidas en la encuesta, aquellas que nos han parecido más interesantes para este estudio, como son: sexo, tipo de contrato, nivel de ingresos,...

Siendo, como ya hemos comentado anteriormente, el objetivo principal del trabajo, estudiar la situación laboral de las mujeres licenciadas, y compararla con la de su compañero de aulas, las variables en las que se ha centrado nuestro interés son todas aquellas relacionadas con aspectos laborales, además de la variable sexo para comparar las respuestas dadas por las mujeres y por los hombres.

Los resultados más notables de este análisis han sido los siguientes:

### 2.1

#### **RELACIÓN ENTRE SEXO Y TIPO DE CONTRATO**

En primer lugar hemos analizado los datos obtenidos para las variables sexo y tipo de contrato. Analizamos las diferencias entre hombres y mujeres, primero, respecto a si trabajan o no y, segundo, respecto al tipo de contrato que tienen quienes trabajan (fijo, temporal o sin contrato).

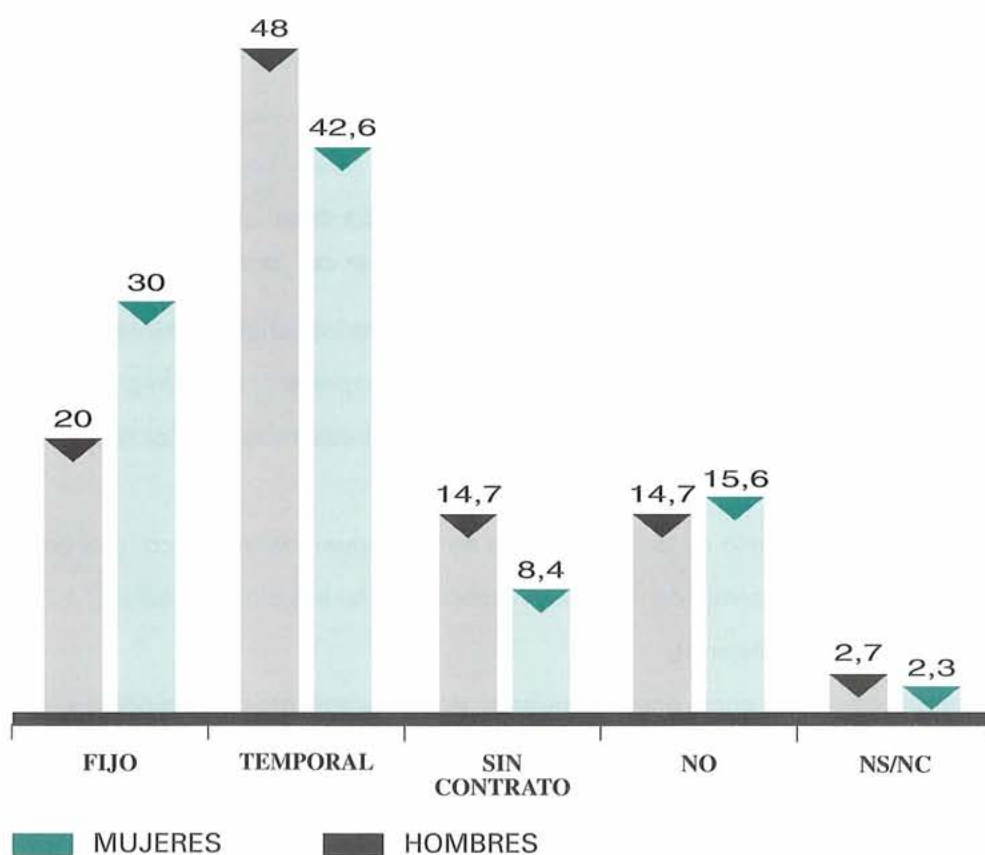
Como se comprueba tanto en la tabla 1 como en su representación gráfica, gráfico 1, en nuestra muestra el porcentaje de mujeres y hombres que no trabajan es similar (14,7 % de hombres y 15,6 % de mujeres).

Tanto para los hombres como para las mujeres, el tipo de contrato predominante es el temporal, siendo el porcentaje de mujeres que tienen un contrato fijo ligeramente superior al de los hombres; por el contrario, el porcentaje de hombres que trabajan sin contrato es superior al de las mujeres.

**TABLA 1. Distribución de la muestra según la relación laboral y el tipo de contrato por sexos. (En porcentajes)**

TIPO CONTRATO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Fijo	20,0	30,1	27,8
Temporal	48,0	42,6	43,8
Sin Contrato	14,7	9,4	10,6
No	14,7	15,6	15,4
Ns-Nc	2,7	2,3	2,4
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**GRÁFICO 1. Distribución de la muestra según la relación laboral y el tipo de contrato por sexos. (En porcentajes)**





## 2.2

### RELACIÓN ENTRE TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE TRABAJO DESARROLLADO

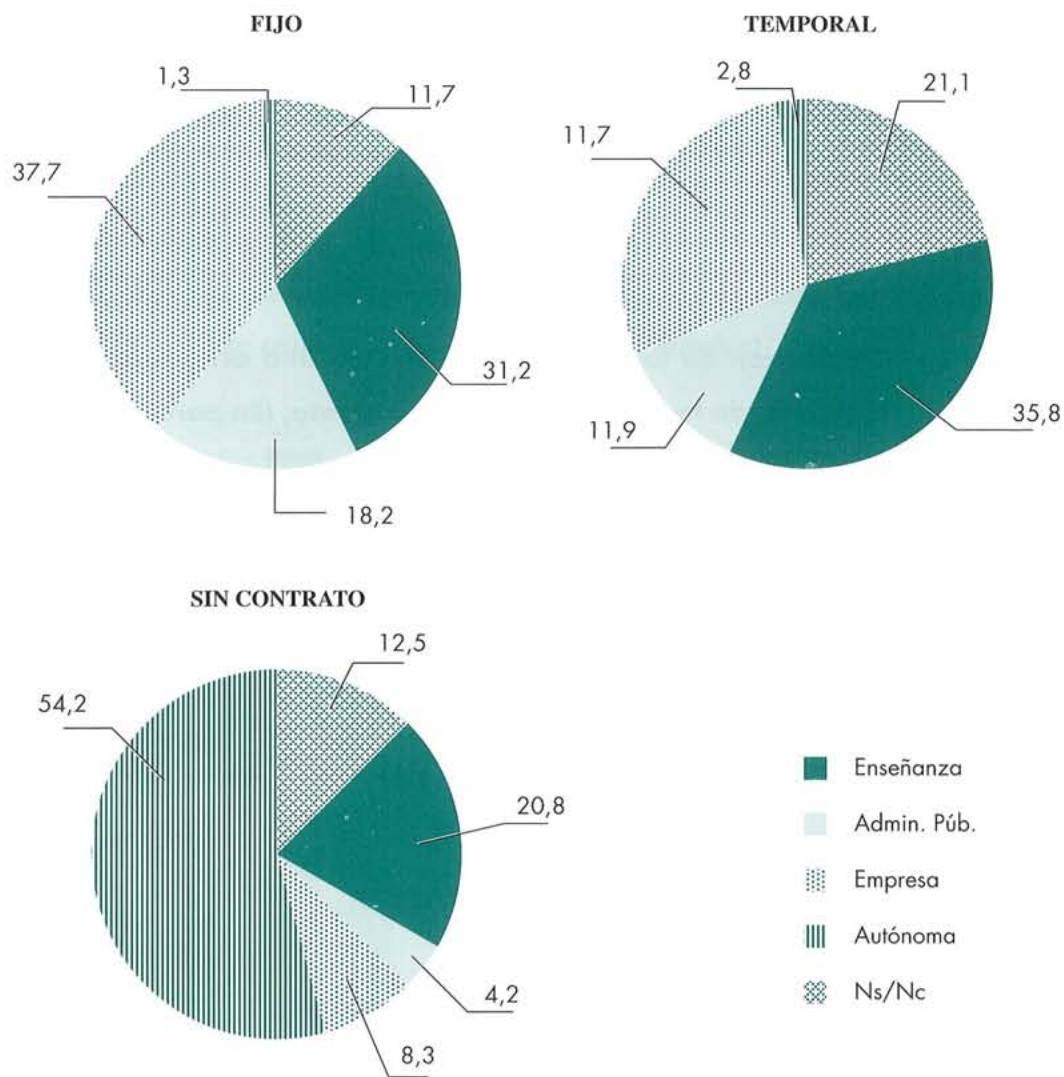
A continuación, utilizando únicamente los datos de las mujeres que están en el mercado laboral, hemos analizado la variable tipo de contrato en relación con el tipo de trabajo que desarrollan. De estos resultados se desprende que entre las mujeres que tienen contrato fijo, el mayor porcentaje trabaja en la empresa privada, mientras que es en la enseñanza donde aparece la mayor proporción de mujeres trabajadoras con contrato temporal, siendo la mayoría de las que trabajan sin contrato, autónomas; como se puede observar en la tabla 2 y gráfico 2:

**TABLA 2. Distribución de las mujeres que ejercen una actividad laboral según donde trabajan y el tipo de contrato. (En porcentajes)**

TIPO DE TRABAJO	FIJO	CONTRATO		TOTAL
		TEMPORAL	SIN CONTRATO	
Enseñanza	31,2	35,8	20,8	26,6
Adm. Públ.	18,2	11,9	4,2	10,9
Empresa	37,7	28,4	8,3	24,6
Autónomo	1,3	2,8	54,2	7,4
Ns-Nc	11,7	21,1	12,5	30,5
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**GRÁFICO 2. Distribución de las mujeres que ejercen una actividad laboral según donde trabajan y el tipo de contrato. (En porcentajes)**

**MUJERES**



## 2.3

### RELACIÓN ENTRE SEXO Y TIEMPO TRABAJADO

Con el fin de comparar la situación de hombres y mujeres respecto al tiempo que llevan trabajando en su lugar de trabajo actual, así como el tiempo que lo han hecho anteriormente, hemos analizado la variable sexo con las que miden estos tiempos, obteniendo los resultados que aparecen en las tablas 3 y 4 respectivamente y que se ilustran con los gráficos 3 y 4:

**TABLA 3. Distribución de la muestra según el tiempo que lleven en el trabajo actual, por sexos. (En porcentajes)**

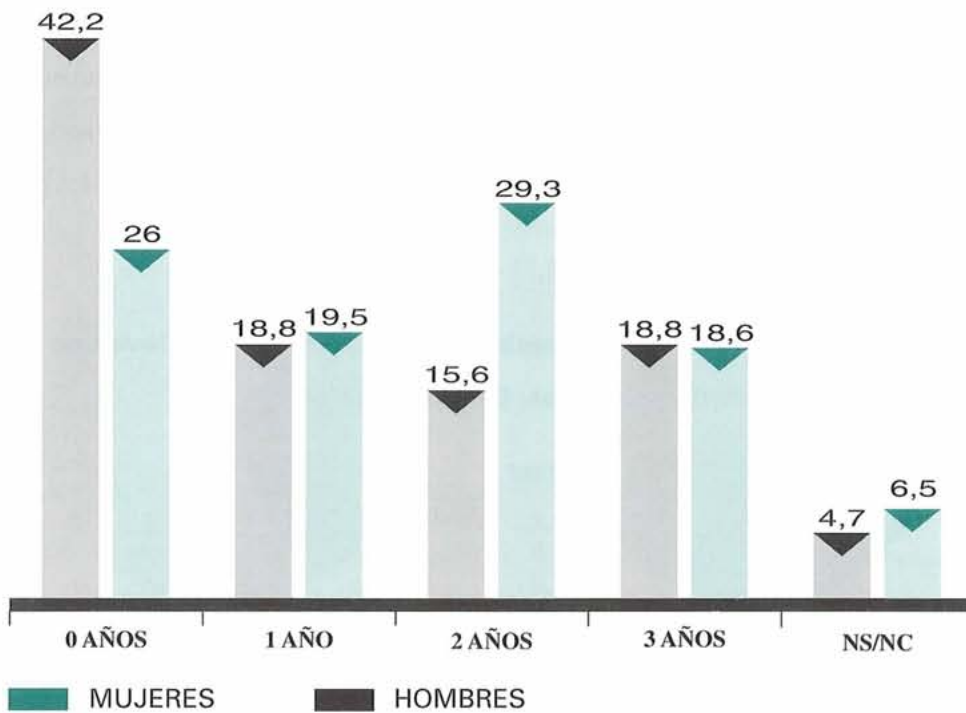
AÑOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
0 Años	42,2	26,0	29,7
1 Año	18,8	19,5	19,4
2 Años	15,6	29,3	26,2
3 Años y más	18,8	18,6	18,6
Ns-Nc	4,7	6,5	6,1
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**TABLA 4. Distribución de la muestra según el tiempo trabajado anteriormente, por sexos. (En porcentajes)**

