

INFORME

2

PARTICIPACION

DE LAS MUJERES

EN EL MERCADO

DE TRABAJO

DE EUSKADI



EMAKUNDE
ERAKUMEAREN EUSKAL TRAKUNDIA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

**PARTICIPACION
DE LAS
MUJERES
EN EL MERCADO
DE TRABAJO
EN EUSKADI**

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 1992

TITULO: "Participación de las mujeres en el mercado de trabajo en Euskadi"

EDITOR: EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer
C/ Manuel Iradier, 36. 01005 - Vitoria-Gasteiz

FECHA: Mayo 1992

N.º EJEMPLARES: 2.000

DESCRIPTORES: Participación laboral, discriminación salarial, doble jornada, opinión pública, datos estadísticos

ISBN: 84-87595-09-X

DEPOSITO LEGAL: VI-351/92

IMPRIME: Gráficas Santamaría, S. A.
Bekolarra, 4. 01010 - Vitoria-Gasteiz

DISEÑO GRAFICO: D. G.

INDICE

	Págs.
PRESENTACION	11
FUENTES UTILIZADAS Y METODOLOGIA	15
PRIMERA PARTE	21
LA PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO	21
1. PARTICIPACION EN EL MERCADO LABORAL	23
1.1. Introducción	25
1.2. Población laboralmente activa	26
1.2.1. La edad	29
1.2.2. El estado civil	31
1.2.3. El nivel de estudios	35
1.3. Población desempleada	37
1.3.1. La edad	41
1.3.2. El estado civil	43
1.3.3. El nivel de estudios	44
1.3.4. Otras características de la población desempleada	45
1.4. Distribución de la población total	47
1.5. Conclusiones	49
2. POBLACION OCUPADA EN ACTIVIDADES LABORALES	51
2.1. Introducción	53
2.2. N.º de horas semanales trabajadas	56
2.3. Sector económico	57
2.4. Rama de actividad	60
2.5. Profesión	63
2.6. Situación profesional	64
2.7. Población asalariada	65
2.8. Conclusiones	68
3. LAS MUJERES EN LA AGRICULTURA, EL TRABAJO DOMESTICO, LA ECONOMIA SUMERGIDA Y LA ADMINISTRACION PUBLICA	71
3.1. Introducción	73
3.2. Las mujeres en la agricultura	73
3.3. Las mujeres en el servicio doméstico	74
3.4. Las mujeres en la economía sumergida	76
3.5. Las mujeres en la administración pública	78
3.6. Conclusiones	79

4. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y VARONES	81
4.1. Introducción	83
4.2. Diferencias salariales por sexo	83
4.3. Diferencias salariales y segregación profesional	87
4.4. Diferencias salariales y diferencias en capacidad productiva	90
4.5. Conclusiones	94
5. POBLACION ASALARIADA Y DEDICACION A LAS TAREAS DEL HOGAR	97
5.1. Introducción	99
5.2. Actividades domésticas realizadas por la población asalariada	99
5.3. Tiempo dedicado a las actividades domésticas	101
5.4. Ayudas en la realización de las tareas domésticas	103
5.5. Conclusiones	104
6. CONCLUSIONES GENERALES	105
 SEGUNDA PARTE	109
 OPINIONES Y ACTITUDES EN TORNO A LA PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO	109
1. ANALISIS CUANTITATIVO	111
1.1. Introducción	113
1.2. Motivaciones para trabajar	113
1.3. Satisfacción en el trabajo. Aspiraciones	114
1.4. Trabajo y familia	115
1.5. Discriminación salarial percibida	116
1.6. Trabajos masculinos y femeninos	117
1.7. Opiniones y actitudes generales	120
1.8. Políticas para fomentar la igualdad	123
2. ANALISIS CUALITATIVO	125
2.1. Introducción	127
2.2. Motivaciones para trabajar	127
2.3. Aspiraciones profesionales	128
2.4. Discriminación en el trabajo	129
2.5. Relaciones en el trabajo	132
2.6. Trabajo y hogar	134
2.7. Futuro percibido	135
2.8. Políticas para fomentar la igualdad	136
3. CONCLUSIONES GENERALES	139
 ANEXOS	143
A.1. Tablas de resultados del análisis cuantitativo	145
A.2. Cuestionario	177

INDICE DE CUADROS

	Págs.
1. PARTICIPACION EN EL MERCADO LABORAL	23
1.1. Población de 16 y más años según su relación con la actividad laboral	26
1.2. Tasas de actividad en los países de la Comunidad Económica Europea	27
1.3. Evolución de las tasas de actividad en los últimos cuatro años	28
1.4. Tasas de actividad y distribución de la población activa por grupos de edad	29
1.5. Tasas de actividad por grupos de edad en el País Vasco, España y C.Europea	30
1.6. Evolución de las tasas de actividad por edades en los últimos cuatro años	31
1.7. Tasas de actividad y distribución de la población activa según estado civil	32
1.8. Tasas de actividad y distribución de la población activa según estado civil y edad	33
1.9. Evolución de las tasas de actividad según estado civil y edad en los últimos cuatro años	34
1.10. Distribución de la población de 16 y más años según su nivel de estudios terminados	35
1.11. Tasas de actividad y distribución de la población activa según nivel de estudios y edad	36
1.12. Evolución de las tasas de actividad según nivel de estudios y edad	37
1.13. Población activa de 16 y más años parada y ocupada	38
1.14. Tasas de paro en los países de la Comunidad Económica Europea	39
1.15. Evolución de la tasa de paro en los últimos cuatro años	40
1.16. Tasas de paro y distribución de la población parada por grupos de edad	41
1.17. Tasas de paro por grupos de edad en el País Vasco, España y C.Europea	42
1.18. Evolución de las tasas de paro por grupos de edad en los últimos cuatro años	42
1.19. Tasas de paro y distribución de la población parada por estado civil y grupos de edad	43
1.20. Evolución de las tasas de paro según estado civil en los últimos cuatro años	44
1.21. Tasas de paro y distribución de la población parada por nivel de estudios y grupos de edad	44
1.22. Evolución de las tasas de paro según nivel de estudios en los últimos cuatro años	45
1.23. Duración del período de desempleo	46
1.24. Situación respecto al cobro del seguro de desempleo	46
1.25. Tasas de paro por sectores económicos	47
1.26. Distribución de la población total en relación con la actividad, laboral y no laboral	48
2. POBLACION OCUPADA EN ACTIVIDADES LABORALES	51
2.1. Tasas de ocupación y distribución de la población ocupada	54
2.2. Número de horas semanales trabajadas por la población ocupada	56

2.3.	Trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea	57
2.4.	Número de horas semanales trabajadas según estado civil	57
2.5.	Distribución de la población ocupada por sectores económicos	58
2.6.	Población ocupada por sectores económicos en el País Vasco, España y C. Europea	59
2.7.	Población ocupada por sectores económicos y grupos de edad	59
2.8.	Evolución de la población ocupada por sectores económicos	60
2.9.	Distribución de la población ocupada por ramas de actividad	61
2.10.	Distribución de la población ocupada por profesiones	63
2.11.	Distribución de la población ocupada según su situación profesional	65
2.12.	Distribución de la población ocupada según su situación profesional y el sector económico	65
2.13.	Distribución de la población asalariada por sectores económicos y ramas de actividad	66
2.14.	Distribución de la población asalariada según su categoría profesional	67
2.15.	Distribución de la población asalariada según el tipo de empresa	68
3.	LAS MUJERES EN LA AGRICULTURA, EL TRABAJO DOMESTICO, LA ECONOMIA SUMERGIDA Y LA ADMINISTRACION PUBLICA	71
3.1.	Principales características de la población ocupada en la agricultura	74
3.2.	Principales características de la población ocupada en el servicio doméstico	74
3.3.	Principales características de la población ocupada en el empleo sumergido	77
3.4.	Principales características de la población ocupada en la administración pública	79
4.	DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y VARONES	81
4.1.	Distribución de la población asalariada y diferencias salariales medias	84
4.2.	Idem, excluidas las personas con relación laboral especial y de la economía sumergida	86
4.3.	Distribución de la población asalariada por profesiones y salario medio por profesión	88
5.	POBLACION ASALARIADA Y DEDICACION A LAS TAREAS DEL HOGAR	97
5.1.	Frecuencia de realización de las diversas actividades domésticas	100
5.2.	Horas por día dedicadas a la realización de las actividades domésticas	102
5.3.	Ayudas ajena a la unidad de convivencia en la realización de las tareas domésticas	104

INDICE DE TABLAS

	Págs.
Descripción de la muestra	146
Satisfacción en el trabajo. Cualidades más valoradas	150
Motivaciones para trabajar. Trabajo y familia	154
Discriminación laboral percibida	158
Predisposición a ejercer diferentes profesiones. Profesiones masculinas y femeninas ...	161
Cualidades para triunfar en el trabajo	165
Opiniones y actitudes ante la actividad laboral de las mujeres	169
Medidas para fomentar la igualdad	173

P

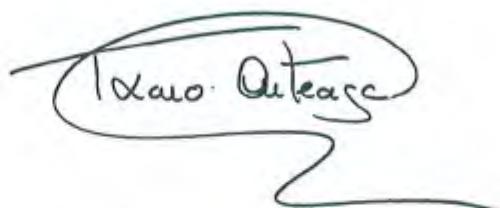
PRESENTACION

El objetivo del presente estudio realizado por EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer es analizar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, sus características, los sectores y ramas de actividad en las que se concentran, las diferencias salariales por razón de sexo detectadas, la dedicación a las tareas del hogar de la población asalariada, así como las opiniones y actitudes recogidas en torno a este tema en el marco de la Comunidad Autónoma de Euskadi a fin de conocer la realidad en la que se encuentran inmersas y los problemas a los que se enfrentan en este ámbito, ya que sólo un diagnóstico correcto de la situación permite plantear las políticas adecuadas y medidas correctoras para cada circunstancia y los programas de actuación a desarrollar por los Poderes Públicos.

La progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo supone un factor fundamental en la superación de las desigualdades existentes entre ambos性. Ahora bien, dicha incorporación no es un fenómeno generalizado. De hecho, sólo una parte minoritaria de las mujeres ha accedido al mercado laboral, y este acceso tampoco se produce de forma homogénea. Además, características tales como la edad, el estado civil y el nivel de estudios juegan un papel determinante a la hora de tomar parte en el mismo.

Por otro lado, ejercer una actividad laboral por parte de las mujeres no implica que se hayan superado las desigualdades, pues el propio mercado de trabajo se encarga de reproducir mecanismos de discriminación que conducen a las mujeres a ejercer mayoritariamente unas pocas profesiones que, en general, se corresponden con las de menor categoría profesional y son las peor remuneradas. Además, el acceso al mercado laboral no ha supuesto para la mayoría de ellas compartir las responsabilidades familiares y, por tanto, realizan una doble actividad.

Del análisis realizado se desprende que para fomentar la igualdad laboral entre hombres y mujeres es necesario potenciar servicios sociocomunitarios de atención a la infancia, a personas enfermas, tercera edad, comedores escolares, etc., así como corresponsabilizarse todos los miembros de la unidad de convivencia de las tareas domésticas, sin olvidar la adecuada orientación profesional desde el seno del sistema educativo que evite la segregación profesional en función del género, todo ello en la línea de los objetivos y acciones establecidos por el Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Txaro Arteaga", enclosed within a stylized oval shape. A long, thin, curved line extends from the bottom right of the oval towards the right edge of the page.