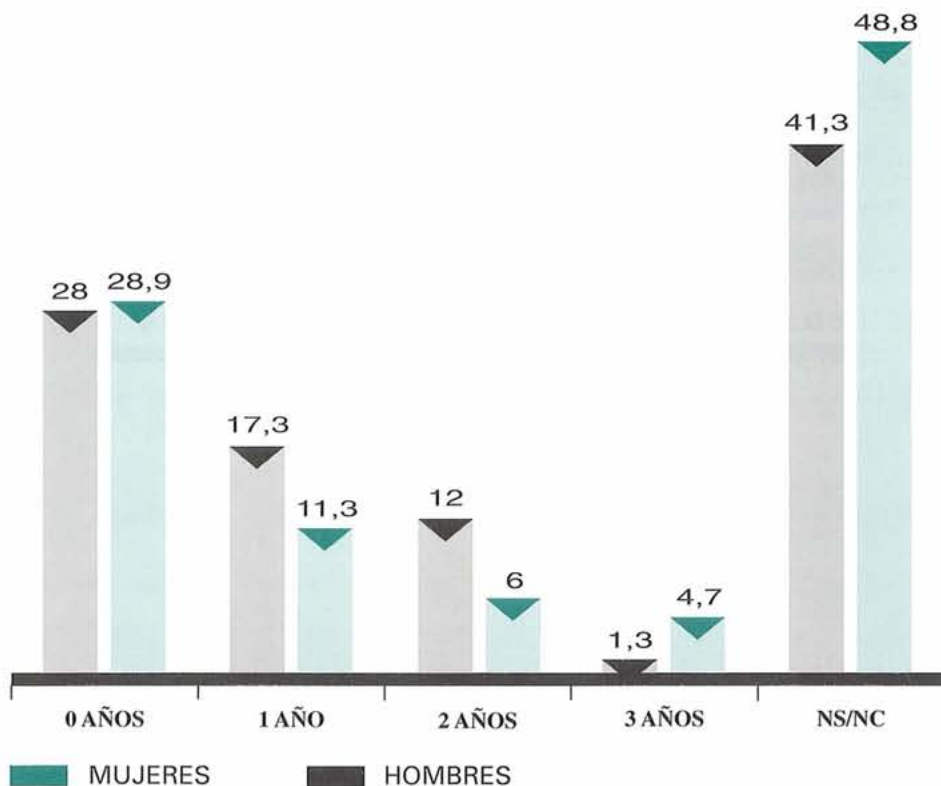
AÑOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
0 Años	28,0	28,9	28,7
1 Año	17,3	11,3	12,7
2 Años	12,0	6,2	7,6
3 Años y más	1,3	4,7	3,9
Ns-Nc	41,3	48,8	47,1
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>



**GRÁFICO 3. Distribución de la muestra según el tiempo que llevan en el trabajo actual, por sexos. (En porcentajes)**



**GRÁFICO 4. Distribución de la muestra según el tiempo trabajado anteriormente, por sexos. (En porcentajes)**



Se comprueba (tabla 3 y gráfico 3) que los hombres llevan menos tiempo trabajando que las mujeres en su trabajo actual: el 42 % de los hombres llevan menos de 1 año y sólo el 15,6 % lleva más de 2, mientras que entre las mujeres, el 26 % lleva menos de 1 año y el 29,3 % más de 2.

Respecto al tiempo que han trabajado anteriormente (tabla 4 y gráfico 4), de los que afirman haberlo hecho, la mayoría, tanto hombres como mujeres, lo han hecho durante menos de 1 año.

Ahora bien, es mayor el porcentaje de hombres que de mujeres que han tenido un trabajo anterior por un periodo entre 1 y 3 años. Por el contrario, es mayor el porcentaje de mujeres que han tenido un trabajo anterior durante más de 3 años, si bien este último dato pensamos que no es muy relevante dado el reducido número de hombres y mujeres que se encuentran en esta situación, y dado también el condicionamiento del servicio militar para los hombres que se licenciaron hace 3 años.

## 2.4

### RELACIÓN ENTRE SEXO Y TIPO DE TRABAJO DESARROLLADO

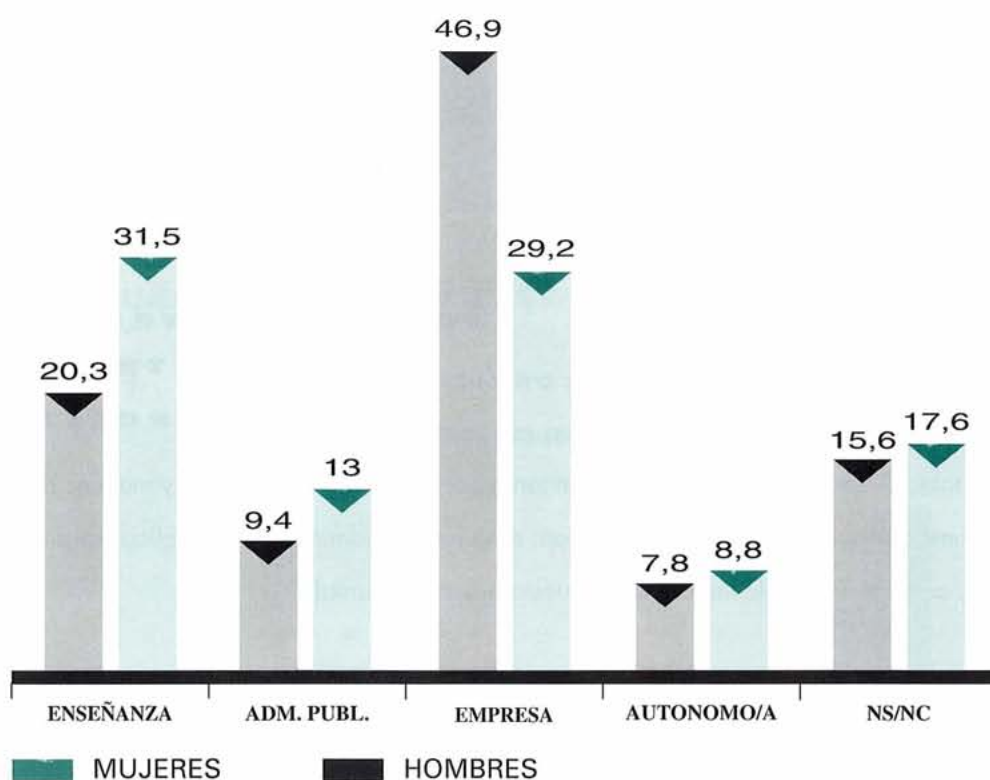
En la tabla 5 aparece la clasificación, en tanto por ciento, de los hombres y mujeres de nuestra muestra según el sector donde trabajan: enseñanza, Administración Pública, empresa privada, autónomo (Ns-Nc indica no respuesta a esta pregunta).

**TABLA 5. Distribución de la muestra según el lugar de trabajo, por sexo.  
(En porcentajes)**

TRABAJO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Enseñanza	20,3	31,5	28,9
Adm. Públ.	9,4	13,0	12,1
Empresa	46,9	29,2	33,2
Autónomo/a	7,8	8,8	8,6
Ns-Nc	15,6	17,6	17,1
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

En estos resultados se observa una diferencia clara entre hombres y mujeres: mientras el mayor porcentaje de hombres trabajan en la empresa privada, las mujeres lo hacen en la enseñanza, siendo en estos dos sectores donde aparecen las diferencias más acusadas. En las restantes, si bien es mayor el porcentaje de mujeres que de hombres, la diferencia es menor. El gráfico 5 ilustra este resultado:

**GRÁFICO 5. Distribución de la muestra según el lugar de trabajo, por sexo. (En porcentajes)**





## 2.5

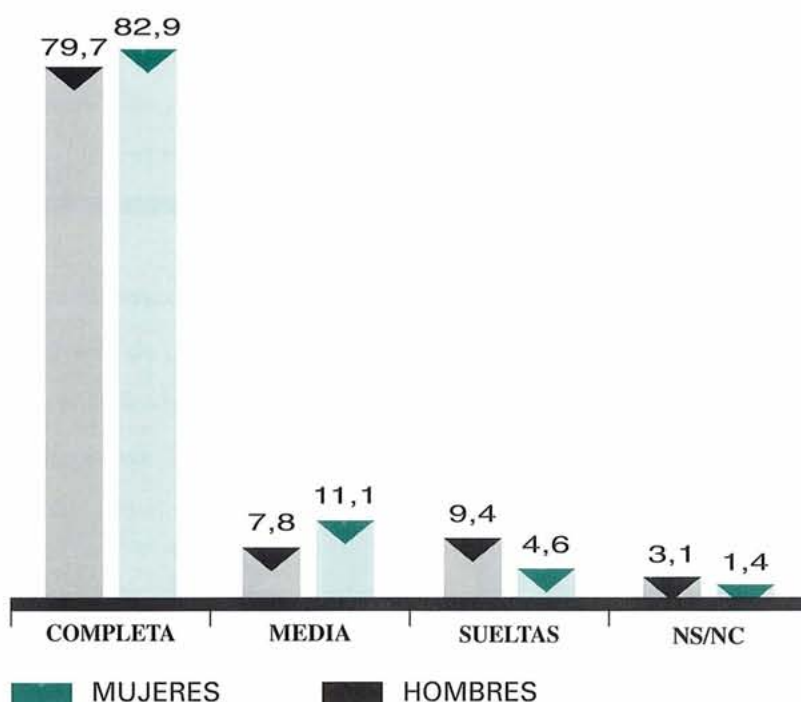
### RELACIÓN ENTRE SEXO Y TIPO DE JORNADA LABORAL

Respecto al tipo de jornada (completa, media jornada u horas sueltas) no se aprecian grandes diferencias entre hombres y mujeres; en ambos casos, la gran mayoría de quienes trabajan, lo hacen a jornada completa, como se observa en los porcentajes dados en la tabla 6:

**TABLA 6. Distribución por el tipo de jornada según el sexo. (En porcentajes)**

JORNADA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Completa	79,7	82,9	82,1
Media	7,8	11,1	10,4
Sueltas	9,4	4,6	5,7
Ns-Nc	3,1	1,4	1,8
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**GRÁFICO 6. Distribución de la muestra por el tipo de jornada, según el sexo. (En porcentajes)**



## 2.6

## RELACIÓN ENTRE SEXO Y NIVEL DE INGRESOS

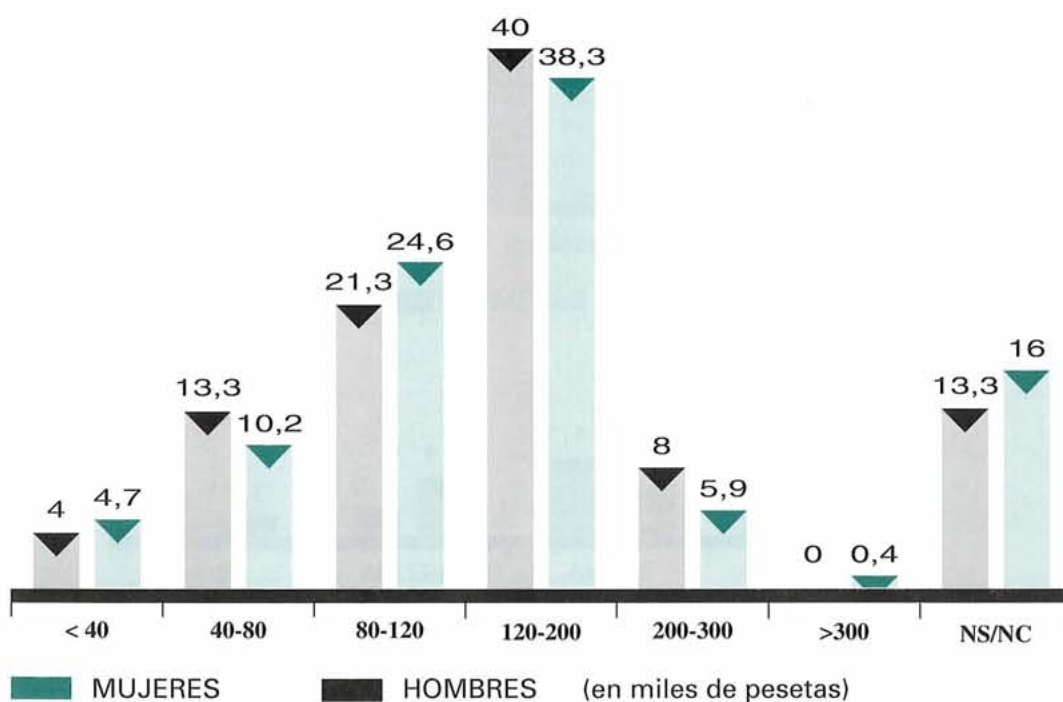
En cuanto al nivel de ingresos, hemos recogido en la tabla 7 la clasificación de las mujeres y hombres según sus ingresos mensuales (en miles de pesetas):

**TABLA 7. Nivel de ingresos mensuales según el sexo. (En porcentajes)**

INGRESOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
< 40	4,0	4,7	4,5
40-80	13,3	10,2	10,9
80-120	21,3	24,6	23,9
120-200	40,0	38,3	38,7
200-300	8,0	5,9	6,3
> 300	0,0	0,4	0,3
Ns-Nc	13,3	16,0	15,4
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Estos resultados vienen representados en el gráfico 7:

**GRÁFICO 7. Nivel de ingresos mensuales según el sexo. (En porcentajes)**



No se aprecian, en estos resultados, grandes diferencias entre el nivel de ingresos de los hombres y el de las mujeres. En ambos casos, el mayor porcentaje tiene unos ingresos comprendidos entre 120.000 y 200.000 pts./mes.

Se observa, sin embargo, que tanto en los niveles de salario más bajos (considerando agrupados los intervalos < 40.000 y 40.000 - 80.000 pts./mes), como en los más altos (más de 200.000 pts./mes) hay un porcentaje ligeramente superior de hombres que de mujeres.

## 2.7

### RELACIÓN ENTRE SEXO Y FORMA DE OBTENCIÓN DEL PRIMER EMPLEO

En relación a la forma de obtener el primer empleo: a través de un anuncio, amistades, mediante concurso-oposición u otras formas distintas de las anteriores, los resultados obtenidos (expresados en porcentajes) vienen resumidos en la tabla 8:

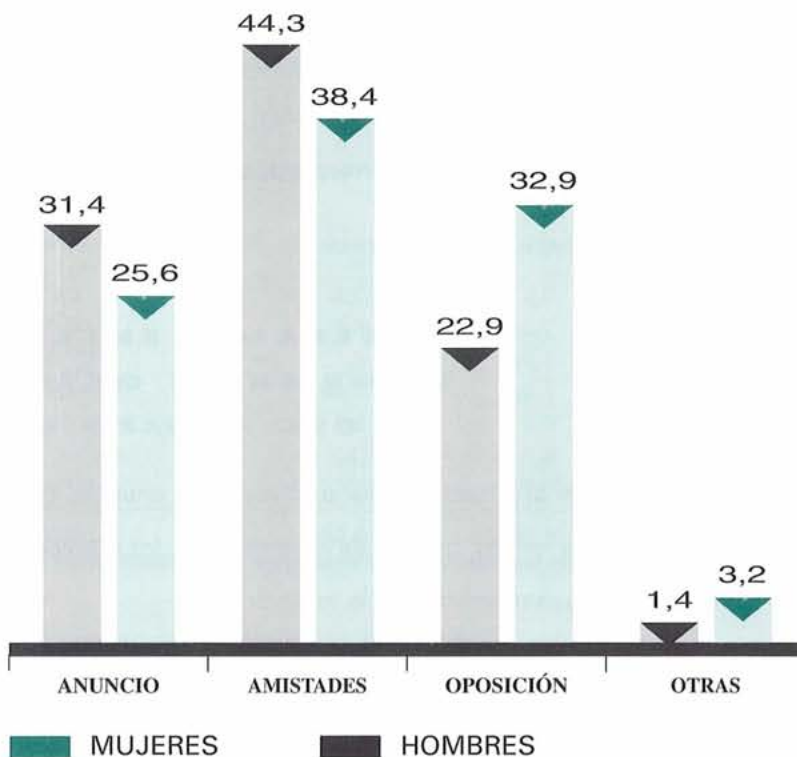
**TABLA 8. Forma de obtener el primer empleo según el sexo. (En porcentajes)**

FORMA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Anuncio	31,4	25,6	27,0
Amistades	44,3	38,4	39,8
Oposición	22,9	32,9	30,4
Otras	1,4	3,2	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Comprobamos que el mayor porcentaje, tanto de hombres como de mujeres, obtuvieron su primer empleo a través de amistades. La única diferencia mencionable es que la segunda forma más común entre los hombres es a través de anuncios, mientras que entre las mujeres es a través de oposiciones. Todo esto queda reflejado en el gráfico 8 que representa los datos dados en la tabla anterior:



**GRÁFICO 8. Forma de obtener el primer empleo según el sexo. (En porcentajes)**



## 2.8

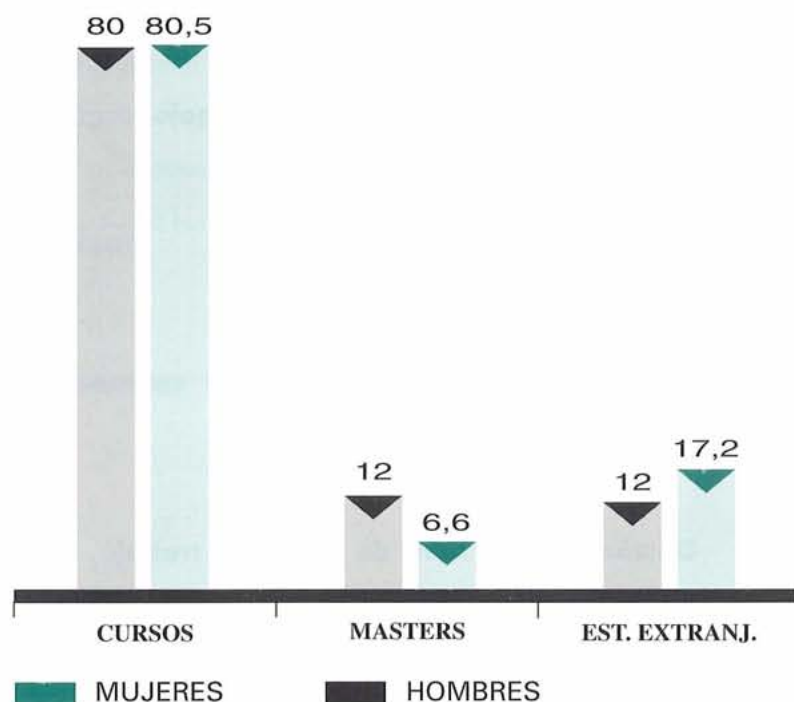
### RELACIÓN ENTRE SEXO Y ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS

También se ha analizado el grado de preparación al margen de los estudios universitarios, recogiendo información sobre la realización o no de cursos, masters o estudios en el extranjero por parte de las personas encuestadas. Estos resultados han sido sintetizados (también en porcentajes) en la tabla 9:

**TABLA 9. Realización de otros estudios según el sexo. (En porcentajes)**

OTROS ESTUDIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Cursos	80,0	80,5	80,4
Masters	12,0	6,6	7,9
Est. Extranj.	12,0	17,2	16,0

**GRÁFICO 9. Realización de otros estudios según el sexo. (En porcentajes)**



La mayoría de mujeres y hombres han realizado algún tipo de curso, pero no han realizado masters ni cursos en el extranjero.

La diferencia más notable es que entre quienes han cursado algún master, el porcentaje de hombres casi dobla al de mujeres y, por el contrario, es superior el porcentaje de mujeres que han realizado cursos en el extranjero.

## 2.9

### RELACIÓN ENTRE SEXO Y OBSTÁCULOS PARA ENCONTRAR TRABAJO

Por otra parte se recoge información sobre los obstáculos encontrados a la hora de conseguir trabajo, proponiendo como obstáculos posibles los siguientes: ser mujer, ser varón, el servicio militar, tener hijo-a/s, estar casada/o y tener algún problema físico o psíquico.

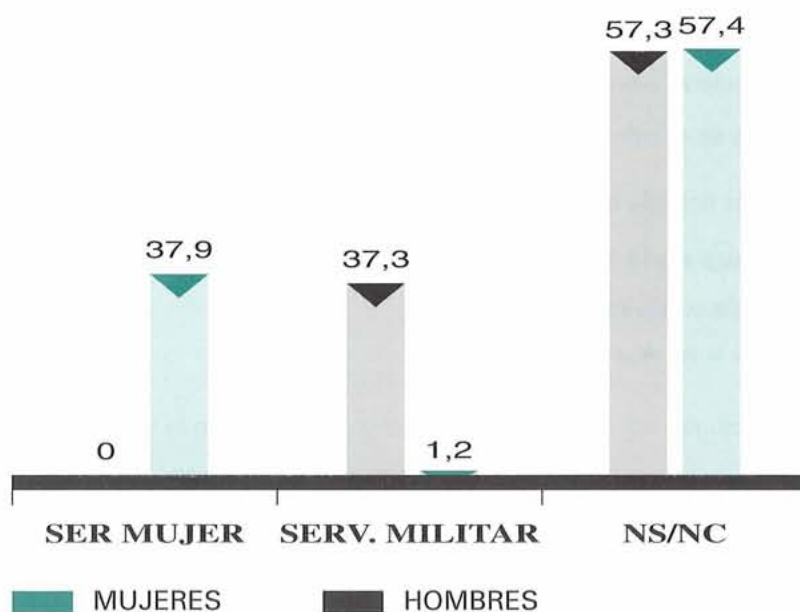
Los resultados más relevantes han sido resumidos en la tabla 10 (sus valores indican porcentajes):

**TABLA 10. Obstáculos a la hora de conseguir trabajo, según el sexo. (En porcentajes)**

OBSTÁCULOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Ser mujer	0,0	37,9	29,3
Serv. militar	37,3	1,2	9,4
Ns-Nc	57,3	57,4	57,4

y representados en el gráfico 10:

**GRÁFICO 10. Obstáculos a la hora de conseguir trabajo, según el sexo. (En porcentajes)**



En estos resultados se observa que más de la mitad de las personas encuestadas no señalan ninguno de los obstáculos propuestos.

Los obstáculos más señalados han sido ser mujer y el servicio militar; respecto a ambos se observa que el segundo supone un obstáculo para los hombres más o menos en igual medida que lo que les supone a las mujeres el serlo.



---

Mencionar también que el tener descendencia o estar casado/a resulta un obstáculo para un mayor porcentaje de mujeres que de hombres. Así, de las mujeres encuestadas que tienen hijos/as el 33,3 % afirma que ello les ha supuesto un obstáculo a la hora de encontrar trabajo; mientras que a ninguno de los hombres encuestados con hijos/as esto les ha supuesto un obstáculo. El estar casado es un obstáculo menos relevante: tan sólo un 17,7 % de las mujeres casadas lo han considerado como obstáculo, así como un 11,1 % de los hombres.

3.

## *Resultados del análisis de correspondencias múltiples*

3.1

### INTRODUCCIÓN

Esta parte del trabajo contiene los resultados más significativos obtenidos tras someter la tabla de datos, con toda la información de la encuesta, a las técnicas de Análisis Multivariante.

En concreto se ha utilizado la técnica factorial de Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM).

En un primer momento se analizó la encuesta en su totalidad. De este análisis surgió un nítido factor de diferenciación entre los encuestados y encuestadas atendiendo a la posesión o no de un puesto de trabajo. Dado que el grueso de respuestas está constituido por las de personas licenciadas en situación laboral activa, centramos el interés sobre ellas con el fin de obtener una mejor caracterización de las mismas basándonos en las preguntas recogidas en la encuesta.

Además, como la encuesta está estructurada en sus propias bandas naturales o bloques de preguntas y en un análisis global de toda la encuesta pueden quedar solapadas asociaciones específicas de cada una de las bandas, por lo que se ha utilizado el Análisis de Correspondencias Múltiples por Bandas para extraer de cada una de ellas la máxima información posible. También se han cruzado algunas bandas para enriquecer el estudio de la encuesta.