Fdo. Txaro Arteaga Ansa

Directora de EMAKUNDE /
Instituto Vasco de la Mujer

F

**FUENTES UTILIZADAS
Y METODOLOGIA**

Este estudio incluye dos tipos de análisis: cuantitativo y cualitativo. Las fuentes estadísticas utilizadas para el análisis cuantitativo han sido de dos tipos:

- Secundarias, es decir, encuestas o censos realizados por el Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT), el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas (EUROSTAT).
- Una encuesta específica, diseñada por EMAKUNDE e ICEBERG prospectiva a 1.680 personas (840 mujeres y 840 hombres). El trabajo de campo se realizó durante el mes de Junio de 1990.

Para el análisis cualitativo se han realizado:

1. Entrevistas en profundidad individuales a:
 - Cinco mujeres con altos cargos: Cajas de Ahorros, Banco, Administración, Gabinete de Estudios y Seguros.
 - Dos empresarias: Construcción y Metal.
 - Una juez, con diez años de experiencia.
 - Dos mujeres sindicalistas, ELA y UGT.
 - Cuatro mujeres, a título individual, pero vinculadas a diferentes movimientos: Lambroa, Forum María de Maeztu, Acción Católica y Opus Dei.
 - Cuatro varones: un ex-sindicalista de ESK-CUIS, un profesional con veinte años de experiencia en selección de personal y un representante de las asociaciones profesionales y otro de la administración pública.
2. Y grupos de discusión para profundizar en los puntos más significativos revelados por el análisis de los datos los siguientes colectivos:
 - Mujeres obreras, de 30 a 40 años, en Bilbao.
 - Mujeres trabajadoras de servicios de limpieza, de 30 a 45 años, en San Sebastián.
 - Mujeres administrativas, menores de 25 años, en San Sebastián.
 - Técnicas de la administración pública, de 25 a 35 años, en Vitoria.
 - Varones de clase media con mujeres que trabajan fuera del hogar, de 25 a 35 años, en Vitoria.

El trabajo de campo del análisis cualitativo se llevó a cabo durante los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre de 1990.

El libro aparece dividido en dos partes y anexos. En la **primera parte** se ha hecho un análisis cuantitativo de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo (tasas de ocupación, de desempleo, salarios, etc.) estructurada en cinco capítulos a los que siguen unas conclusiones generales. Las fuentes de carácter numérico utilizadas para su elaboración han sido:

- Para analizar las características de la población activa, es decir, la población desempleada y la ocupada, la fuente principal ha sido la encuesta sobre la Población en Relación con la Actividad (PRA) del primer y segundo trimestre de 1990, elaborada por el EUSTAT, Instituto Vasco de Estadística.

- Para la comparación internacional se ha utilizado la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 1990 elaborada por el INE (Instituto Nacional de Estadística) y la publicación "Empleo y paro, 1989" editada por el EUROSTAT, Oficina Estadística de las Comunidades Europeas, y cuyos datos están referidos al año 1987.
- La evolución en el tiempo de las diferentes características de la población laboral se ha analizado en base a las series de la PRA publicadas por el EUSTAT pero limitada al período 1987-90. A pesar de que existe información de años anteriores derivada de la EPA, del Censo de 1981 y del Padrón de 1986, no es homologable a la suministrada por la PRA por corresponder a metodologías diferentes, y por tanto, no se ha hecho referencia a ellas en el presente informe, salvo en algún caso excepcional.
- El análisis de la participación laboral de las mujeres en el sector agrícola, en el empleo doméstico y en el empleo sumergido se ha basado en el Censo del Mercado de Trabajo elaborado por el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco el año 1988-1989.
- Por último, la información sobre ingresos salariales y dedicación a las tareas del hogar ha sido recogida mediante la encuesta diseñada para este estudio.

En la segunda parte, y en tres capítulos (el último de conclusiones), aparecen las opiniones y actitudes existentes en nuestra sociedad en torno a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

La información correspondiente a la encuesta específica se ha recogido mediante un cuestionario (incluido en los anexos) cerrado y estructurado diseñado para este estudio, aplicado a una muestra de 1.680 personas, 840 mujeres y 840 varones, representativa del conjunto de la población vasca ocupada en actividades laborales, a quienes se entrevistó individualmente en su domicilio.

El sistema de muestreo utilizado fue aleatorio, estratificado y polietápico por conglomerados, en cuanto a la selección de las secciones donde realizar las encuestas, y en cada una de las secciones seleccionadas, se extrajo la muestra de personas a entrevistar de forma aleatoria simple, a partir del listado nominal del Padrón de 1986. La estratificación se realizó por territorios históricos y en cada uno de ellos se efectuó una subestratificación según una tipología de secciones elaborada en función de la información contenida en el Padrón de 1986. Esta muestra inicial de 1.680 personas ocupadas se amplió hasta 1.900 personas (861 mujeres y 1.039 varones) asalariadas. Cuando se realizaba una entrevista se preguntaba si en esa vivienda había otras personas asalariadas. En caso afirmativo y para cada persona asalariada además de la seleccionada por sorteo se rellenaba la parte del cuestionario correspondiente a quienes trabajaron el año anterior por cuenta ajena.

La estructura del cuestionario de la encuesta de opiniones y actitudes y el guión de trabajo de la fase cualitativa constaba de los siguientes apartados:

- Motivaciones para la incorporación a la actividad laboral. Satisfacción y dificultades.
- Aspiraciones laborales. Dedicación y formación.
- Discriminación sexual. Trabajos masculinos y femeninos.
- Relaciones laborales: ambientes de trabajo, reconocimiento, acoso sexual, participación en la vida sindical...

- Cargas familiares: familia e hijos.
- Futuro percibido.
- Políticas y medidas de actuación.

Por último, en los **anexos** se incluyen las tablas de resultados del análisis cuantitativo y el cuestionario utilizado en la investigación.

INFORME

**LA PARTICIPACION
DE LAS
MUJERES
EN EL MERCADO
DE TRABAJO**

1

**PARTICIPACION
EN EL
MERCADO LABORAL**

1.1

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo, O.I.T., clasifica a la población de 16 y más años según su relación con la actividad laboral en dos grandes categorías:

- Población activa, formada por las personas que trabajan por una retribución, beneficio o ganancia familiar y las que se encuentran buscando un empleo.
- Población inactiva, por exclusión, las personas que no son activas. Formada por las personas dedicadas a las tareas del hogar, estudiantes, jubiladas, pensionistas, rentistas e incapacitadas.

La clasificación de la O.I.T. considera como inactivas a aquellas personas que realizan actividades no remuneradas, identificando el trabajo no remunerado con la no producción de bienes y servicios. Por tanto, define como inactivas a dos tercios de las mujeres que se dedican en exclusiva a las tareas del hogar, prescindiendo del importante valor económico de dicho trabajo.

La importancia económica del trabajo realizado en el hogar ha quedado patente, al menos en parte, en aquellos países donde la participación de las mujeres en el trabajo realizado fuera del hogar es elevada, pues el Estado ha tenido que afrontar las necesidades de atención social que tradicionalmente desarrollaban las mujeres en el hogar, y ello ha generado una importante actividad económica.

El Instituto Vasco de Estadística, EUSTAT, ha subsanado dicho "olvido" y, junto con la clasificación de la O.I.T., utiliza su propia clasificación que sí tiene en cuenta el trabajo realizado en el hogar y que consta de las siguientes categorías:

- Población con actividad, compuesta por las personas ocupadas en actividades laborales, las que se encuentran buscando empleo y las ocupadas en actividades no laborales (tareas del hogar y estudios).
- Población sin actividad, formada por las personas paradas en sentido estricto y por las jubiladas y otras.

A pesar de ello, en este estudio se va a utilizar preferentemente la clasificación de la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T., principalmente por las siguientes razones:

- Porque el objetivo del estudio es analizar la participación de las mujeres en el mercado laboral.
- Por facilitar la interpretación de los resultados, pues todas las definiciones utilizadas tanto a nivel técnico como popular se corresponden con las de la O.I.T.
- Por permitir la comparación con los países de nuestro entorno, ya que sus estadísticas oficiales utilizan la clasificación O.I.T.

POBLACION LABORALMENTE ACTIVA

1.2

Durante el primer semestre de 1990 la población femenina laboralmente activa era de 319.000 mujeres (Véase Cuadro 1.1). Esta cifra constituye el 36,9 % de las mujeres de 16 y más años y el 36,2 % de la población activa total. Por su parte, la población activa masculina ascendía a 562.100 varones, el 67,7 % de los varones de 16 y más años y el 63,8 % de la población activa total.

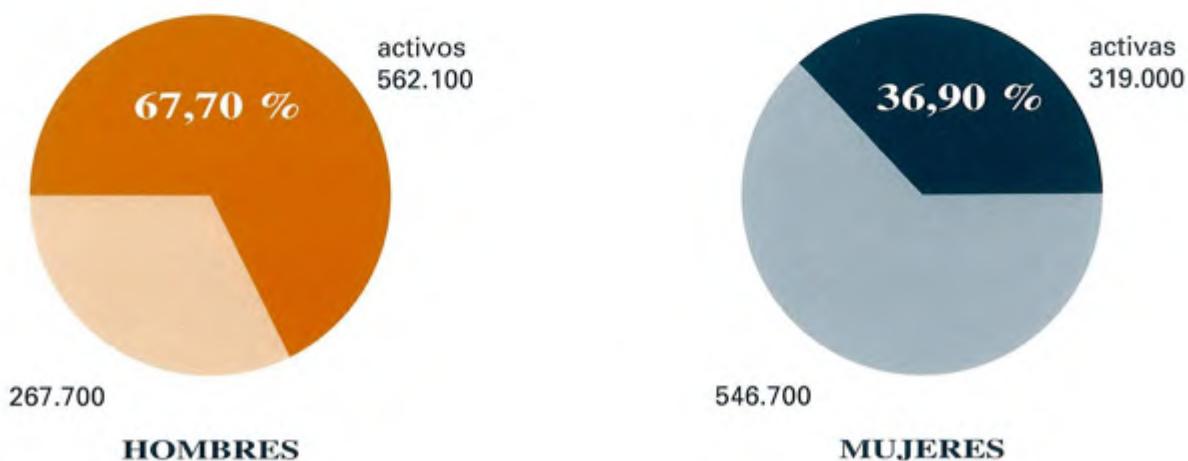
Como puede apreciarse, la presencia de las mujeres vascas en el mercado laboral es todavía reducida, con una tasa de actividad del 36,9 %, constituyendo poco más de un tercio de la población activa, el 36,2 %.