En el análisis por bandas se incluyen todas las variables de la encuesta. Las que componen la banda, como variables activas o principales, y las restantes, como variables ilustrativas. Así, además de la descripción de cada una de las bandas, se obtienen indicadores de la relación de las restantes variables con las que participan activamente en el análisis.

Las licenciadas en paro y los varones no han sido excluidos totalmente de los análisis. Por el contrario, cada uno de los análisis de bandas para las licenciadas activas, ha ido acompañado del estudio de la banda correspondiente para todas las licenciadas y para todas las personas encuestadas. De esta manera, se han podido comparar los dos colectivos de li-

---

cenciadas y comprobar si el sexo es un factor de diferenciación en cada uno de los bloques temáticos incluidos en la encuesta.

Todas las relaciones y asociaciones que se comentan a continuación han sido obtenidas tras un estudio profundo y meticuloso de los diferentes análisis multivariantes efectuados.

Los resultados que se mencionan aparecen plasmados, en cada uno de los análisis, en distintos ejes y planos factoriales con numerosas medidas que permiten calibrar la calidad de los mismos y que, para simplificar y hacer más accesible la comprensión del presente trabajo, no se incluyen en el mismo.

## 3.2

## SITUACIÓN LABORAL

Para conocer la situación laboral del colectivo estudiado se incluyeron en la encuesta 9 preguntas, con un total de 35 modalidades de respuesta.

Con ellas se obtuvo información sobre:

- Si los encuestados/as estaban trabajando o no en aquel momento y, en caso negativo, si deseaban trabajar.
- El tipo de contrato y jornada laboral.
- El tiempo que llevaban trabajando en el empleo actual y en alguno anterior, si lo tuvieron.
- El tipo de trabajo actual, dentro o fuera de la propia profesión.
- El nivel de ingresos mensuales.
- El modo de consecución del primer empleo.

En la encuesta nos encontramos con un 82,1 % de mujeres que en la actualidad están trabajando. De sus respuestas se desprende que más de la mitad, el 69,5 %, tienen un trabajo dentro de su profesión, dominando fundamentalmente los trabajos en la enseñanza y en la empresa privada. Fuera de la profesión se observa un reparto similar entre trabajar como licenciada y como administrativa. Prácticamente todas trabajan a jornada completa, pero sólo un 30,1 % con contrato fijo. Casi la mitad, 42,6 %, tiene actualmente contrato temporal.

Respecto a los ingresos mensuales que perciben, observamos que el 38,3 % de las encuestadas se encuentra en la franja 120.000-200.000 pts. y sólo el 4,7 % recibe menos de 40.000 pts. mensuales.



---

El ACM de este bloque de preguntas pone de manifiesto una relación directa entre los ingresos mensuales recibidos y el tipo de contrato que poseen. En concreto, los ingresos inferiores se asocian con el trabajo en horas sueltas y sin contrato, los ingresos intermedios entre 80.000 y 120.000 pts. con contratos temporales y los ingresos superiores con contratos fijos.

En cuanto a los distintos tipos de empleo, es de destacar cómo en el análisis se asocian los ingresos más bajos, trabajar sin contrato y horas sueltas, a las trabajadoras autónomas. Este hecho no debe hacernos pensar que este tipo de trabajadoras sean quienes menores ingresos reciben y que mayoritariamente trabajen por horas sueltas. La explicación a esta asociación se encuentra en que entre las que reciben ingresos inferiores a 40.000 pts. y entre las que trabajan horas sueltas, la mayoría afirma ser autónoma.

Por otra parte, los ingresos entre 80.000 y 120.000 pts., así como el contrato temporal, se encuentran asociados a las que, fuera de su profesión, trabajan como administrativas. En efecto, se observa cómo el 58,6 % de estas trabajadoras tiene contrato temporal y cómo, mientras en la población encuestada el 24,6 % recibe ingresos entre las cantidades citadas, entre las que trabajan de administrativas este porcentaje aumenta al 52 %.

Los ingresos superiores a 120.000 pts. y la estabilidad en el trabajo, caracterizada por el contrato fijo, se asocian fundamentalmente a trabajar en la Administración Pública y en la empresa privada. Es de destacar que los ingresos entre 200.000 y 300.000 pts. corresponden en su totalidad a mujeres que se encuentran en ambos colectivos.

El trabajo en la enseñanza no se asocia claramente con ninguno de los grupos de tipo de contrato e ingresos mencionados. Así, se observa que de las licenciadas que se encuentran trabajando en la enseñanza, más de la mitad tienen contrato temporal y unos ingresos en el intervalo 120.000-200.000 pts. Cabe señalar que la proporción de mujeres en la enseñanza que trabajan media jornada es el doble que la correspondiente en la población encuestada.

El modo de consecución del empleo nos lleva a asociar fundamentalmente el trabajar en la empresa privada con encontrar el trabajo a través de un anuncio, los concursos-oposición con la enseñanza y la Administración Pública, y mediante compañeros/as y amistades los trabajos de administrativas y autónomas. Se trata, además, de la característica que mejor discrimina a las licenciadas según trabajen en la empresa privada o en la Administración Pública.

---

Respecto al tiempo que las mujeres encuestadas llevan trabajando en el empleo actual y en algún otro anterior, el análisis detecta una cierta relación inversa entre ambos. Así, el llevar trabajando en la actualidad menos de un año se encuentra asociado con haberlo hecho con anterioridad durante más de uno, dos o tres años. Por el contrario, quienes llevan en el trabajo actual más de un año no han tenido, mayoritariamente, trabajo anterior, y si lo han tenido, ha sido de corta duración.

Se observa, en general, que a mayor antigüedad en el puesto de trabajo, tanto en el actual como en el anterior, corresponden los ingresos más altos. Es de señalar que entre las que llevan en el trabajo actual menos de un año, la proporción de ingresos inferiores a 40.000 pts. triplica la proporción correspondiente en la población encuestada. También pone de manifiesto el análisis de la encuesta que a más antigüedad en el trabajo actual mayor es la estabilidad en el mismo, caracterizada ésta por contrato fijo y jornada completa.

En lo que respecta a la relación entre el tiempo que las licenciadas llevan trabajando en el empleo actual y los diversos organismos y colectivos incluidos en la encuesta, cabe mencionar que el llevar menos de uno o dos años en el trabajo se asocia fundamentalmente a la Administración Pública, que entre las licenciadas que trabajan de administrativas, más de la mitad llevan entre dos y tres años ejerciendo tal labor, y que la mayor antigüedad se asocia básicamente al trabajo en la enseñanza, en la empresa privada y como autónomas.

Considerando conjuntamente la situación laboral de las licenciadas y licenciados que están trabajando en la actualidad, observamos que, en proporción, los hombres se encuentran mayoritariamente trabajando en la empresa privada —46,9 %— mientras que en la enseñanza, en la Administración Pública y ejerciendo la labor de administrativas es superior el peso de las mujeres.

En cuanto a los ingresos netos mensuales, el análisis muestra que la gama donde se encuentra el mayor número de personas entrevistadas es entre 120.000 y 200.000 pts. —38,7 %—. Sin embargo, comparando los perfiles de los hombres y de las mujeres con el perfil general, se observa que las mujeres tienen un peso mayor en los ingresos inferiores a 40.000 pts. y en el intervalo 80.000-120.000 pts., y los hombres, por tanto, en todos los demás intervalos considerados, sobre todo en 200.000-300.000 pts., en el que la proporción de hombres supone un incremento del 27 % sobre la correspondiente proporción global. Este hecho puede explicarse por la asociación laboral de los hombres con la empresa privada.

### 3.3

## OPINIÓN SOBRE LA MARGINACIÓN DE LAS MUJERES

Este bloque de preguntas recoge principalmente la opinión de las encuestadas sobre la situación de discriminación o marginación que padece la mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Comprende 8 cuestiones en las que, salvo una de ellas de respuesta libre que será tratada en la sección 4 del presente trabajo, se solicita una valoración del papel que la sociedad, las instituciones y la empresa privada desempeñan a la hora de apoyar, potenciar y asumir la igualdad de acceso, de la mujer licenciada, a un puesto de trabajo, según una escala de modalidades, - nada, algo, bastante, mucho-.

Centrándonos en las mujeres que actualmente trabajan, se desprende del análisis que la mayoría de ellas consideran que la sociedad todavía margina a las mujeres licenciadas en el acceso al puesto de trabajo, ya que tan sólo un 5,1 % opina que tal marginación no existe por parte de la sociedad. Cabe señalar que tampoco es excesiva la proporción de respuestas "la sociedad margina mucho" puesto que corresponde al 15,9 % de las trabajadoras. El 79 % restante queda repartido entre "la sociedad margina algo" —36 %— y "la sociedad margina bastante" —43 %—.

Por otra parte se observa una opinión muy negativa hacia las instituciones respecto a la potenciación de la igualdad de acceso al puesto de trabajo subvencionando guarderías, facilitando sustituciones laborales, etc. En efecto, el 95,8 % de las trabajadoras de la encuesta consideran que las instituciones no potencian o potencian algo la igualdad ante el trabajo. Al valorar si la empresa privada asume la igualdad de acceso al puesto de trabajo, las encuestadas muestran gran unanimidad —88,4 %— al afirmar que tal situación está nada o algo asumida. Sin embargo, también se reconoce por un 77,1 % que en las empresas se está produciendo algún o bastante avance en este sentido.

Una opinión más positiva se encuentra al valorar si la sociedad, en general, apoya el cambio hacia la igualdad. El 56,1 % de las encuestadas considera que la sociedad apoya algo el cambio y un 37,4 % considera que dicho apoyo es bastante o mucho.

El análisis pone, por tanto, de manifiesto la aparición de los tres bloques de opinión siguientes: la postura más radical, afirmando la existencia de marginación de las mujeres en el acceso al puesto de trabajo; la postura moderada, que es la más numerosa, reconociendo un cierto avance y cambio en dicha situación y, por último, la postura menos numerosa,



---

que no niega la existencia de marginación en el campo laboral y reconoce una cierta situación de igualdad en el trabajo.

Por otra parte, el estudio de este bloque de opinión detecta una relación directa entre las opiniones relativas al apoyo a la igualdad por parte de la sociedad, familia, etc., y las relativas a la valoración de la actuación de las instituciones y las empresas en este campo. Se observa que, a mayor reconocimiento de apoyo por parte de la sociedad en general, más se valora el papel de las instituciones y empresas en potenciar y asumir la igualdad en el puesto de trabajo.

De manera análoga aparece una relación inversa entre la opinión sobre si la sociedad margina a la mujer licenciada en el acceso a un trabajo y todas las demás que componen el bloque.

Hasta el momento se han comentado los resultados del estudio de la opinión de las licenciadas que trabajan actualmente respecto a la igualdad de acceso al puesto de trabajo. Si se consideran conjuntamente las que trabajan y las que no lo hacen, el análisis pone de manifiesto que, básicamente, los resultados no difieren de los ya comentados para las primeras. Esto indica que el hecho de tener o no un trabajo no es muy influyente respecto a la opinión sobre la marginación de las mujeres en el campo laboral. Hay que señalar, sin embargo, algunas matizaciones puntuales.

Del estudio conjunto se puede concluir que el sentimiento de marginación por parte de la sociedad es algo superior entre las licenciadas que no trabajan. Respecto a la potenciación de la igualdad por parte de las instituciones, las licenciadas que no trabajan tienen una opinión más favorable que las que tienen un empleo en la actualidad. Por el contrario, al valorar si la empresa asume la igualdad de acceso al puesto de trabajo y si se está produciendo un avance en este sentido, las licenciadas que buscan trabajo son más pesimistas.

Al efectuar el estudio de este bloque de opinión con todos los encuestados, hombres y mujeres, se observa que la estructura global citada anteriormente apenas se modifica y, por tanto, los tres grupos de opinión encontrados, al trabajar con las respuestas de las licenciadas que están ocupadas actualmente, se siguen manteniendo con claridad. En este punto hay que tener en cuenta que la proporción de hombres en la encuesta es del 22,66 %.

Los hombres manifiestan una impresión más positiva que las mujeres del papel de las empresas, las instituciones y la sociedad en el fomento de la igualdad laboral. Por ello, se han posicionado, mayoritariamente, hacia la no existencia de una situación de marcada desigualdad entre ambos sexos en el momento de acceder a un puesto de trabajo.



---

Este posicionamiento queda reflejado en el hecho de que las respuestas de los hombres tienen mayor peso que las de las mujeres en las modalidades siguientes:

- La sociedad no margina a la mujer licenciada a la hora de acceder al puesto de trabajo.
- Las instituciones potencian bastante la igualdad de acceso al puesto de trabajo de la mujer subvencionando guarderías y facilitando diversos servicios en este sentido.
- La empresa asume bastante/mucho la igualdad de acceso al puesto de trabajo de la mujer.
- Por parte de las empresas se está produciendo bastante avance en el sentido de alcanzar la igualdad de hombres y mujeres en el campo laboral.
- La sociedad en general, familia, amigos, etc., apoya bastante/mucho el cambio hacia la igualdad.

Evidentemente las respuestas de las licenciadas, en comparación con las de sus compañeros, quedan mayoritariamente asociadas a la nula o escasa actividad de instituciones, empresas y sociedad para conseguir la igualdad en el ámbito laboral de ambos colectivos.

Encontramos, por tanto, en el sexo de las personas encuestadas un factor discriminante de los grupos de opinión respecto a la marginación social y laboral de las mujeres.

El estudio de este bloque de preguntas se enriquece al tratar conjuntamente la situación laboral de las encuestadas y su opinión sobre la marginación de las mujeres licenciadas en ese mismo terreno.

### **3.4 SITUACIÓN LABORAL Y OPINIÓN SOBRE LA MARGINACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS MUJERES LICENCIADAS**

El análisis pone de manifiesto la existencia de una cierta relación de tipo inverso entre los ingresos mensuales percibidos y el tipo de contrato, por un lado, y la opinión sobre la marginación.

En principio se puede afirmar que a menores ingresos y menor estabilidad laboral —sin contrato, trabajo en horas sueltas— mayor es el sentimiento de marginación. Sin embargo, las opiniones que reflejan casi ausencia de discriminación no son exclusivas, como veremos a continuación, de las licenciadas que reciben los ingresos más altos y con trabajos más estables.

---

Es de destacar cómo entre las que afirman sentirse nada marginadas por la sociedad el 36,4 % trabaja sin contrato, siendo esta proporción más del triple de la correspondiente en el total de la población. De modo análogo, supera el promedio poblacional la proporción de trabajadoras con contrato fijo que se sienten bastante marginadas por la sociedad. Por otro lado, las opiniones de las que reciben ingresos mensuales en los intervalos 40.000-80.000 pts. y 120.000-200.000 pts. se encuentran en mayor proporción entre las que no se sienten marginadas por la sociedad, mientras que entre las que opinan que la sociedad margina mucho a la mujer licenciada en el ámbito laboral se encuentran, en promedio, los ingresos más elevados.

Como ya comentamos en el punto anterior, existen diferencias de opinión al valorar la actitud de las empresas y de las instituciones en cuanto a potenciar un cambio hacia la igualdad laboral. En este sentido hay que mencionar que la mayor diferenciación entre empresas e instituciones se encuentra en el colectivo de mujeres que reciben los ingresos mensuales más bajos, inferiores a 40.000 pts. Estas consideran que las instituciones potencian bastante la igualdad de acceso al trabajo en una proporción que triplica la poblacional. En lo referente a la empresa privada su opinión es totalmente desfavorable.

Al relacionar las variables tipo de contrato y tipo de jornada de trabajo con las relativas a la opinión sobre las empresas y las instituciones, surge, de nuevo, la diferencia mencionada. Así, mientras en la respuesta "las instituciones potencian bastante la igualdad" aparecen con gran peso las modalidades contrato temporal, sin contrato y trabajo en horas sueltas, en la elección de la respuesta "las empresas asumen bastante la igualdad en el trabajo" el mayor peso lo tienen las modalidades contrato fijo y jornada completa.

La asociación entre empleos y centros donde se llevan a cabo con la amplia gama de respuestas sobre el tema de la marginación es compleja.

En lo que respecta a la opinión sobre si la sociedad margina a la licenciada en el terreno laboral, las respuestas "nada" se asocian fundamentalmente a las que trabajan en la empresa privada y en la Administración Pública. Son, además, las trabajadoras de ambos colectivos quienes menos desfavorablemente valoran a la empresa privada y a la sociedad. La respuesta "la sociedad margina bastante" es predominante entre las que, fuera de su profesión, realizan tareas administrativas y, por último, las que trabajan en la enseñanza son las que predominantemente opinan que la sociedad margina "mucho" a la mujer licenciada. Entre las licenciadas que trabajan como administrativas, se da el mayor descontento tanto al juzgar el papel de las instituciones como el de la empresa privada y el de la sociedad en general.

---

Entre las licenciadas que trabajan en la enseñanza, tienen mayor peso las respuestas que plasman una actitud negativa por parte de la empresa privada y de la sociedad en general. Sin embargo, consideran que las instituciones potencian bastante la igualdad, facilitando determinados servicios, con una proporción tres veces superior a la correspondiente para todas las encuestadas.

Las trabajadoras autónomas reconocen, con mayor peso que en el total, que tanto las instituciones como las empresas potencian y asumen bastante, respectivamente, la igualdad laboral. Sin embargo, no parecen creer en el apoyo de la sociedad en general.

El análisis de este bloque de opinión se completará, posteriormente, con un estudio de las respuestas libres, ofrecidas por encuestadas y encuestados, a la pregunta abierta que cierra dicho bloque. En ella opinan sobre las ayudas o servicios que consideran deberían establecerse para conseguir la igualdad.

### 3.5

### SITUACIÓN SOCIOCULTURAL DE LAS LICENCIADAS

Bajo el epígrafe situación sociocultural, la encuesta incluye 12 preguntas, que totalizan 39 modalidades de respuesta, con las que se recaba información sobre:

- Qué situaciones suponen un obstáculo para que la mujer acceda al mercado laboral.
- La pertenencia o no a organizaciones de carácter diverso.
- El nivel de conocimiento de diferentes idiomas.
- La realización de cursos, aparte de la propia licenciatura.

La ampliación de conocimientos de las licenciadas, más allá de su carrera, se ha efectuado por la mayoría —80,5 %— a través de cursillos adicionales. En cambio, la realización de estudios en el extranjero así como de masters es minoritaria, 17,2 % y 6,6 %, respectivamente. Por otra parte, el conocimiento de los idiomas euskera, inglés y francés está bastante extendido entre la población de licenciadas. El inglés es, a su vez, el más popular puesto que un 73,4 % de las encuestadas sabe este idioma a uno u otro nivel. El euskera es conocido por un 59,3 % y el francés por un 49,5 %.

Sin embargo, dentro del colectivo que tiene algo de conocimiento de inglés, se observa que poseen titulación el 26,7 % y, sin título, que lo hablan, leen y escriben el 31,8 %, mientras que, dentro de las que saben euskera —en los diferentes niveles—, estas cantidades son su-



---

periores, 37,7 % y 34,6 %, respectivamente. Comparando el grado de conocimiento alcanzado en global, en ambos idiomas, se encuentra que hay más nivel entre las que saben euskera.

En cuanto al francés, del 49,5 % que afirma saber algo, la mayoría —41,5 %— sólo lo lee. Lo hablan, leen y escriben un 38,6 % y la titulación en este idioma es mínima, correspondiendo a un 4,7 %.

El análisis muestra una cierta interrelación entre el conocimiento de los tres idiomas. Así, entre euskera e inglés aparece una asociación positiva en el sentido siguiente: entre las que hablan euskera tienen mayor peso, que en el perfil general, las que hablan inglés; entre las que leen euskera, las que leen inglés, y entre las que escriben euskera, las que escriben inglés. Una excepción a este punto supone el hecho de que un 36,4 % de las que hablan euskera tengan un conocimiento total de inglés, aunque sin título, y que el 53,8 % de las que escriben euskera tengan título de inglés.

Se observa, por otro lado, que no hay nadie que teniendo título de euskera lo tenga en francés y que, entre las primeras, poseen también titulación en inglés un 16,7 %.

Tampoco en este análisis existe una gran diferenciación, en lo que a realización de cursos y conocimiento de idiomas se refiere, entre las licenciadas y sus compañeros. Señalar sólo que entre los que han realizado masters, tiene mayor peso el colectivo de hombres, que la proporción de titulaciones en euskera y francés es ligeramente superior en los hombres y la correspondiente a inglés, por tanto, entre las mujeres; y comparando los dos niveles de euskera, hablado y leído frente a leído y escrito, los hombres se encuentran con mayor proporción en el primero de ellos y las mujeres en el segundo.

Para finalizar la descripción del ámbito sociocultural de las licenciadas en la Comunidad se comentará la asociación encontrada entre el grado de conocimiento de los tres idiomas y el desempeño de una actividad laboral dentro y fuera de la profesión.

Se observa que:

- La titulación en euskera así como inglés a nivel leído y escrito se asocian fundamentalmente con la labor desempeñada en la enseñanza.
- La titulación en inglés y hablar, leer y escribir este idioma se asocian con el trabajo en la empresa privada.
- El euskera a nivel, sobre todo, leído y escrito se asocia básicamente al trabajo en la Administración Pública. Además, entre las que hablan inglés y entre las que poseen título en francés, la mayoría se encuentran trabajando en la Administración



- Entre las autónomas, predomina el conocimiento de euskera hablado, leído y escrito, así como la posesión de título en francés.
- Entre las que desarrollan labor de administrativas, tienen un peso importante las que hablan, leen y escriben inglés, así como las que hablan euskera.
- Entre las que trabajan en comercio u hostelería, la mayoría habla, lee y escribe euskera y entre ellas se encuentran, con mayor peso que en el total de la población, las que han afirmado que hablan inglés y francés.

### 3.6

### OPINIÓN SOBRE EL EUSKERA EN RELACIÓN CON EL PUESTO DE TRABAJO

A través de 8 cuestiones, con un total de 28 modalidades, el euskera es valorado, en esta parte de la encuesta, desde dos puntos de vista. Por una parte, como elemento que facilita el acceso a un puesto de trabajo y, por otra, según el mérito, desde requisito indispensable a ningún mérito, que se ha de conceder al saber euskera a la hora de acceder al mercado laboral. Se incluye, además, una pregunta en la que se solicita la opinión sobre si el bilingüismo real debe ser alcanzado en nuestra Comunidad y, en caso afirmativo, en qué plazo. La opinión generalizada es que el bilingüismo real se debe alcanzar en la Comunidad y, para la mayoría de las encuestadas —73,8 %— en 50 años o antes.

En lo que respecta a si el saber euskera facilita la consecución de un puesto de trabajo, prácticamente el 100 % de las encuestadas responde afirmativamente al referirse a la enseñanza y a la Administración Pública vasca. Las opiniones se encuentran más repartidas en lo que a la Administración Central en Euskadi se refiere, puesto que las respuestas afirmativas corresponden al 55,9 % de la población estudiada y cambia de signo cuando se trata de la empresa privada. En este caso, el 65,6 % de las encuestadas considera que el euskera no facilita el acceso a un puesto de trabajo.

Estas diferencias se mantienen cuando se valora el mérito que se ha de atribuir, en las distintas instituciones, al conocimiento del euskera, en una gama que abarca desde “requisito indispensable” hasta “ningún mérito”.

Hay que señalar que el grueso de respuestas se encuentra en las modalidades “requisito indispensable”, “mérito preferente sobre otro idioma” y “mérito equiparable con otro idioma”, que ya indica la importancia que las encuestadas, en general, otorgan al euskera.

---

Ahora bien, mientras casi el 40 % de las licenciadas opina que el euskera ha de ser “requisito indispensable” en la Administración Pública vasca y en la enseñanza, en lo que respecta a la Administración Central en Euskadi, esta proporción desciende a un 30 %, aumentando la consideración de “mérito equiparable”, y en cuanto a la empresa privada pasa a ser del 10,5 %. En este caso es donde se encuentra el porcentaje más elevado “mérito equiparable”, correspondiendo al 41 % de las encuestadas. También es en relación con la empresa privada donde aparece la mayor proporción —25 %— de “mérito por debajo de otro idioma” y “ningún mérito”. Es, por tanto, en este tipo de centro donde, en opinión de las encuestadas, menos importancia se ha de dar al hecho de saber euskera.

Se observa, además, una fuerte asociación entre la opinión sobre si el bilingüismo real se debe alcanzar en la Comunidad y el mérito atribuible al saber euskera.