CUADRO 1.1. Población de 16 y más años según su relación con la actividad laboral.
(Miles de personas)

	MUJERES	VARONES	TOTAL
Población de 16 y más años	865,6	829,8	1.695,4
Población activa	319,0	562,1	881,0
Tasa de actividad	36,9 %	67,7 %	52,0 %
% sobre población activa total	36,2 %	63,8 %	100,0 %
Población inactiva	546,7	267,7	814,4
Tasa de inactividad	63,2 %	32,3 %	48,0 %
% sobre población inactiva total	67,1 %	32,9 %	100,0 %

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

Gráfico 1. Población de 16 a 65 años según su relación con la actividad laboral



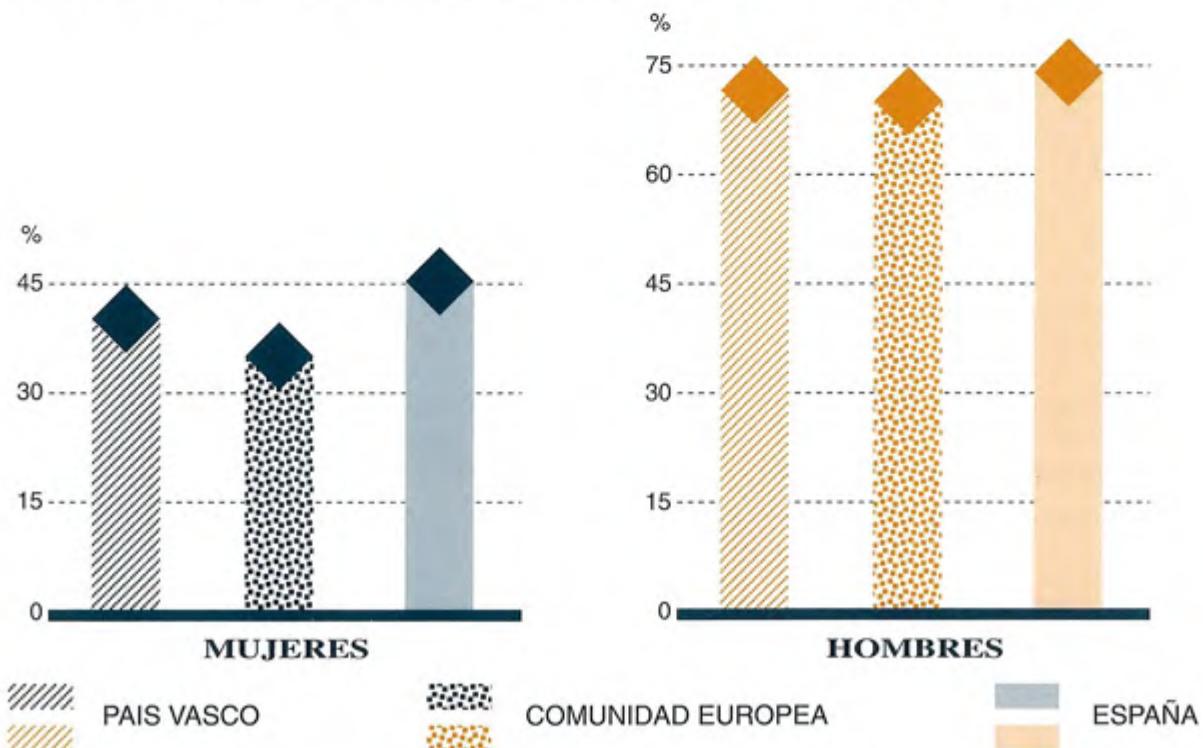
Dicha presencia es inferior a la de la media europea, donde la tasa de actividad femenina era del 41,6 % en el año 1987 (Véase Cuadro 1.2), aunque superior a la de España e Irlanda y similar a la de Italia, Holanda, Luxemburgo y Grecia. No obstante, todavía se encuentra muy alejada de países como Francia y Reino Unido, con tasas de actividad femenina próximas al 50 % y en especial, de Dinamarca, donde la tasa alcanza el 63 %.

**CUADRO 1.2. Tasas de actividad en los países de la Comunidad Económica Europea.
(En %)**

PAÍSES	MUJERES	VARONES	TOTAL
País Vasco	36,9	67,7	52,0
España	33,1	66,9	49,4
Comunidad Europea	41,6	69,0	55,0
Alemania	41,2	69,3	54,6
Bélgica	42,3	64,7	53,2
Dinamarca	62,8	77,1	69,8
Francia	46,0	65,4	55,5
Grecia	35,0	69,3	51,9
Holanda	35,2	66,3	50,5
Irlanda	32,3	73,8	53,0
Italia	36,5	68,5	52,0
Luxemburgo	36,6	68,7	52,3
Portugal	48,6	69,9	58,9
Reino Unido	49,5	73,9	61,4

Fuentes: PRA 1.^{er} sem. 1990, EPA 1.^{er} trim. 1990, Eurostat año 1987.

Gráfico 2. Comparación de tasas de actividad (% de activas/os mayores de 16 años)



Aún con la existencia de excepciones, la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo se produce en las sociedades europeas más avanzadas. La excepción la constituye Portugal, con una alta tasa de actividad femenina, debida a la importancia de un sector primario atrasado, donde tradicionalmente la mujer ha tenido una fuerte presencia.

En definitiva, si bien existe una gran homogeneidad entre las tasas de actividad masculinas de los países de la Comunidad, las tasas femeninas varían sustancialmente de unos países a otros. Y a la luz de los datos se ve con claridad que el País Vasco se encuentra entre las sociedades europeas con una menor participación de la mujer en la actividad laboral.

El análisis de la evolución en el tiempo de las diferentes características de la población laboral se va a realizar en función de los datos de la P.R.A., y por tanto, limitado al período 1987-1990. Como se ha indicado al citar las fuentes utilizadas en el informe, existen datos de años anteriores derivados de la E.P.A., del Censo de 1981 y del Padrón de 1986, pero no son homologables con los de la P.R.A. y su inclusión sistemática produce más confusión que claridad, por lo que sólo se hará referencia a ellos en casos excepcionales.

Durante los últimos cuatro años (Véase Cuadro 1.3), la tasa de actividad masculina ha descendido cuatro puntos, del 71,7 % en 1987 al 67,7 % en 1990, como consecuencia principalmente de la reducción del ciclo de vida laboral, incremento de la edad de escolarización y disminución de la edad de jubilación.

Por contra, entre las mujeres la pérdida por la reducción del ciclo de vida laboral se ha visto compensada por las nuevas incorporaciones al mercado de trabajo, y su tasa de actividad en dicho período se ha mantenido en torno al 37 %, aunque con una ligera tendencia al alza. Además, y debido principalmente al descenso de la tasa masculina, la proporción de mujeres en el total de la población activa ha aumentado del 34,5 % al 36,2 %.

Aunque en principio pueda extrañar la estabilización de la tasa de actividad femenina en los últimos años, es consecuencia del fuerte incremento que se produjo durante los años 1985 y 1986 a raíz del relanzamiento económico, y que según los datos de la E.P.A. sería del 5 %. Este proceso no ha sido aislado y se ha reproducido en similar medida en el conjunto del Estado Español.

CUADRO 1.3. Evolución de las tasas de actividad en los últimos cuatro años.

	MUJERES				VARONES			
	1987	1988	1989	1990	1987	1988	1989	1990
País Vasco:								
Tasa de actividad	36,4 %	36,4 %	37,1 %	36,8 %	71,7 %	70,5 %	68,7 %	67,7 %
% sobre población activa	34,5 %	35,0 %	36,0 %	36,2 %	65,5 %	65,0 %	64,0 %	63,8 %
España:								
Tasa de actividad	32,1 %	32,3 %	32,5 %	33,1 %	67,6 %	66,5 %	66,4 %	66,9 %
% sobre población activa	33,8 %	34,1 %	34,2 %	34,8 %	66,2 %	65,9 %	65,8 %	65,2 %

Fuente: PRA medias anuales, EPA 4.^º trim. del año, 1.^º trim 1990.

Ahora bien, no todos los colectivos de mujeres participan en la misma proporción en el mercado de trabajo, estando la participación muy relacionada con la edad, el estado civil y el nivel de estudios. A continuación, se van a analizar las tasas de actividad femeninas en función de dichas variables, comenzando por la edad.

LA EDAD

1.2.1

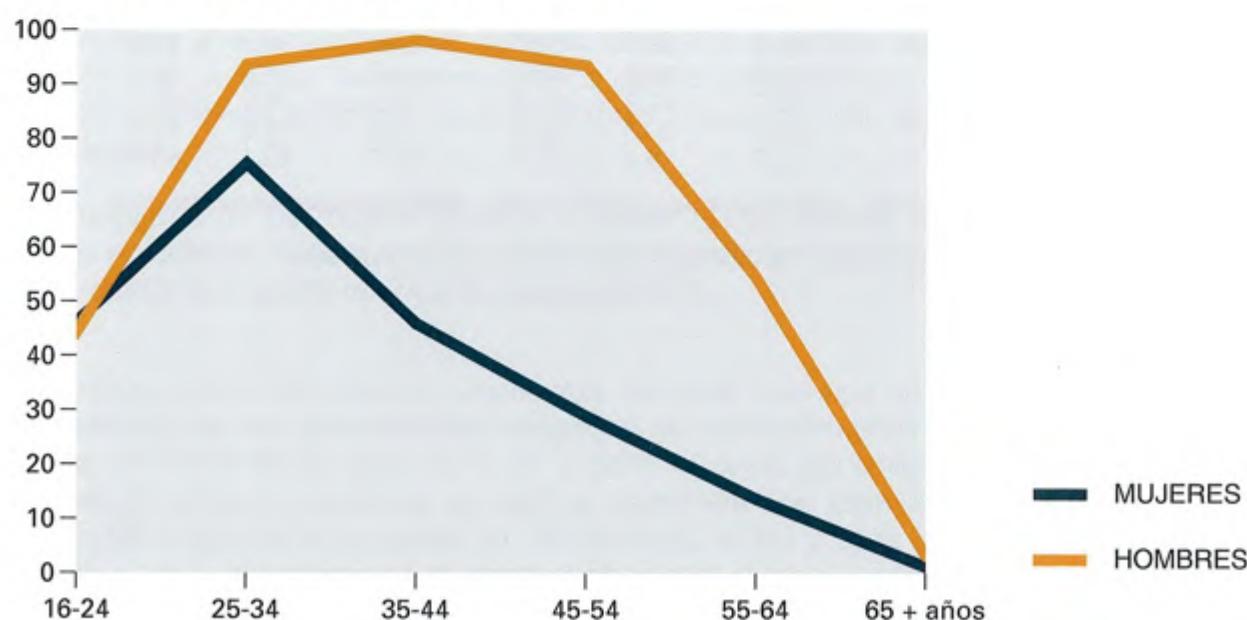
Como puede apreciarse en el Cuadro 1.4, las distribuciones de las tasas de actividad por sexos difieren sustancialmente en función de la edad. Para los varones, es del 44,4 % por debajo de los 25 años; supera el 93 % entre los 25 y los 54 años, con un máximo del 98,2 % entre los 35 y los 45 años y desciende al 54,7 % entre los 55 y 64 años. Entre las mujeres, la tasa de actividad es ligeramente superior a la de los varones por debajo de los 25 años, con un 46,2 %; alcanza el valor máximo, 75,4 %, entre los 25 y los 34 años y desciende bruscamente a partir de dicha edad, 45,9 % entre los 35 y 44 años, 28,9 % entre los 45 y 54 años y 13,7 % entre los 55 y 64 años.

CUADRO 1.4. Tasas de actividad y distribución de la población activa por grupos de edad. (En %)

EDAD	TASAS DE ACTIVIDAD		% POBLACION ACTIVA	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
16-24:	46,2	44,4	22,8	13,2
25-34:	75,4	93,8	39,6	28,0
35-44:	45,9	98,2	20,9	26,1
45-54:	28,9	93,6	10,7	19,9
55-64:	13,7	54,7	5,4	12,2
65 o más:	1,2	3,5	0,6	0,6

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

Gráfico 3. Tasas de actividad (%) por edad y sexo



Del análisis de ambas distribuciones se deduce una importante conclusión que va a repercutir directamente en la actual situación laboral de la mujer. Las mujeres activas tienen una edad media muy inferior a la de los varones, el 62,4 % tienen menos de 35 años frente al 41,2 % de los varones, y en consecuencia, se encuentran infrarrepresentadas en aquellas edades que se corresponden con el máximo desarrollo profesional y laboral. Además, el hecho de que hasta ahora su ciclo de vida laboral haya sido en general mucho más reducido que el de los hombres, ha podido tener como consecuencia diferentes motivaciones y expectativas en orden a su carrera laboral o profesional.

Al comparar la distribución por edades de la tasa de actividad femenina en el País Vasco con las de otros países (Cuadro 1.5), destacan dos hechos. En primer lugar, que a partir de los 35 años son muy inferiores a las de la Comunidad Europea, 45,9 % frente a 63,2 % entre los 35 y 44 años, 28,9 % frente a 53,5 % entre los 45 y 54 años y 13,7 % frente a 25,1 % entre los 55 y 64 años, poniendo de manifiesto que la presencia de las mujeres vascas mayores de 35 años en el mercado de trabajo es muy baja, no sólo en relación con los hombres sino también con respecto a las mujeres de los países de su entorno.

En segundo lugar, que entre los 25 y 34 años la tasa de actividad es muy alta, 75,4 %, superior incluso a la media europea. Por tanto, entre las nuevas generaciones de mujeres parece que se ha roto con la tradición anterior, situándose el País Vasco en un escenario completamente diferente, similar al de las sociedades europeas avanzadas. No obstante, conviene matizar esta afirmación, pues como se verá más adelante, el paro en dichas edades es muy elevado, superior al de los países europeos.

CUADRO 1.5. Tasas de actividad por grupos de edad en el P. Vasco, España y C. Europea. (En %)

EDAD	MUJERES			VARONES		
	P. VASCO	ESPAÑA	EUROPA	P. VASCO	ESPAÑA	EUROPA
16-24	46,2	49,8	52,0	44,4	55,3	53,3
25-34	75,4	58,5	65,1	93,8	93,8	94,6
35-44	45,9	40,3	63,2	98,2	95,9	97,1
45-54	28,9	30,3	53,5	93,6	91,0	92,8
55-64	13,7	19,4	25,1	54,7	62,1	55,4

Fuentes: PRA 1.^{er} sem. 1990, EPA 1.^{er} trim. 1989, Eurostat año 1986.

La evolución de la tasa de actividad femenina por edades durante los últimos cuatro años, refleja ese cambio en el comportamiento de las nuevas generaciones, con un incremento de diez puntos para las mujeres de 25 a 34 años y de cinco para las de 35 a 44, pero no alcanza a las de 45 a 54 años que mantienen su tasa de actividad constante. El descenso entre las menores de 25 años y las mayores de 55, es debido a la reducción del ciclo de vida laboral como consecuencia del aumento de la edad de escolarización y de la disminución de la de jubilación, y afecta de forma parecida a las tasas de actividad masculinas.

En relación al futuro, la incógnita es saber si se va a mantener el crecimiento en la tasa de actividad entre las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y 44 años, aunque sea a un ritmo inferior al actual, y si va a crecer y en qué medida para las mayores de 45 años, y alcanzar así una distribución de la tasa de actividad femenina por edades más equilibrada.

CUADRO 1.6. Evolución de las tasas de actividad femenina y masculina por edades en los últimos cuatro años. (En %)

EDAD	MUJERES				VARONES			
	1987	1988	1989	1990	1987	1988	1989	1990
16-24	51,7	52,8	50,0	46,2	55,3	53,1	49,3	44,4
25-34	66,0	68,4	74,3	75,4	95,9	95,8	94,5	93,8
35-44	40,8	41,7	44,0	45,9	98,5	98,0	98,1	98,2
45-54	28,5	27,0	26,6	28,9	94,5	94,0	93,9	93,6
55-64	17,9	16,5	14,9	13,7	56,2	55,7	53,5	54,7
65 o más	1,9	1,3	1,4	1,2	5,3	3,6	2,7	3,5

Fuente: PRA medias anuales.

EL ESTADO CIVIL

1.2.2

Tradicionalmente se ha considerado que la dedicación a la familia y al hogar era la razón principal que alejaba a las mujeres de la actividad laboral, por lo que cabe esperar que la participación sea mucho mayor entre las mujeres solteras. En efecto, tal como se puede apreciar en el Cuadro 1.7, la tasa de actividad de las mujeres solteras es del 57,7 %, sólo ligeramente inferior a la de los hombres solteros, 63,4 %, y duplica la tasa de las no solteras que es del 27,4 %. Además, las mujeres solteras constituyen prácticamente la mitad de la población activa femenina, mientras que los hombres solteros apenas superan la tercera parte de la masculina.

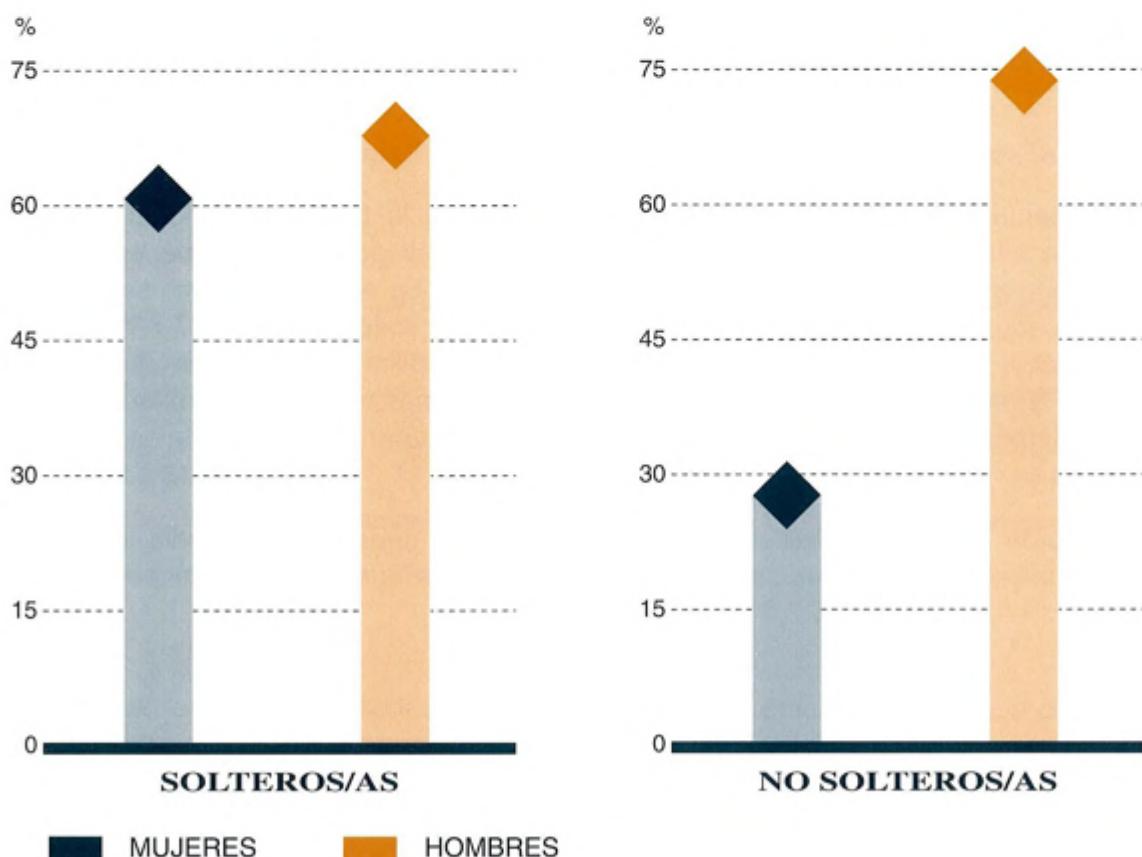
La participación de las mujeres solteras es elevada, algo superior a la media europea, pero para las no solteras, aunque es superior a la de España, la diferencia con respecto a los países europeos es importante, 27,4 % frente a 37,9 %.

**CUADRO 1.7. Tasas de actividad y distribución de la población activa según estado civil.
(En %)**

	TASAS DE ACTIVIDAD		% POBLACION ACTIVA	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
País Vasco:				
Solteros/as	57,7	63,4	48,7	36,0
No solteros/as	27,4	70,5	51,3	64,0
España:				
Solteros/as	54,9	64,0	44,8	32,1
No solteros/as	24,4	68,4	55,2	67,9
C. Europea:				
Solteros/as	50,9	63,4	29,3	27,3
No solteros/as	37,9	73,3	70,7	72,7

Fuentes: PRA 1.^{er} sem. 1990, EPA año 1988, Eurostat año 1986.

Gráfico 4. Tasas de actividad (%) según estado civil



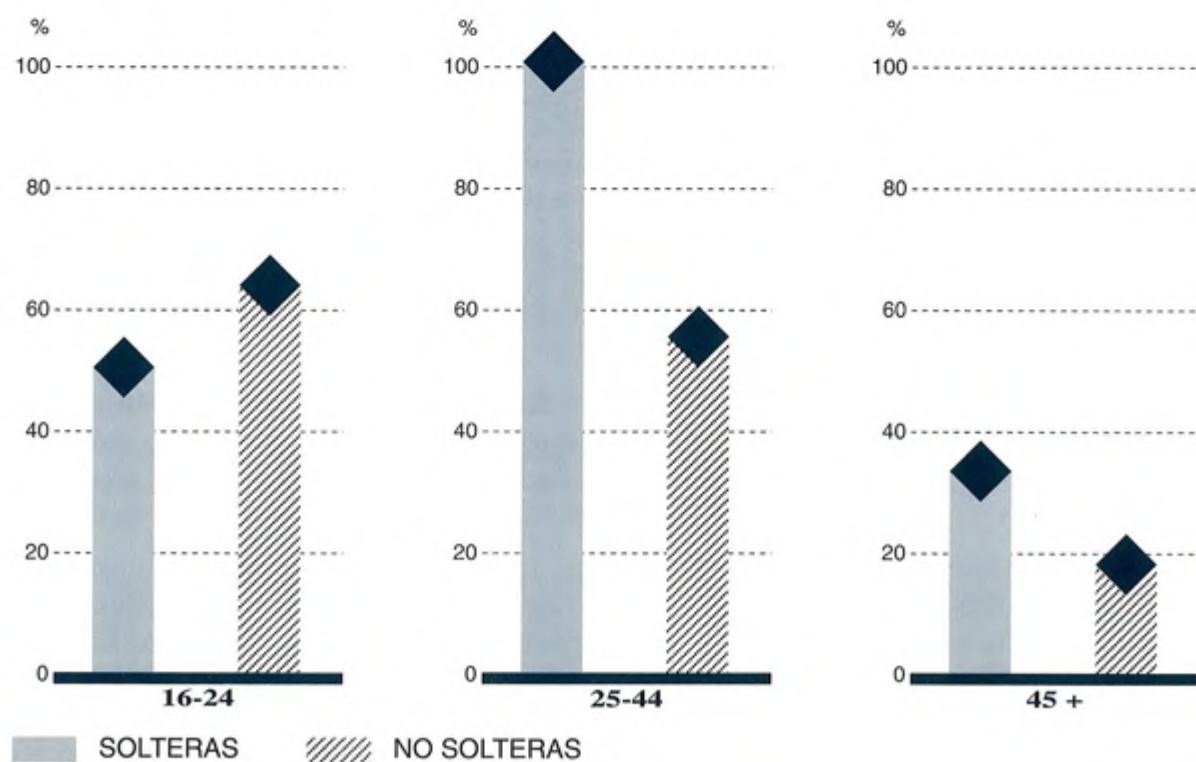
Para analizar la participación por estado civil y edad se van a considerar intervalos de edad más amplios: menores de 25 años, de 25 a 44 años y mayores de 45 años, por ser los únicos intervalos para los que existen datos disponibles por estado civil, aunque esto implique una pérdida de información, principalmente para las personas mayores de 45 años.