Es fundamentalmente la distinción entre las que creen que el bilingüismo real no se debe alcanzar y las que creen que sí, lo que permite establecer diversos grupos de opinión respecto al mérito que se debe conceder a saber euskera en los diferentes organismos o colectivos a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Hay que destacar que entre las preguntas de este bloque se da una fuerte relación directa. Es decir, la elección de una modalidad de la gama “requisito indispensable” a “ningún mérito” respecto a uno de los colectivos incluidos en la encuesta conlleva la elección mayoritaria de la misma modalidad en los restantes colectivos. Esta fuerte relación se relaja al valorar el mérito del euskera con relación a la empresa privada.

Por lo dicho, los grupos de opinión quedan nítidamente determinados:

- Las respuestas “el saber euskera ha de ser requisito indispensable” procede mayoritariamente de aquéllas que opinan que el bilingüismo real se debe alcanzar en un plazo inferior a 50 años.
- La creencia de que el bilingüismo se ha de alcanzar en 50 años lleva unida la consideración del conocimiento del euskera como “mérito preferente o equiparable a otro idioma”.
- Cuando se amplía el plazo para lograr una comunidad totalmente bilingüe hasta 100 años, al euskera se le otorga un “mérito equiparable o por debajo de otro idioma”.
- Aquellas licenciadas que consideran que el bilingüismo real no se debe alcanzar, han opinado mayoritariamente que el saber euskera ha de tener “mérito por debajo de otro idioma” e, incluso, “ningún mérito”, aunque también reconocen que en actividades como la en-

---

señanza o las desarrolladas en la Administración Pública vasca el euskera podría ser considerado como “mérito equiparable a otro idioma”.

A la diferenciación de grupos citada, también contribuye el grado de conocimiento de euskera y de inglés que tienen las encuestadas. Así, las que poseen titulación en euskera o, no teniendo título, lo hablan, leen y escriben, han otorgado, en mayoría, al euskera el calificativo de “requisito indispensable”.

Entre las que tienen un conocimiento más parcial del idioma, al nivel de lectura y/o escritura, así como las que tienen titulación en inglés, se encuentran las que otorgan al euskera la condición de “mérito equiparable o por debajo de otro idioma”.

En cuanto a la actividad laboral desempeñada se observa que, mientras las respuestas de las licenciadas que trabajan en la enseñanza tienen un peso fuerte en el grupo que defiende la indispensabilidad del euskera, las de las licenciadas empleadas en la empresa privada se corresponden, en gran medida, con las que otorgan al euskera un “mérito equiparable o por debajo de otro idioma”.

La consideración conjunta de las licenciadas que trabajan actualmente y las que no lo hacen no modifica los resultados obtenidos del estudio efectuado sobre las primeras. Es reseñable, sin embargo, que comparando ambos colectivos de mujeres respecto a las cuestiones sobre el bilingüismo y el mérito que se ha de conceder al saber euskera, se encuentra que las que no trabajan otorgan, con mayor proporción que las que trabajan, el carácter de “mérito preferente” y “mérito equiparable a otro idioma” al euskera en todas las instituciones excepto en lo que se refiere a la enseñanza, actividad en la que las respuestas de las licenciadas sin trabajo superan a las de sus compañeras en cuanto al “mérito equiparable” y “ningún mérito”.

Por último citar que, en cuanto al plazo para conseguir una comunidad totalmente bilingüe, entre las que no trabajan se encuentran, con mayor proporción que en el total de encuestadas, las opiniones relativas a que el bilingüismo no se debe alcanzar, así como de lograrlo en un plazo no inferior a 50 años.

El estudio de este bloque con todos los encuestados —licenciadas y licenciados— nos permite observar cómo los hombres se muestran partidarios de que el bilingüismo real se alcance antes de 50 años y, con mayor proporción que las mujeres, consideran que el euskera facilita el acceso a un puesto de trabajo en la Administración Pública vasca, en la empresa y la enseñanza, pero no en la Administración Central en Euskadi.



---

Por otro lado comprobamos que ningún hombre opina que al euskera ha de otorgársele un “mérito por debajo de otro idioma” en lo que a la Administración Pública vasca, Central y enseñanza se refiere. En cuanto a la empresa privada, la proporción de hombres que optan por tal modalidad es la mitad de la correspondiente proporción global.

En general, los licenciados se han inclinado por considerar que el saber euskera ha de ser “requisito indispensable” y “mérito preferente sobre otro idioma” en la enseñanza y en la Administración Pública vasca y “mérito preferente y equiparable a otro idioma” en la empresa privada.

Hay que señalar, también, que entre las respuestas que atribuyen “ningún mérito” al saber euskera en la enseñanza y en la Administración Pública vasca tienen mayor peso las respuestas de los varones que las de sus compañeras.

A pesar de lo citado, las diferencias entre los perfiles de respuesta de las licenciadas y licenciados y con los perfiles medios globales no son grandes, por lo que el sexo de los encuestados/as no constituye un factor determinante en la opinión sobre el bilingüismo y la valoración a otorgar al saber euskera.



## *Resultados del análisis de correspondencias textual*

### 4.1

### INTRODUCCIÓN

Para completar el análisis multivariante, hemos realizado un estudio en profundidad de la única pregunta abierta incluida en el cuestionario. Esta pregunta cierra el bloque de opinión sobre la marginación de la mujer y es la siguiente: ¿Qué servicios o ayudas consideras deberían establecerse?

Para tal objetivo, se ha utilizado una novedosa técnica de análisis multivariante que permite el tratamiento analítico de textos, el Análisis de Correspondencias Textual (ACT). Mediante el ACT hemos analizado tablas de frecuencias que cruzan, en filas, las palabras que aparecen repetidas dos o más veces en el conjunto de las respuestas libres a la cuestión abierta planteada, con las modalidades de una variable en columnas. Estas variables son, tal y como veremos en los análisis descritos a continuación, el sexo con sus dos modalidades, el tipo de contrato con cuatro modalidades y el tipo de trabajo dentro de la profesión, también con cuatro modalidades.

Aunque los análisis realizados se basan en las proximidades entre palabras relacionadas con las proximidades entre modalidades de las variables, el ACT permite considerar, además de palabras características, respuestas características desde dos puntos de vista distintos: mayor frecuencia y distancia de la respuesta al tipo de respuesta media entre las existentes a la pregunta planteada.

Entre todos los resultados ofrecidos por el programa utilizado se ha realizado una selección, extrayendo los que se han considerado más interesantes desde el punto de vista de su interpretación. Para cada colectivo estudiado, ya sean hombres y mujeres, mujeres trabajadoras, etc., se presentan dos resultados:

- a) Una lista en orden decreciente de las cinco expresiones con mayor frecuencia en las respuestas ofrecidas por las personas encuestadas. Es decir, las expresiones que más se repiten, denominadas "expresiones más comunes".
- b) Una lista en orden decreciente de las cinco respuestas completas más próximas a la respuesta típica, media de la clase de personas estudiadas en cada momento, que se han de-

---

nominado “respuestas características”. En ocasiones algunas de las respuestas características coinciden con algunas de las expresiones más comunes.

La descripción del estudio aparece dividida en dos partes:

- 1) Estudio conjunto de hombres y mujeres.
- 2) Estudio de mujeres.

En la primera parte, el colectivo estudiado (las 331 personas encuestadas) aparece caracterizado por el tipo de contrato que poseen, ya sea contrato fijo, contrato temporal, ningún tipo de contrato o no trabajar. En la segunda parte, el colectivo de mujeres aparece caracterizado además de por el tipo de contrato, por el tipo de trabajo que tienen dentro de su profesión, ya sea en la enseñanza, en la Administración Pública, en la empresa o trabajen como autónomas.

Antes de presentar los resultados obtenidos, se han de tener en cuenta algunas particularidades, como son:

- La existencia de un gran porcentaje de personas encuestadas que no responden a esta cuestión abierta, el 52 % del colectivo total. Esta no respuesta está asociada principalmente a los hombres, —72 %— (en mujeres —45,7 %—), por lo que es de esperar que quede reflejado en los resultados.
- Un posible motivo de esta falta de respuesta es el hecho de que la pregunta inmediatamente anterior estaba dirigida expresamente a las mujeres, “Te has sentido o te sentirías apoyada en caso de necesitarlo”, por lo que los hombres han podido pensar que también la pregunta ahora estudiada estaba dirigida al colectivo femenino.

## 4.2

## ANÁLISIS CONJUNTO: HOMBRES Y MUJERES

### 4.2.1

### HOMBRES Y MUJERES

Este análisis, en principio, permitiría observar las diferencias y semejanzas existentes entre los hombres y las mujeres a la hora de opinar sobre la desigualdad en general. Sin embargo, lo que se observa es un comportamiento diferente frente a la pregunta, ya que para el colectivo de hombres se ha obtenido, tanto en expresiones más comunes como en respues-

---

tas características, no respuesta. No obstante, este resultado era esperable debido al elevado porcentaje de no respuesta en el colectivo masculino. Por este motivo se decidió realizar otro análisis paralelo eliminando del mismo la no respuesta para todos los individuos, tanto hombres como mujeres.

A pesar de ello, merece destacar que, en este análisis, para el colectivo de mujeres las expresiones más comunes en sus respuestas son:

- Más guarderías, flexibilidad de horarios.
- Guarderías, potenciar trabajo fijo.
- Guarderías, horarios flexibles para maternidad.
- Guarderías, flexibilidad de horarios.
- Más ayudas por natalidad.

Siendo sus respuestas características:

- Guarderías, horarios flexibles en general, ayudas para acceder la mujer al puesto de trabajo.
- Enseñanza en las aulas, más guarderías, asistencia doméstica, etc., pues, hoy por hoy, todo el trabajo de casa recae sobre la mujer.
- Comedores infantiles, guarderías gratis, flexibilidad en el horario de los hombres para tareas como llevar un hijo/a al médico, etc.
- Más guarderías, sustituciones por maternidad, más actividades en el colegio para que el horario de los niños/as sea asequible al de la madre trabajadora.
- Guarderías, cambios legislativos, penalización del acoso sexual en el trabajo, becas a la mujer, ayudas institucionales más numerosas para la igualdad.

En las respuestas de las mujeres encuestadas se pone de manifiesto un obstáculo y "carga", a su vez, para las mujeres trabajadoras, que también se pone de manifiesto en los posteriores análisis: "tener hijos/as". Como consecuencia, las ayudas que solicitan están estrechamente relacionadas con este hecho: guarderías, horarios flexibles..., considerando al mismo tiempo que el cuidado de la descendencia recae siempre sobre las mujeres.



## 4.2.2

### HOMBRES Y MUJERES ELIMINANDO LAS NO RESPUESTAS

Teniendo en cuenta que la no respuesta por parte de los hombres podía considerarse una omisión justificada, hemos considerado justo y necesario la realización de este análisis paralelo, cuyos resultados merecen una atención.

Para el colectivo masculino las expresiones más comunes en sus respuestas son:

- Igual trato desde la infancia, cambio de valores aún impuestos por la sociedad, cambio cultural.
- Subvenciones-ayudas para paliar consecuencias de la maternidad en la empresa privada.
- Subvencionar a las empresas en el coste por baja de maternidad, esto cambiaría la visión de las empresas a la hora de contratar a las mujeres.
- Igualdad total en lo que respecta a la ley y también a la práctica.
- Mejorar las condiciones económicas y sociales si la mujer necesita trabajar y no es un simple capricho.

Siendo sus respuestas características:

- Subvencionar a las empresas en el coste por baja de maternidad, esto cambiaría la visión de las empresas a la hora de contratar a las mujeres.
- Ofrecer a las empresas compensaciones en el caso de contratar mujeres, siempre que el proceso de selección sea igual para todos.
- Igual trato desde la infancia, cambio de valores aún impuestos por la sociedad, cambio cultural.
- Servicios mencionados en la encuesta, potenciar el primer empleo, pérdidas económicas por embarazo a cargo del Estado y no de la empresa.
- Legislar equilibrio entre el potencial de mujeres trabajadoras y su presencia en el mundo empresarial, cambio de mentalidad social y tradiciones.

Para el colectivo de mujeres las expresiones más comunes son:

- Guarderías, potenciar trabajo fijo.
- Más guarderías, flexibilidad de horarios.
- Más ayudas por natalidad.
- Guarderías, jornada continua.



- 
- Guarderías, permisos varios justificados.