CUADRO 1.8. Tasas de actividad y distribución de la población activa según estado civil y edad. (En %)

	TASAS DE ACTIVIDAD		% POBLACION ACTIVA	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Solteros/as:				
16-24 años	45,7	43,9	44,3	35,9
25-44 años	91,2	91,3	49,2	57,1
> 44 años	29,0	52,3	6,5	7,0
No solteros/as:				
16-24 años	59,7	98,6	2,4	0,4
25-44 años	50,9	98,9	71,4	52,5
> 44 años	11,9	53,2	26,3	47,0

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

Gráfico 5. Tasas de actividad (%) según estado civil y edad



A pesar de ello, es evidente que la participación femenina en cada estado civil varía mucho con la edad (Véase Cuadro 1.8). La tasa de actividad de las solteras mayores de 45 años es pequeña, el 29 %, pero entre las que tienen edades comprendidas entre los 25 y los 45 años es muy alta, el 91,2 %, similar a la de los solteros de su edad. Entre las no solteras, las mayores de 44 años tienen una tasa de actividad muy pequeña, el 11,9 %, y aunque alcanza un valor relativamente importante entre las menores de dicha edad, el 50,9 %, es muy inferior a la de los no solteros de su edad, el 98,9 %.

Por tanto, el cambio generacional en orden a la participación de la mujer en el mercado de trabajo no afecta en igual medida a solteras y casadas. Así, mientras las mujeres solteras menores de 45 años alcanzan un nivel de participación similar al de los varones, en el caso de las casadas, a pesar de que su participación ha experimentado un fuerte incremento respecto a las generaciones anteriores, todavía es muy inferior a la de los varones. En consecuencia, el estado civil sigue teniendo todavía una importancia fundamental a la hora de explicar las razones que condicionan la participación laboral de la mujer.

En los tres últimos años la tasa de actividad de las mujeres solteras ha descendido 3,5 puntos y la de las no solteras ha aumentado 1,5. Sin embargo, la evolución no ha sido homogénea por grupos de edad. Para las menores de 25 años y las mayores de 45, tanto solteras como no solteras, el descenso ha sido generalizado como consecuencia de la reducción del ciclo de vida laboral. Pero para las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y 44 años, la tasa de actividad se ha mantenido constante entre las solteras, y ha aumentado del 44,2 % al 50,9 % entre las no solteras.

Por tanto, el único grupo de mujeres que incrementa su participación en el mercado de trabajo y además, de forma importante, es el de las casadas de 25 a 44 años. Este incremento es debido principalmente al aumento de la oferta de empleo durante los últimos años, que ha provocado que muchas de las mujeres que abandonaron su trabajo para atender a sus hijos e incluso de las que nunca ejercieron una actividad laboral se hayan incorporado al mercado laboral, al ver aumentadas sus expectativas de conseguir un empleo. Por su parte, parece que las solteras de 25 a 44 años han alcanzado su techo de participación en torno al 91,5 %.

CUADRO 1.9. Evolución de las tasas de actividad femenina y masculina según estado civil y edad. (En % verticales)

	MUJERES				VARONES			
	1987	1988	1989	1990	1987	1988	1989	1990
Solteros/as:								
16-24 años	59,1	61,1	60,6	57,7	68,3	68,5	66,3	63,4
25-44 años	51,4	52,2	49,1	45,7	54,6	52,4	48,8	43,9
> 44 años	91,6	91,2	91,5	91,2	93,3	92,7	91,5	91,3
No solteros/as:								
16-24 años	33,3	31,2	30,4	29,0	58,1	60,4	54,1	52,3
25-44 años	26,9	25,8	26,1	27,4	73,7	71,7	70,3	70,5
> 44 años	58,5	63,6	61,7	59,7	98,0	97,2	97,2	98,6

Fuente: PRA medias anuales.

El Cuadro 1.10 muestra la distribución en función del nivel de estudios terminados del conjunto de la población, activa e inactiva. En él se aprecia que todavía el nivel medio de estudios es superior en los varones, aunque entre la población menor de 25 años la situación se equilibra, alcanzando las mujeres un nivel incluso ligeramente superior al de los hombres. También queda claro que la relación entre edad y nivel de estudios es muy fuerte, con tendencia similar para mujeres y varones.

CUADRO 1.10. Distribución de la población de 16 y más años según su nivel de estudios terminados. (En % verticales)

	MUJERES	VARONES	MUJERES			VARONES		
			16-24	25-44	> 44	16-24	25-44	> 44
* Primarios	57,7	46,2	1,3	44,5	90,6	0,8	32,8	80,7
Secundarios	30,8	40,2	76,8	38,4	6,3	82,0	48,3	12,6
Universitarios	11,6	13,5	21,8	17,1	3,0	17,2	18,9	6,8

Fuente: PRA medias anuales.

- * NOTA.—Primarios: Estudios primarios, E.G.B. o menos.
 Secundarios: Bachiller elemental, Bachiller superior, B.U.P. o Formación profesional.
 Universitarios: Escuelas y Facultades universitarias o Escuelas técnicas superiores.

La participación masculina en el mercado de trabajo varía muy poco en función del nivel de estudios (Véase Cuadro 1.11), mientras que la femenina depende en gran medida de él. La tasa de actividad de las mujeres con estudios primarios es muy baja, el 19 %, pero alcanza valores elevados entre las que tienen estudios secundarios, el 58,7 %, y universitarios, el 67,6 %, siendo entre estas últimas el nivel de participación similar al de los hombres. Además, se produce el hecho significativo de que el nivel medio de estudios de las mujeres activas es superior al de los hombres activos, al contrario de lo que sucedía para el conjunto de la población, debido a que, como se ha visto anteriormente, la población activa femenina es bastante más joven que la masculina.

La participación femenina en cada nivel de estudios también varía en función de la edad. Para las mujeres con estudios primarios desciende del 40,2 % entre las menores de 45 años al 10,7 % para las mayores de dicha edad; para las que tienen estudios secundarios del 73,9 % al 34,7 % y para las universitarias del 90,1 % al 51,3 %.

Es importante resaltar que la distribución por edades de la tasa de actividad de las mujeres universitarias se aproxima bastante a la de los varones universitarios. Alcanza el mismo valor entre los 25 y 44 años, el 90 %, es algo inferior para las mayores de 44 años, 51,3 % frente a 70,4 %, y la supera entre las menores de 25 años, 38,2 % frente a 24,7 %. Este último hecho, puede estar relacionado con una mayor presencia femenina en las carreras universitarias de menor duración.

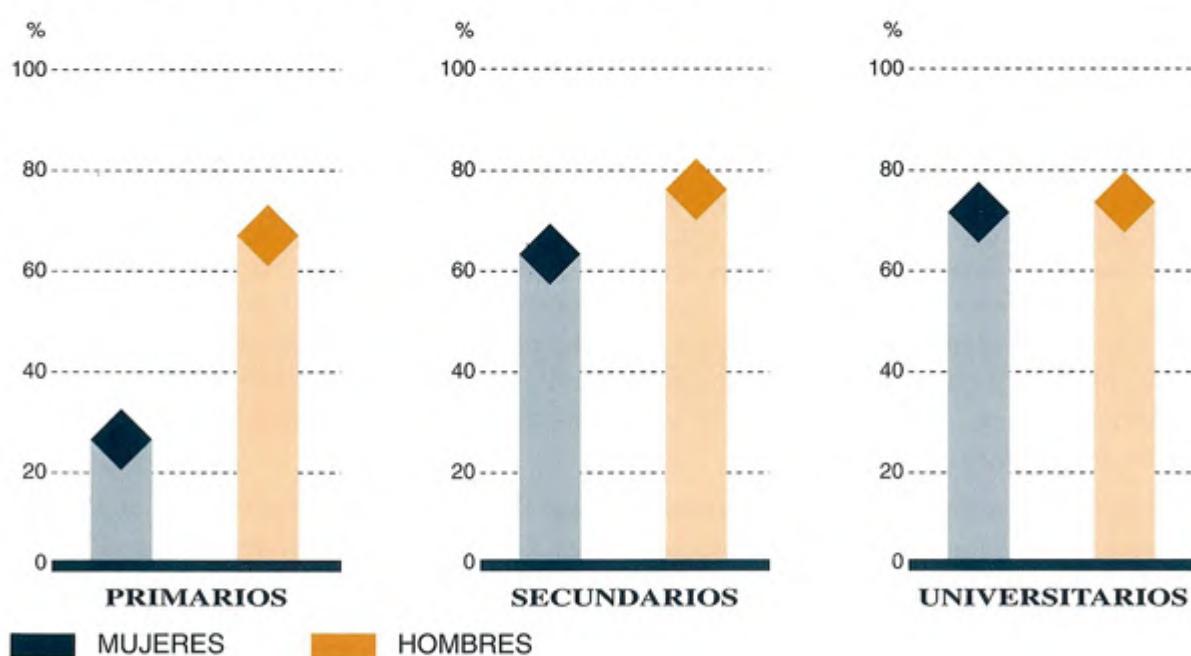
CUADRO 1.11. Tasas de actividad y distribución de la población activa según nivel de estudios y edad. (En %)

	TASAS DE ACTIVIDAD		% POBLACION ACTIVA	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Primarios	19,0	61,9	29,8	42,2
Secundarios	58,7	74,0	49,0	44,0
Universitarios	67,6	69,1	21,2	13,8
Primarios:				
16-24 años	*	*	0,8	0,2
25-44 años	40,2	96,4	58,9	42,3
> 44 años	10,7	49,0	40,3	57,5
Secundarios:				
16-24 años	48,5	48,4	37,6	26,9
25-44 años	73,9	97,8	56,9	60,8
> 44 años	34,7	70,7	5,5	12,4
Universitarios:				
16-24 años	38,2	24,7	19,4	9,2
25-44 años	90,1	89,8	71,5	69,6
> 44 años	51,3	70,4	9,1	21,2

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

* NOTA: Pocos efectivos muestrales, tasas inestables.

Gráfico 6. Tasas de actividad (%) según nivel de estudios



En consecuencia, el nivel de estudios se convierte en un punto de referencia fundamental por lo que respecta a la participación laboral de las mujeres. En primer lugar, porque las mujeres con estudios superiores participan en igual proporción que los hombres. En segundo lugar, porque las mujeres con estudios primarios, que constituyen algo más de la mitad de la po-

blación femenina, tienen una tasa de actividad bajísima, no sólo en sí misma sino también en relación a la de los varones. En definitiva, así como para los varones el nivel de estudios no tiene influencia alguna sobre su participación laboral, para las mujeres se convierte en una variable que la condiciona, incluso entre las más jóvenes, de forma fundamental.

Durante los últimos cuatro años apenas han variado las tasas de actividad femenina por niveles de estudios. Para las mujeres con estudios primarios ha descendido dos puntos y para aquéllas con estudios secundarios y universitarios ha aumentado en torno a un punto y de forma irregular. Sin embargo, por grupos de edad las variaciones han sido importantes, en especial entre las mujeres de 25 a 44 años, que han incrementado su tasa de actividad: tres puntos las que tienen estudios primarios, siete aquellas con estudios secundarios y dos las universitarias. Por último, los descensos han correspondido a las menores de 25 años y a las mayores de 44 con estudios primarios.

CUADRO 1.12. Evolución de las tasas de actividad femenina y masculina según nivel de estudios y edad. (En %)

	MUJERES				VARONES			
	1987	1988	1989	1990	1987	1988	1989	1990
Primarios	21,3	20,4	18,9	19,0	66,7	65,6	62,7	61,9
25-44 años	37,2	36,0	37,5	40,2	96,8	97,0	96,9	96,4
> 44 años	13,4	12,4	11,1	10,7	52,7	51,6	49,5	49,0
Secundarios	57,3	56,9	58,7	58,7	77,2	76,6	75,4	74,0
16-24 años	53,1	53,8	50,4	48,5	58,0	56,1	52,6	48,4
25-44 años	67,2	67,4	73,2	73,9	99,0	98,8	98,4	97,8
> 44 años	32,9	23,9	29,1	34,7	71,8	69,3	70,4	70,7
Universitarios	66,9	67,5	69,9	67,6	74,8	71,0	70,1	69,1
16-24 años	45,4	41,7	45,8	38,2	34,4	29,4	26,2	24,7
25-44 años	88,0	89,5	89,0	90,1	93,6	91,0	88,9	89,8
> 44 años	52,5	42,2	47,6	51,3	76,3	69,4	68,8	70,4

Fuente: PRA medias anuales.

POBLACION DESEMPLEADA

13

Como se ha citado en la introducción del capítulo, la población laboralmente activa está formada por las personas ocupadas en actividades laborales y por aquéllas que se encuentran buscando un empleo. El desempleo sigue siendo uno de los principales problemas que afectan al País Vasco, y su incidencia es mayor en la población activa femenina que en la masculina.

En el primer semestre de 1990 (Véase Cuadro 1.13), la población desempleada del País Vasco estaba constituida por 85.900 mujeres y 64.100 varones. Es decir, más de la mitad, el 57,3 %, de las personas que se encuentran en paro son mujeres, cuando la población activa femenina apenas supera la tercera parte de la población activa total. En tasas de desempleo, proporción de paradas sobre población activa, significa que el 26,9 % de las mujeres que

quieren trabajar no pueden hacerlo, mientras que para los hombres la proporción se reduce al 11,4 %. Por tanto, la incidencia del paro sobre la población activa femenina es muy importante, con una tasa de desempleo que duplica ampliamente la de la población activa masculina, que ya de por sí es importante. Además, esto implica un descenso de diez puntos en la población femenina ocupada respecto de la población activa, del 36,9 % al 26,9 %.

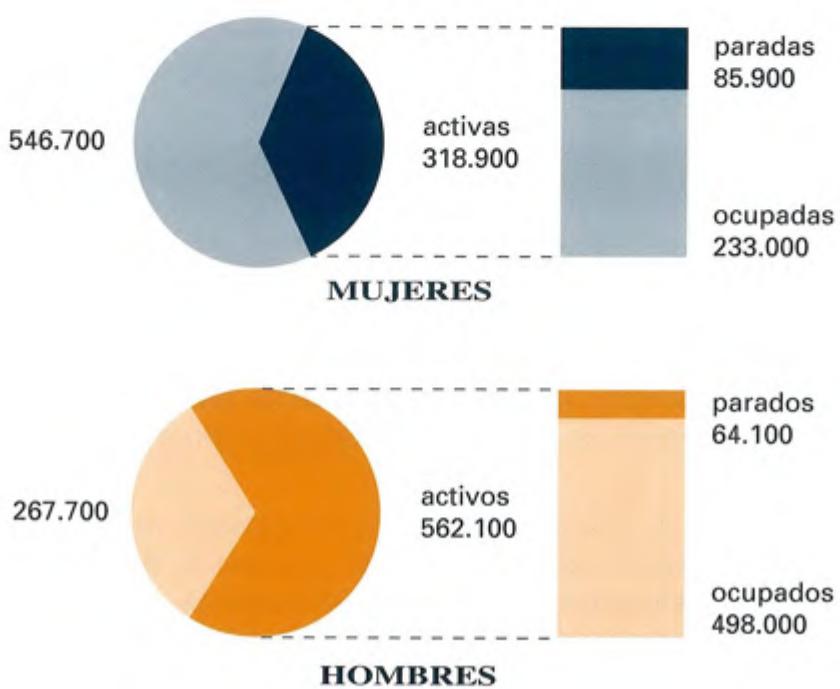
CUADRO 1.13. Población activa de 16 y más años parada y ocupada.
(Miles de personas)

	MUJERES	VARONES	TOTAL
Población activa de 16 y más años	318,9	562,1	881,0
Población parada	85,9	64,1	150,0
Tasa de paro	26,9 %	11,4 %	17,0 %
% sobre población parada total	57,3 %	42,7 %	100,0 %
Buscando primer empleo	41,4	20,9	62,3
Tasa de paro	13,0 %	3,7 %	7,1 %
% sobre el total	66,5 %	33,5 %	100,0 %
Buscando otro empleo	44,5	43,1	87,7
Tasa de paro	13,9 %	7,7 %	9,9 %
% sobre el total	50,8 %	49,2 %	100,0 %
Población ocupada	233,0	498,0	731,0
* Tasa de ocupación	26,9 %	60,0 %	43,1 %
% sobre población ocupada total	31,9 %	68,1 %	100,0 %

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

* NOTA: Tasa de ocupación sobre la población total (activa e inactiva).

Gráfico 7. Población activa de 16 y más años parada y ocupada



De las mujeres que se encuentran desempleadas, 44.500 ya han trabajado anteriormente y 41.400 buscan su primer empleo. El número de mujeres en paro que han trabajado anteriormente es similar al de los varones, mientras que el de aquellas que buscan su primer empleo duplica al de los varones.

Por tanto, si ya el nivel de paro entre las personas que han trabajado anteriormente es proporcionalmente superior en las mujeres, la desproporción es todavía mucho mayor entre quienes buscan su primer empleo. Es decir, que la dificultad para acceder al primer puesto de trabajo es muy superior en el caso de las mujeres.

Como se puede apreciar en el Cuadro 1.14, la tasa de desempleo para el conjunto de la población activa del País Vasco, el 17 %, es una de las más altas de Europa, sólo comparable a la de España e Irlanda, y muy superior a la media europea, el 10,6 %. Sin embargo, mientras la tasa masculina sólo supera en dos puntos a la tasa masculina europea, 11,4 % frente a 9 %, la tasa femenina duplica a la femenina europea, 26,9 % frente a 13,2 %. Por países, la tasa femenina vasca es la mayor de la Comunidad Europea, seguida de la de España, el 24,8 %, y ya a distancia, por las de Irlanda, Bélgica e Italia, con valores en torno al 18 %. No obstante, si se la compara en relación con la tasa masculina, la situación es similar a la de Bélgica, Grecia, Italia y España, países donde la tasa de paro femenina también duplica a la masculina.

CUADRO 1.14. Tasas de paro en los países de la Comunidad Económica Europea.
(En %)

PAÍSES	MUJERES	VARONES	TOTAL
País Vasco	26,9	11,4	17,0
España	24,8	12,5	16,7
Comunidad Europea	13,2	9,0	10,6
Alemania	7,9	5,3	6,3
Bélgica	18,4	7,6	11,8
Dinamarca	7,1	4,8	5,9
Francia	13,6	8,4	10,7
Grecia	11,5	5,1	7,4
Holanda	13,0	8,4	10,0
Irlanda	19,4	17,6	18,2
Italia	16,2	7,3	10,4
Luxemburgo	4,2	1,9	2,7
Portugal	9,4	5,4	7,1
Reino Unido	10,5	11,4	11,1

Fuentes: PRA 1.^{er} sem. 1990, EPA 1.^{er} trim. 1990, Eurostat año 1987.

Gráfico 8. Comparación de tasas de paro (% de paro entre los activos/as)



Durante los últimos cuatro años (Véase Cuadro 1.15), la tasa de paro femenina ha descendido algo más de cuatro puntos y la masculina cinco puntos, pero mientras entre los varones dicho descenso ha supuesto una reducción del paro en un tercio, entre las mujeres la reducción ha sido de un sexto. Por tanto, el relanzamiento económico ha beneficiado de momento más a los hombres, aumentando la desproporción existente entre las tasas de paro masculina y femenina. El descenso del paro femenino ha repercutido principalmente entre las mujeres que buscaban su primer empleo, tres puntos y medio, y entre los hombres la repercusión ha sido similar para los dos colectivos de parados.

CUADRO 1.15. Evolución de la tasa de paro femenina y masculina en los últimos cuatro años. (En %)

	MUJERES				VARONES			
	1987	1988	1989	1990	1987	1988	1989	1990
Tasa de paro	31,3	30,8	29,8	26,9	16,6	16,5	12,6	11,4
Buscando primer empleo	16,5	14,5	15,8	13,0	5,4	5,8	5,1	3,7
Buscando otro empleo	14,8	16,4	14,0	14,0	11,2	10,7	7,5	7,7

Fuentes: PRA medias anuales.

LA EDAD

1.3.1

El Cuadro 1.16 contiene las tasas de paro y la distribución del conjunto de parados y paradas por grupos de edad, y muestra la estrecha relación existente entre paro y edad, de forma que casi el 80 % de la población parada es menor de 35 años. La tasa de paro femenina para las menores de 25 años es altísima, el 48 %, es decir, una de cada dos jóvenes en disposición de trabajar no puede hacerlo, se reduce a la mitad para las mujeres de 25 a 44 años, aunque sigue siendo importante, superior al 20 %, y se reduce de nuevo a la mitad para las de 45 a 54 años, situándose en el 11 %. La tasa masculina, aunque menor que la femenina, también es alta para los menores de 25 años, el 35,4 %, e incluso para los de 25 a 34 años, el 14,5 %, pero a partir de los 35 años se mantiene por debajo del 5 %.