Siendo sus respuestas características:

- Guarderías, horarios flexibles en general, ayudas para acceder la mujer al puesto de trabajo.
- Comedores infantiles, guarderías gratis, flexibilidad en el horario de los hombres para tareas como llevar un hijo/a al médico, etc.
- Enseñanza en las aulas, más guarderías, asistencia doméstica, etc., pues hoy por hoy todo el trabajo de casa recae sobre la mujer.
- Más guarderías, sustituciones por maternidad, más actividades en el colegio para que el horario de los niños/as sea asequible al de la madre trabajadora.
- Guarderías, cambios legislativos, penalización del acoso sexual en el trabajo, becas a la mujer, ayudas institucionales más numerosas para la igualdad.

De los resultados obtenidos en este análisis se desprende que los hombres encuestados son conscientes de que existe desigualdad. Hablan de ella, por una parte, en términos muy generales, como se desprende de expresiones tales como: “cambio de valores sociales, cambio cultural...” y por otra parte, se trasladan al mundo empresarial centrándose en “los problemas” que la maternidad supone a los empresarios y que hay que compensar de alguna manera.

En las mujeres encuestadas, los resultados son muy parecidos a los del análisis anterior, no existiendo diferencias más que en cuanto al orden en el que aparecen las diferentes expresiones o respuestas, por lo que las conclusiones allí mencionadas son igualmente válidas aquí.

### **4.2.3 HOMBRES Y MUJERES CARACTERIZADOS POR EL TIPO DE CONTRATO**

Asimismo, hemos considerado interesante realizar un estudio de las respuestas efectuadas por todas las personas encuestadas, sin distinción de sexo, caracterizadas por no trabajar, o por el tipo de contrato en caso de hacerlo, obteniendo notables diferencias.

MODALIDAD: CONTRATO FIJO

Para las personas encuestadas que se encuentran trabajando con contrato fijo, la expresión más común ha sido, no respuesta, mientras que sus respuestas características son:

- Compensar económicamente a los empresarios por bajas de maternidad por entenderse que es un problema general a asumir por todos los ciudadanos.
- El principal obstáculo el embarazo, imprescindible que el Estado corra con los gastos que esto supone (que pague a la empresa por esos meses).
- Guarderías muy subvencionadas, que el gobierno pague la baja por embarazo, educación desde la niñez orientada a la igualdad.
- Subvenciones por parte del Estado a la empresa durante los meses de baja por maternidad.
- Un cambio en la mentalidad de todos, tanto hombres como mujeres; ayuda de guarderías.

#### MODALIDAD: CONTRATO TEMPORAL

Las encuestadas y encuestados con contrato temporal tienen como expresiones más comunes las siguientes:

- Ayudas económicas a la empresa, pago de la baja por maternidad.
- Información universitaria sobre posibilidades de acceso al mundo laboral, organismo oficial para controlar la discriminación sexual laboral.
- Normas laborales sobre igualdad de derechos que impidan la explotación y diferencias salariales, mentalización social sobre igualdad, promoción de la mujer.
- Las mismas que a cualquier trabajador de otro sexo.
- Subvenciones a empresas, campaña de concienciación e información sobre la mujer en puestos directivos.

Siendo sus respuestas características:

- Guarderías, horarios flexibles, etc., y sobre todo, concienciar a la sociedad de que ambos sexos tienen las mismas responsabilidades y derechos.
- Ninguna, bastaría con el cumplimiento de las leyes aprobadas de cara a obtener la igualdad de la mujer, y que no sirvan sólo como bonitas palabras.
- Ningún servicio o ayuda especial, sólo dar la oportunidad de optar al puesto de trabajo en igualdad de condiciones, mismos derechos y obligaciones.
- Cualquier ayuda, tanto económica como psicológica para conseguir la igualdad de la mujer en el puesto de trabajo y en otros ámbitos; pocos servicios.
- Guarderías, horarios flexibles en general, ayudas para acceder la mujer al puesto de trabajo.

## MODALIDAD: SIN CONTRATO

Por otra parte, las expresiones más comunes de las personas encuestadas que trabajan sin contrato son:

- Centros de planificación familiar, centros de acogida de mujeres maltratadas, guarderías, educación sexual, abogados/as laboristas para las mujeres.
- Cursos de formación para las mujeres dentro de las empresas.
- Demostrar la profesionalidad de la mujer, evitar que haya mujeres que exploten el hecho de ser mujer para escatimar horas de trabajo y responsabilidad.
- Servicio educación de la mujer para formación como persona, desarrollo de sus capacidades abandonando clasificación sexista que potencia la desigualdad.
- Flexibilidad de horarios laborales, remuneración de labores del hogar, servicios de información y asesoría a la mujer.

Siendo sus respuestas características:

- Demostrar la profesionalidad de la mujer, evitar que haya mujeres que exploten el hecho de ser mujer para escatimar horas de trabajo y responsabilidad.
- Servicio educación de la mujer para formación como persona, desarrollo de sus capacidades abandonando una clasificación sexista que potencia la desigualdad.
- Cambio progresivo en la mentalidad social demostrando las mujeres su eficacia y los empresarios siendo menos reticentes a facilitar el acceso de mujeres.
- Centros de planificación familiar, centros de acogida de mujeres maltratadas, guarderías, educación sexual, abogados/as laboristas para las mujeres.
- Flexibilidad de horarios laborales, remuneración de labores del hogar, servicios de información y asesoría a la mujer.

## MODALIDAD: NO TRABAJAN

Por último, en este análisis tenemos que para quienes no trabajan las expresiones más comunes son:

- Ampliar baja por maternidad, guarderías, potenciar los cursos de reciclaje para las mujeres mayores de 40 años.
- Guarderías, potenciar trabajo fijo.
- Posibilidad de acceso a becas, cursos de reciclaje y formación para mujeres mayores de 35 años.



- 
- Ayuda de las mujeres que están trabajando para que las que no lo están tengan más oportunidades.
  - Cursos gratuitos de idiomas, informática, becas en el extranjero y periodos de prácticas en instituciones públicas.

Siendo sus respuestas características:

- Ampliar baja por maternidad, guarderías, potenciar los cursos de reciclaje para las mujeres mayores de 40 años.
- Posibilidad de acceso a becas, cursos de reciclaje y formación para mujeres mayores de 35 años.
- Potenciar jornadas laborales parciales, establecer en los puestos de trabajo de hombres horas, días para atender (enfermedades, etc) a hijos/as, enfermos...
- Cursos gratuitos de idiomas, informática, becas en el extranjero y periodos de prácticas en instituciones públicas.
- Subvenciones a las empresas para que no les suponga problemas económicos la maternidad.

En este análisis podemos observar diferentes posturas ante la desigualdad y las posibles ayudas o servicios para paliarla. Quienes trabajan con contrato fijo muestran por una parte indiferencia (reflejado en la no respuesta), y por otra parte consideran que el embarazo es un obstáculo, relacionándolo sobre todo con el mundo empresarial, manifestando que hay que compensar al empresario por las pérdidas y problemas que conlleva. Quienes trabajan con contrato temporal consideran la desigualdad en un sentido más amplio y profundo ya que responden en términos de concienciación social, cumplimiento de leyes existentes, hablando igualmente del obstáculo que supone el tener descendencia, y las ayudas que proponen están relacionadas con este tema. Quienes trabajan, sin contrato, consideran la marginación de la mujer en ámbitos que se escapan a los considerados en la encuesta, como se manifiesta en estas expresiones: centros de acogida de mujeres maltratadas, remuneración de labores del hogar, etc. Y para terminar, de las respuestas de quienes no trabajan llama la atención su repetida mención a cursos de formación y reciclaje para mayores de 35 años.



## 4.3

## ANÁLISIS DE MUJERES

Posteriormente se decidió realizar los dos últimos análisis estudiados tomando como colectivo solamente a las mujeres encuestadas.

### 4.3.1

### MUJERES CARACTERIZADAS POR EL TIPO DE CONTRATO

#### MODALIDAD: CONTRATO FIJO

Las expresiones más comunes de las mujeres trabajadoras encuestadas con contrato fijo son, al igual que en el análisis del colectivo completo, no respuesta. Siendo sus respuestas características:

- Compensar económicamente a los empresarios por bajas de maternidad por entenderse que es un problema general a asumir por todos los ciudadanos y ciudadanas.
- Subvenciones por parte del Estado a la empresa durante los meses de baja por maternidad.
- Guarderías muy subvencionadas, que el Gobierno pague la baja por embarazo, educación desde la niñez orientada a la igualdad.
- El principal obstáculo el embarazo, imprescindible que el Estado corra con los gastos que esto supone (que pague a la empresa por esos meses).
- Control de calidad y servicios de guarderías, compensación a las empresas con trabajadoras ausentes por maternidad.

#### MODALIDAD: CONTRATO TEMPORAL

En las mujeres trabajadoras con contrato temporal, las expresiones más comunes son:

- Verdaderas condiciones de igualdad a cualquier nivel y en cualquier tipo de puesto de trabajo, por supuesto en cargos directivos.
- Las mismas que a cualquier trabajador de otro sexo.
- Ayudas o facilidades por emplear mujeres.
- Subvenciones a empresas, campaña de concienciación e información sobre la mujer en puestos directivos.
- Obligar a las empresas a equiparar méritos hombre-mujer, al optar a un puesto de trabajo, incluso con sanciones si fuese necesario.

---

Siendo sus respuestas características:

- Guarderías, horarios flexibles, etc., y sobre todo concienciar a la sociedad de que ambos sexos tienen las mismas responsabilidades y derechos.
- Guarderías, horarios flexibles en general, ayudas para acceder la mujer al puesto de trabajo.
- Verdaderas condiciones de igualdad a cualquier nivel y en cualquier tipo de puesto de trabajo, por supuesto en cargos directivos.
- Ningún servicio o ayuda especial, sólo dar la oportunidad de optar al puesto de trabajo en igualdad de condiciones, mismos derechos y obligaciones.
- Cualquier ayuda, tanto económica como psicológica para conseguir la igualdad de la mujer en el puesto de trabajo y en otros ámbitos; pocos servicios.

#### MODALIDAD: SIN CONTRATO

En el grupo de mujeres trabajadoras sin contrato, las expresiones más comunes son:

- Cursos de formación para las mujeres dentro de las empresas.
- Centros de planificación familiar, centros de acogida de mujeres maltratadas, guarderías, educación sexual, abogados/as laboristas para las mujeres.
- Guarderías gratuitas, flexibilidad de horarios en épocas de embarazo.
- Guarderías, flexibilidad de horarios, información para hallar sustituciones.
- Servicio educación de la mujer para formación como persona, desarrollo de sus capacidades abandonando clasificación sexista que potencia la desigualdad.

Siendo sus respuestas características:

- Servicio educación de la mujer para formación como persona, desarrollo de sus capacidades abandonando clasificación sexista que potencia la desigualdad.
- Centros de planificación familiar, centros de acogida de mujeres maltratadas, guarderías, educación sexual, abogados/as laboristas para las mujeres.
- Demostrar la profesionalidad de la mujer, evitar que haya mujeres que exploten el hecho de ser mujer para escatimar horas de trabajo y responsabilidad.
- Guarderías, flexibilidad de horarios, información para hallar sustituciones.
- Servicio de guardería en el centro de trabajo, horario laboral equiparable al escolar, servicio de custodia municipal al finalizar el horario laboral.

## MODALIDAD: NO TRABAJAN

En el grupo de mujeres que no trabajan, las expresiones más comunes son:

- Ampliar baja por maternidad, guarderías, potenciar los cursos de reciclaje para las mujeres mayores de 40 años.
- Guarderías, potenciar trabajo fijo.
- Posibilidad de acceso a becas, cursos de reciclaje y formación para mujeres mayores de 35 años.
- Ayuda de las mujeres que están trabajando para que las que no lo están tengan más oportunidades.
- Becas para ampliación de estudios en el extranjero, dando prioridad a personas cuyos estudios no tienen salida en el mundo laboral.

Siendo sus respuestas características:

- Ampliar baja por maternidad, guarderías, potenciar los cursos de reciclaje para las mujeres mayores de 40 años.
- Posibilidad de acceso a becas, cursos de reciclaje y formación para mujeres mayores de 35 años.
- Potenciar jornadas laborales parciales, establecer en los puestos de trabajo de hombres horas, días para atender (enfermedades, etc) a hijos/as, enfermos...
- Cursos gratuitos de idiomas, informática, becas en el extranjero y periodos de prácticas en instituciones públicas.
- Subvenciones a las empresas para que no les suponga problemas económicos y la maternidad no sea un impedimento en el acceso laboral.

Comparando estos resultados con los obtenidos en el análisis conjunto de hombres y mujeres con la misma caracterización, tipo de contrato, comprobamos que no existen destacables diferencias, sino más bien notables semejanzas. No hay que olvidar que la diferencia en número entre mujeres y hombres encuestados es considerable: el 77,34 % son mujeres mientras que el 22,66 % son hombres, por lo que las respuestas de las primeras tienen más peso en el análisis conjunto.

Merece destacar que las diferencias radican en el orden en el que aparecen las expresiones más comunes y las respuestas características. En este último análisis, las expresiones o respuestas relacionadas con los hijos e hijas o con las dificultades y ayudas para el acceso de la mujer a un puesto de trabajo aparecen en lugares anteriores, en general, que en el análisis conjunto.



### 4.3.2

## MUJERES CARACTERIZADAS POR EL TIPO DE TRABAJO DENTRO DE LA PROFESIÓN

En este análisis estudiamos las respuestas de las mujeres trabajadoras clasificadas en cuatro grupos dependiendo de que trabajen en la enseñanza, en la Administración pública, en la empresa o trabajen como autónomas.

#### MODALIDAD: ENSEÑANZA

En el grupo de mujeres que trabajan en la enseñanza, las expresiones más comunes son:

- Excedencia con sueldo base.
- Guarderías, estudios, reciclaje, concienciación social.
- Guarderías, sustituciones laborales, posibilidad de excedencia.
- Guarderías para recién nacidos/as, comedores municipales, niños/as.
- Mejor información, centros de colaboración (apoyo social, nivel sanitario) y formación laboral.

Siendo sus respuestas características:

- Cualquier ayuda, tanto económica como psicológica para conseguir la igualdad de la mujer en el puesto de trabajo y en otros ámbitos; pocos servicios.
- Guarderías, cambios legislativos, penalización del acoso sexual en el trabajo, becas a la mujer, ayudas institucionales más numerosas para la igualdad.
- Ningún servicio o ayuda especial, sólo dar la oportunidad de optar al puesto de trabajo en igualdad de condiciones, mismos derechos y obligaciones.
- En caso de parto mantener el trabajo, flexibilidad de horarios, más servicios sociales, excedencia sin riesgo de pérdida del puesto de trabajo.
- Guarderías, flexibilidad de horarios, información para hallar sustituciones en caso de embarazo.

#### MODALIDAD: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En el grupo de mujeres que trabajan en la Administración Pública, las expresiones más comunes son:

- Más ayudas por natalidad.
- Ayudas a maternidad (horarios, bajas, guarderías), que no se produzca un retroceso en la carrera profesional debido a la maternidad.



- Compensar económicamente a los empresarios por bajas de maternidad por entenderse que es un problema general a asumir por todos los ciudadanos/as.
- Aquellas que atiendan a sectores más desfavorecidos (bajo nivel económico y sociocultural) en los que la mujer está discriminada en su entorno familiar.
- El principal obstáculo es el embarazo; imprescindible que el Estado corra con los gastos que esto supone (que pague a la empresa por esos meses).

Siendo sus respuestas características:

- Ayudas a maternidad (horarios, bajas, guarderías), que no se produzca un retroceso en la carrera profesional debido a la maternidad.
- Compensar económicamente a los empresarios por bajas de maternidad por entenderse que es un problema general a asumir por todos los ciudadanos/as.
- Desgravar el servicio doméstico en el IRPF para que paguen sueldos dignos y se considere un trabajo digno, educar en el reparto de las cargas familiares.
- Aquellas que atiendan a sectores más desfavorecidos (bajo nivel económico y sociocultural) en los que la mujer está discriminada en su entorno familiar.
- Si se ayuda a la igualdad, no hacen falta preferencias; las guarderías, horarios flexibles, etc., son necesarios para los dos cónyuges.

#### MODALIDAD: EMPRESA

En el grupo de mujeres que trabajan en la empresa, las expresiones más comunes son:

- No ayudas complementarias, conceder las mismas oportunidades al hombre que a la mujer.
- Las normales o requeridas a un varón.

La no respuesta aparece ocupando los tres últimos puestos en esta lista.

Siendo sus respuestas características:

- No ayudas complementarias, conceder las mismas oportunidades al hombre que a la mujer.
- Igualdad real al acceder a un puesto de trabajo, igualdad de oportunidades en igualdad de condiciones.
- Guarderías municipales o subvencionadas, ampliación plazo baja maternal y periodo de lactancia, equiparación sueldos y categorías.
- Legislación que posibilite al hombre hacerse cargo de hijos/as y de la casa en igualdad de condiciones.

- 
- Guarderías, horarios flexibles, etc., y sobre todo concienciar a la sociedad de que ambos sexos tienen las mismas responsabilidades y derechos.

#### MODALIDAD: AUTÓNOMAS

Para terminar el análisis, en el grupo de mujeres que trabajan como autónomas, las expresiones más comunes son:

- Guarderías para mujeres trabajadoras (sobre todo autónomas) con hijos/as.
- Ayudas o facilidades por emplear a mujeres.
- Cursos de formación para las mujeres dentro de las empresas.
- De ámbito jurídico, sobre todo, y a nivel individual.
- Cambio de mentalidad, ayudar a que la empresa privada contrate a más mujeres con subvenciones.

Siendo sus respuestas características:

- Demostrar la profesionalidad de la mujer, evitar que haya mujeres que exploten el hecho de ser mujer para escatimar horas de trabajo y responsabilidad.
- Servicio de guardería en el centro de trabajo, horario laboral equiparable al escolar, servicio de custodia municipal al finalizar el horario laboral.
- Guarderías para mujeres trabajadoras (sobre todo autónomas) con hijos/as.
- Cursos de formación para las mujeres dentro de las empresas.
- Servicios de atención para niños/as, facilitar trabajos en prácticas en empresas para adquirir experiencia (sin remuneración económica).

Estos resultados ponen claramente en evidencia que el principal obstáculo que encuentran las mujeres, no sólo al acceder a un puesto de trabajo, sino en el propio trabajo, es tener descendencia.

Destaca el hecho de que, en gran parte de las respuestas dadas por las mujeres trabajadoras, en general, aparezca la idea de "subvencionar o facilitar ayudas a los empresarios" como solución a los problemas que conlleva el embarazo y la baja por maternidad. Sin embargo, en el colectivo de mujeres que trabajan en la empresa esta idea no está tan patente. En ellas se manifiesta más el deseo de "igualdad" en el trabajo en general (acceso, sueldo, categoría, ascensos,...)

**A.**

*Anexo*

**A.1**

**CUESTIONARIO**

(Señala, por favor, con una X la casilla que proceda)

**A. DATOS PERSONALES**

LICENCIADA/O EN.....

ESPECIALIDAD .....

SEXO                      Hombre                       Mujer

ESTADO CIVIL              C.               V.               Sep-Div

EDAD:..... años

NÚMERO DE HIJOS/AS .....

NÚMERO DE PERSONAS A TU CARGO .....

NÚMERO DE TELÉFONO .....

**B. LABORAL**

**P. 01. ¿ESTÁS TRABAJANDO?**

Con contrato fijo       Temporal       Sin contrato       No

**P. 02. SI NO TRABAJAS, ¿DESEARÍAS HACERLO?**

Sí                       No

**P. 03. SI TRABAJAS, TU JORNADA ES APROXIMADAMENTE:**

Completa                       Media jornada                       Horas sueltas

**P. 04. ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVAS TRABAJANDO DES-  
DE QUE OBTUVISTE TU LICENCIATURA?**

En algún trabajo anterior      Años..... Meses.....  
En el trabajo actual            Años..... Meses.....

**P. 05. TRABAJO ACTUAL ES, DENTRO DE TU PROFE-  
SIÓN EN:**

Enseñanza                  Administración Pública              
Empresa                    Autónomo                             

**P. 06. FUERA DE TU PROFESIÓN, ¿A NIVEL DE?:**

Licenciado/a                  Administrativo/a                        
Trabajo manual              Comercio/hotel                       

**P. 07. ¿EN QUÉ INTERVALO SE SITÚAN TUS INGRE-  
SOS MEDIOS MENSUALES NETOS?**

Menos de 40.000          Entre 40.000-80.000          80.000-120.000      
120.000-200.000          200.000-300.000            Más de 300.000   

**P. 08. ¿CÓMO CONSEGUISTE TU PRIMER EMPLEO?**

A través de un anuncio         Compañeros/as         Amistades         Concur./Opos.  

**C. SOCIOCULTURAL**

**P.09. SEÑALA CUÁL O CUÁLES DE LAS SITUACIONES  
SIGUIENTES HAN SUPUESTO UN OBSTÁCULO  
PARA CONSEGUIR TRABAJO:**

Ser mujer                            Ser hombre                        
Servicio militar                    Tener hijos/as                        
Estar casada/o                      Algún problema físico                
Algún problemas psíquico   

**P. 10. SEÑALA SI TIENES:**

Cursillos adicionales:      Sí       No       Master/s:      Sí       No   
Estudios en el extranjero:      Sí       No



**P. 11. CONOCIMIENTOS DE:**

	Hablado	Leído	Escrito	Título
Euskera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inglés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Francés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alemán	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**P. 12. PERTENECES A:**

Partido político:    Sí     No     Sindicato:    Sí     No   
Otra organización religiosa o cultural:    Sí     No

**D. OPINIÓN**

**P. 13. ¿CREES QUE SUPONE UNA VENTAJA PARA ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO EL PERTENECER A?**

Un partido político:     Sindicato     Col. Pro     Otros

**P. 14. ¿CREES QUE LA SOCIEDAD MARGINA A LA MUJER LICENCIADA A LA HORA DE ACCEDER AL PUESTO DE TRABAJO?**

Nada     Algo     Bastante     Mucho

**P. 15. ¿CREES QUE LAS INSTITUCIONES POTENCIAN LA IGUALDAD DE ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO DE LA MUJER SUBVENCIONANDO GUARDERÍAS, FACILITANDO SUSTITUCIONES LABORALES, FLEXIBILIDAD DE HORARIOS...?**

Nada     Algo     Bastante     Mucho

**P. 16. ¿CREES QUE EN LA EMPRESA SE ASUME LA IGUALDAD DE ACCESO AL TRABAJO DE LA MUJER?**

Nada     Algo     Bastante     Mucho

**P. 17. ¿CREES QUE SE ESTÁ PRODUCIENDO UN AVANCE EN ESTE SENTIDO POR PARTE DE LAS EMPRESAS?**

Nada       Algo       Bastante       Mucho

**P. 18. ¿CREES QUE LA SOCIEDAD EN GENERAL, FAMILIA, AMIGOS/AS... APOYAN EL CAMBIO HACIA LA IGUALDAD?**

Nada       Algo       Bastante       Mucho

**P. 19. ¿TE HAS SENTIDO O TE SENTIRÍAS APOYADA EN CASO DE NECESITARLO?**

Nada       Algo       Bastante       Mucho

**P. 20. ¿QUÉ SERVICIOS O AYUDAS CONSIDERAS DEBERÍAN ESTABLECERSE?**

.....  
.....  
.....

## **E. BILINGÜISMO**

**P. 21. ¿CREES QUE EN UN PAÍS OFICIALMENTE BILINGÜE COMO EL NUESTRO SE DEBE ALCANZAR EL BILINGÜISMO REAL, CONSIDERANDO COMO TAL EL QUE TODOS/AS PUEDAN EXPRESARSE EN LOS DOS IDIOMAS OFICIALES?**

No       Sí, antes de 50 años       En 50 años       En 100 años

**P. 22. ¿CREES QUE EL SABER EUSKERA FACILITA EL ACCESO A UN PUESTO DE TRABAJO EN?:**

La Administración Pública Vasca	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
La Administración Pública Central en Euskadi	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
La Empresa Privada	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
La Enseñanza	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

---

**P. 23 ¿CREES QUE EL SABER EUSKERA DEBE SER?:**

1. Requisito indispensable. 2. Mérito preferente. 3. Mérito equiparable a otro idioma.  
4. Mérito por debajo de otro idioma. 5. Ningún mérito.

	1	2	3	4	5
En la Administración Pública Vasca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la Administración Pública Central en Euskadi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la Empresa Privada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la Enseñanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>