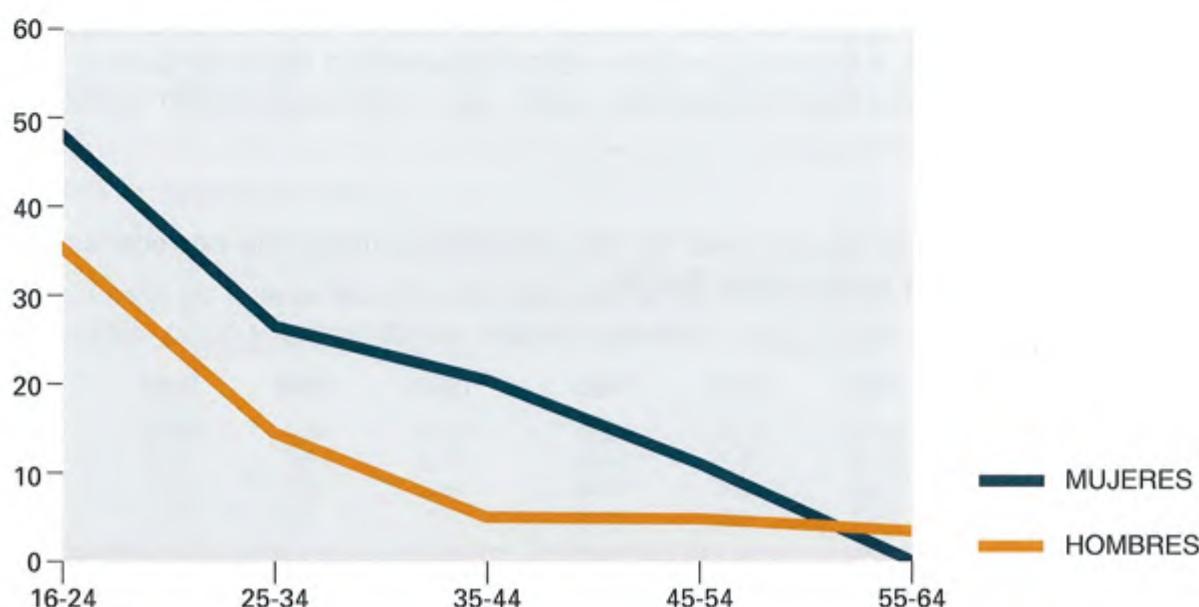
CUADRO 1.16. Tasas de paro y distribución de la población parada por grupos de edad.
(En %)

EDAD	TASAS DE PARO						% POBLACION PARADA					
	MUJERES			VARONES			MUJERES			VARONES		
	Total	1.º emp.	Otro	Total	1.º emp.	Otro	Total	1.º emp.	Otro	Total	1.º emp.	Otro
16-24	48,0	32,2	15,8	35,4	20,1	15,3	40,6	56,5	25,8	40,9	71,2	26,2
25-34	26,5	9,6	16,9	14,5	3,8	10,7	39,0	29,2	48,0	35,6	28,8	39,0
35-44	20,4	6,8	13,6	5,0	0,0	5,0	15,9	11,0	20,4	11,4	0,0	16,9
45-54	11,0	3,8	7,3	4,8	0,0	4,8	4,4	3,1	5,6	8,4	0,0	12,5
55-64	*	*	*	3,4	0,0	3,4	0,2	0,2	0,1	3,6	0,0	5,3

Fuente: PRA 1.º semestre de 1990.

* NOTA: Pocos efectivos muestrales, tasas inestables.

Gráfico 9. Tasas de paro (%) por edad y sexo



La gran mayoría de las mujeres que buscan su primer empleo son jóvenes, el 56,5 % tienen menos de 25 años y el 85,7 % menos de 35, pero el 14,3 % restante, unas 6.000 mujeres, han accedido por primera vez al mercado de trabajo con más de 35 años.

Las mujeres en paro que ya han trabajado anteriormente son de una edad media superior, la mitad tiene entre 25 y 34 años y la otra mitad se distribuye en partes iguales entre las menores de 25 años y las mayores de 35, y sus tasas de paro por edades son bastante similares a las de los varones, aunque entre los 25 y los 45 años las superan en unos siete puntos. Este último hecho puede estar relacionado, al menos en parte, con el regreso al mercado de trabajo de aquellas mujeres que lo abandonaron como consecuencia del matrimonio y la maternidad.

La distribución por edades de la tasa femenina de desempleo en el País Vasco es similar a la de España (Véase Cuadro 1.17). En la Comunidad Europea el paro femenino se reduce a la mitad, pero también alcanza valores importantes para las menores de 25 años, el 24,5 %, y para las de 25 a 34 años, el 16,2 %, y a partir de dicha edad se estabiliza en el 9 %.

CUADRO 1.17. Tasas de paro por grupos de edad en el P. Vasco, España y C. Europea. (En %)

EDAD	MUJERES			VARONES		
	P. Vasco	España	Europa	P. Vasco	España	Europa
16-24	48,0	45,5	24,5	35,4	30,1	19,8
25-34	26,5	28,4	16,2	14,5	15,3	9,8
35-44	20,4	17,5	9,8	5,0	8,5	6,7
45-54	11,0	11,2	8,9	4,8	7,7	6,8

Fuentes: PRA 1.^{er} sem. 1990, EPA 1.^{er} trim. 1989, Eurostat año 1986.

El descenso del paro femenino experimentado durante los últimos cuatro años ha sido generalizado para todos los grupos de edad (Cuadro 1.18), pero ha beneficiado en mayor medida a las mujeres de 35 a 54 años, con una reducción superior a los cinco puntos. La tasa de las menores de 35 años ha disminuido tres puntos, pero con una evolución bastante irregular.

CUADRO 1.18. Evolución de las tasas de paro femenina y masculina por edades en los últimos cuatro años. (En %)

EDAD	MUJERES				VARONES			
	1987	1988	1989	1990	1987	1988	1989	1990
16-24	51,1	50,3	52,9	48,0	47,9	46,4	38,9	35,4
25-34	29,5	31,6	29,3	26,5	17,3	19,4	15,2	14,5
35-44	25,5	19,8	19,4	20,4	6,3	6,1	5,1	5,0
45-54	17,7	16,2	9,8	11,0	7,5	7,0	5,1	4,8

Fuente: PRA medias anuales.

1.3.2

Al ser el desempleo un fenómeno que afecta principalmente a la población joven, la tasa de paro de las mujeres solteras supera ampliamente a la de las no solteras, el 33,7 % frente al 20,6 % (Véase Cuadro 1.19). A pesar de ello, la tasa de las no solteras es muy elevada, cinco veces superior a la de los varones no solteros. Entre las solteras predominan las paradas que buscan su primer empleo sobre las que ya han trabajado anteriormente, mientras que entre las no solteras sucede lo contrario.

Ahora bien, la información más importante contenida en el Cuadro 1.19 es que la distribución de la tasa femenina de paro por grupos de edad es casi idéntica para solteras y no solteras. Esto implica que el desempleo es independiente del estado civil, y si afecta en mayor medida a las solteras es únicamente porque son más jóvenes y entre éstas el paro es mayor. Para los varones la situación es muy diferente. Los no solteros tienen una tasa de paro muy baja e independiente de la edad, y entre los solteros la tasa es muy alta para los más jóvenes y va disminuyendo con la edad.

CUADRO 1.19. Tasas de paro y distribución de la población parada por estado civil y grupos de edad. (En %)

	TASAS DE PARO						% POBLACION PARADA					
	MUJERES			VARONES			MUJERES			VARONES		
	Total	1. ^{er} emp.	Otro	Total	1. ^{er} emp.	Otro	Total	1. ^{er} emp.	Otro	Total	1. ^{er} emp.	Otro
Solteros/as:												
No solter.	33,7	20,3	13,4	25,1	10,2	14,9	60,9	76,1	46,7	79,3	98,6	70,0
	20,6	6,0	14,5	3,7	0,1	3,6	39,1	23,9	53,3	20,7	1,4	30,0
Solteros/as:												
16-24 años	47,9	33,3	14,5	36,0	20,5	15,6	62,8	72,7	48,1	51,5	72,3	37,4
25-44 años	24,7	11,1	13,7	19,9	5,0	14,9	36,1	26,8	50,2	45,2	27,9	57,1
> 44 años	5,5	1,5	4,8	11,6	0,0	11,6	1,1	0,5	1,9	3,2	0,0	5,5
No solteros/as:												
16-24 años	52,6	12,8	39,7	3,3	0,0	3,3	6,1	5,1	6,5	0,4	0,0	0,4
25-44 años	24,2	7,0	17,2	3,8	0,2	3,6	84,0	82,8	84,4	54,0	100,0	52,9
> 44 años	7,8	2,8	5,0	3,6	0,0	3,6	10,0	12,1	9,1	45,7	0,0	46,7

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

La disminución de la tasa femenina de paro en los últimos años ha sido similar para solteras y no solteras, cinco y cuatro puntos respectivamente, como puede apreciarse en el Cuadro 1.20.

CUADRO 1.20. Evolución de la tasa de paro femenina y masculina según estado civil. (En %)

ESTADO CIVIL	MUJERES				VARONES			
	1987	1988	1989	1990	1987	1988	1989	1990
Solteros/as	38,9	38,0	37,3	33,7	33,9	32,6	26,3	25,1
No solteros/as	24,3	23,5	21,8	20,6	7,3	6,9	4,2	3,7

Fuente: PRA medias anuales.

EL NIVEL DE ESTUDIOS

1.3.3

Tal como muestran los datos del Cuadro 1.21, no existe relación directa entre el desempleo femenino y el nivel de estudios, pues la máxima tasa de paro corresponde a las mujeres con estudios secundarios, el 33,4 %, mientras que aquéllas con estudios primarios y universitarios tienen una tasa similar, en torno al 21 %. En relación con las tasas de paro masculinas, las mujeres con estudios secundarios y universitarios duplican la de los varones de su mismo nivel y la de las mujeres con estudios primarios es cuatro veces superior. Entre las paradas con estudios primarios predominan las que han trabajado anteriormente sobre las que buscan su primer empleo, entre las que tienen estudios secundarios ambos colectivos tienen igual importancia y entre las universitarias son mayoría las que buscan su primer empleo.

CUADRO 1.21. Tasas de paro y distribución de la población parada por nivel de estudios y grupos de edad. (En %)

	TASAS DE PARO						% POBLACION PARADA					
	MUJERES			VARONES			MUJERES			VARONES		
	Total	1.º emp.	Otro	Total	1.º emp.	Otro	Total	1.º emp.	Otro	Total	1.º emp.	Otro
Primarios	20,6	6,3	14,3	5,2	0,1	5,2	22,7	14,5	30,4	19,4	0,7	28,4
Secundarios	33,4	16,4	17,0	17,0	6,3	10,7	60,7	62,0	59,6	65,4	73,7	61,5
Universitarios	21,0	14,3	6,6	12,6	6,9	5,6	16,5	23,5	10,0	15,2	25,5	10,1
Primarios:												
16-24 años	*	*	*	*	*	*	0,1	0,6	0,0	1,5	0,0	1,6
25-44 años	29,9	8,9	20,9	6,4	0,1	6,2	85,7	83,5	86,3	51,6	100,0	51,0
> 44	7,3	2,5	4,8	4,3	0,0	4,3	14,3	15,9	13,7	46,8	0,0	47,3
Secundarios:												
16-24 años	47,8	30,3	17,5	33,7	18,4	15,2	53,7	69,3	38,7	53,5	79,8	38,2
25-44 años	26,1	8,4	17,7	12,0	2,1	9,9	44,4	29,2	59,2	42,9	20,2	56,1
> 44 años	11,0	4,6	6,4	4,9	0,0	4,9	1,8	1,6	2,1	3,6	0,0	5,7
Universitarios:												
16-24 años	51,7	42,2	9,9	50,0	36,6	14,1	47,9	56,9	29,2	36,4	48,6	23,0
25-44 años	14,9	8,7	6,3	10,7	5,1	5,6	50,7	43,1	68,5	59,0	51,4	69,0
> 44 años	3,3	1,2	2,1	2,7	0,0	2,7	1,4	0,0	2,2	4,6	0,0	8,0

Fuente: PRA 1.º semestre de 1990.

Resulta llamativo que la tasa de paro de las mujeres con estudios primarios sea similar a la de las universitarias y muy inferior a la de quienes tienen estudios secundarios, pero ello es debido, por un lado, a que su tasa de actividad es mucho menor y probablemente participen aquéllas que tengan más posibilidades o más necesidad de trabajo con independencia de la cualificación del mismo, y por otro lado a que, como su edad media es superior, se ven menos afectadas por el paro juvenil.

Al analizar las tasas femeninas de paro por grupos de edad en cada nivel de estudios, se aprecia que para las mujeres menores de 25 años la tasa es altísima, con independencia del nivel de estudios, en torno al 50 %, y que para las mayores de dicha edad, las tasas de las mujeres con estudios primarios y secundarios son similares y duplican a la de las universitarias.

El descenso de la tasa femenina de paro en los últimos cuatro años ha sido generalizado para los tres niveles de estudios (Véase Cuadro 1.22), aunque la evolución ha sido bastante irregular, y ha favorecido en mayor medida a las mujeres con estudios secundarios y universitarios.

CUADRO 1.22. Evolución de la tasa de paro femenina y masculina según nivel de estudios. (En %)

ESTUDIOS	MUJERES				VARONES			
	1987	1988	1989	1990	1987	1988	1989	1990
Primarios	22,1	23,4	18,6	20,6	9,8	9,5	6,1	5,2
Secundarios	38,9	37,0	37,0	33,4	24,5	24,0	18,7	17,0
Universitarios	29,4	28,1	28,6	21,0	16,1	17,7	13,4	12,6

Fuente: PRA medias anuales.

**OTRAS
CARACTERISTICAS
DE LA POBLACION
DESEMPLEADA**

1.3.4

Por último, se va a analizar la población desempleada en función del tiempo que lleva en el paro y además, para quienes han trabajado anteriormente, en función de su situación respecto al cobro del seguro de desempleo y del sector económico en el que trabajaron por última vez.

La duración media del período de desempleo para las mujeres es de 27,5 meses, sólo ligeramente superior a la de los varones que es de 25,2 meses (Véase Cuadro 1.23). El 27,4 % de las desempleadas lleva menos de un año en el paro, el 39,7 % entre uno y tres años y el 33 % más de tres años. La duración media es prácticamente igual para las desempleadas que buscan su primer empleo y para las que ya han trabajado antes, aunque entre las pri-

meras es algo mayor la proporción de las que llevan de uno a tres años en el paro, a costa de las que llevan menos de un año.

CUADRO 1.23. Duración del periodo de desempleo.

	MUJERES			VARONES		
	Total	1. ^{er} emp.	Otro	Total	1. ^{er} emp.	Otro
Duración media (meses)	27,5	27,3	27,7	25,2	25,9	24,8
Distribución por años (En %):						
Menos de uno	27,4	23,3	31,1	39,0	32,2	42,4
De uno a tres	39,7	43,7	36,0	31,0	33,7	29,7
Más de tres	33,0	33,0	32,9	30,0	34,1	27,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

De las mujeres en paro que han trabajado anteriormente, únicamente el 14,9 % cobra en la actualidad el seguro de desempleo, el 32,1 % lo ha cobrado alguna vez y aproximadamente la mitad, el 53 %, no lo ha cobrado nunca (Véase Cuadro 1.24). Entre los varones la situación es mejor, ya que un tercio de los parados cobra el seguro de desempleo, otro tercio lo ha cobrado alguna vez y el tercio restante no lo ha cobrado nunca.

CUADRO 1.24. Situación respecto al cobro del seguro de desempleo. (En %)

	MUJERES	VARONES
Cobran actualmente	14,9	32,3
Han cobrado alguna vez	32,1	34,7
No han cobrado nunca	53,0	33,0
TOTAL	100,0	100,0

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

La gran mayoría de las mujeres desempleadas que han trabajado anteriormente lo había hecho por última vez en el sector servicios, el 72,4 %, y el resto, casi en su totalidad, en el sector industrial (Véase Cuadro 1.25). Sin embargo, proporcionalmente las más afectadas por el paro son las mujeres del sector industrial, pues de él proviene el 25,5 % de las paradas, cuando en dicho sector sólo trabaja el 14,7 % de las mujeres ocupadas. No sucede lo mismo con los varones desempleados, y entre ellos los más perjudicados proporcionalmente son los trabajadores de la construcción.

Resulta evidente que la fortísima reconversión sufrida en el sector industrial del País Vasco afectó, proporcionalmente, en mayor medida a mujeres que a varones y, a la vista de los datos analizados, cobra sentido la interpretación de que la reincorporación de la mujer al sector industrial, llegado el momento de la recuperación económica, se está produciendo con mayor lentitud que en el caso de los varones.

CUADRO 1.25. Tasas de desempleo y distribución de la población por sectores económicos.

SECTORES	TASAS DE DESEMPLEO		% POBLACION OCUPADA	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Agricultura	0,5	2,2	2,9	3,3
Industria	25,5	34,7	14,7	45,1
Construcción	1,6	19,7	1,7	10,3
Servicios	72,4	40,8	80,8	41,3

Fuente: PRA 1.^{er} sem. 1990.

DISTRIBUCION DE LA POBLACION TOTAL

1.4

Para finalizar el capítulo, el Cuadro 1.26 muestra la distribución del conjunto de la población femenina y masculina mayor de 16 años, en relación con la actividad, laboral y no laboral, clasificada en cuatro categorías: ocupada laboralmente, desempleada, ocupada en actividades no laborales (tareas del hogar y estudios) e inactiva.

La mayoría de las mujeres, el 56,6 %, están ocupadas en actividades no laborales, principalmente dedicadas a las tareas del hogar y sólo el 26,9 % desarrollan una actividad laboral. Incluso entre los 25 y los 54 años, intervalo de edad que se corresponde con gran parte del ciclo de vida laboral, la proporción de mujeres ocupadas en actividades no laborales, el 45,7 %, es superior a la de quienes desarrollan una actividad laboral, el 40,9 %. En el caso de los hombres se invierte la situación, pues, el 60 % están ocupados en actividades laborales, proporción que se eleva al 87,1 % para quienes tienen edades comprendidas entre los 25 y los 54 años.

Estos datos ayudan a no perder los auténticos puntos de referencia entre los que se debate en la actualidad la participación de la mujer en la actividad laboral, pues, a pesar de los cambios que se han producido en los últimos años, todavía son minoría las mujeres que desarrollan una actividad laboral fuera del hogar.

CUADRO 1.26. Distribución de la población total en relación con la actividad, laboral y no laboral. (Miles de personas y % verticales)

RELACION	Total	MUJERES			VARONES			
		< 25	25-54	> 54	Total	< 25	25-54	> 54
Ocupada laboralmente	233,0 26,9	37,7 24,0	176,5 40,9	18,7 6,8	498,0 60,0	47,9 28,7	380,6 87,1	69,5 30,8
Desempleada	85,9 9,9	34,9 22,2	50,9 11,8	0,2 0,1	64,1 7,7	26,2 15,7	35,6 8,1	2,3 1,0
Ocupada activ. no laborales	489,9 56,6	80,5 51,2	197,2 45,7	212,3 76,8	106,9 12,9	87,4 52,3	8,6 2,0	10,9 4,8
Inactiva	56,7 6,6	4,2 2,7	7,1 1,6	45,3 16,4	160,8 19,4	5,5 3,3	12,2 2,8	143,1 63,4
TOTAL	865,6 100,0	157,3 100,0	431,8 100,0	276,6 100,0	829,7 100,0	167,0 100,0	437,0 100,0	225,7 100,0

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

Gráfico 10. Distribución de la población (en miles) de 16 y más años en relación con la actividad laboral y no laboral



1.5

CONCLUSIONES

La presencia de las mujeres vascas en el mercado de trabajo es todavía reducida, con una tasa de actividad del 36,9 %, que apenas supera la mitad de la tasa masculina que es del 67,7 %. La participación femenina es inferior a la media europea, aunque superior a la de España e Irlanda y similar a la de Italia, Holanda, Luxemburgo y Grecia. Sin embargo, se encuentra muy alejada de países como Francia y Reino Unido, con tasas de actividad femenina próximas al 50 %.

La tasa de actividad de las mujeres con estudios secundarios y universitarios es elevada, 58,7 % y 67,6 % respectivamente, y muy próxima a la de los varones, pero desciende bruscamente al 19 % para las mujeres con estudios primarios. Por edades, la tasa de actividad femenina alcanza su valor máximo, el 75,4 %, entre los 25 y 34 años, pero a partir de dicha edad desciende de forma casi lineal hasta el 13,7 %, entre los 55 y 64 años.

El estado civil sigue teniendo todavía una influencia decisiva sobre la participación femenina. La tasa de actividad de las solteras es alta, el 57,7 %, y duplica la de las no solteras, y cabe resaltar que entre las menores de 45 años, las solteras parecen que han alcanzado su techo de participación con una tasa del 91 % y que la participación de las no solteras apenas supera el 50 %.

Durante los últimos cuatro años la tasa de actividad femenina se ha mantenido constante, mientras la masculina ha descendido cuatro puntos. Este período de estabilización tiene lugar tras el fuerte incremento, cinco puntos, que experimentó los años 1985 y 1986 como consecuencia del relanzamiento económico. Ahora bien, entre las mujeres menores de 25 años y mayores de 55, la tasa de actividad ha descendido cinco puntos como consecuencia de la reducción del ciclo de vida laboral, si bien dicha reducción se ha visto compensada por el aumento de siete puntos entre las no solteras de 25 a 44 años, lo que implica un cambio muy importante en el comportamiento de las nuevas generaciones de mujeres casadas respecto a su participación en el mercado de trabajo.

La incidencia del paro sobre la población activa femenina del País Vasco es muy importante, con una tasa de desempleo del 26,9 %, que duplica ampliamente la de la población masculina, el 11,4 %. Es la más alta de la Comunidad Europea, seguida de la de España, el 24,8 %, y ya a distancia, por las de Irlanda, Bélgica e Italia, con valores en torno al 18 %. Las mujeres desempleadas se reparten por igual entre aquellas que han trabajado anteriormente y entre las que buscan su primer empleo.

El paro es un fenómeno que afecta principalmente a las mujeres jóvenes, el 80 % de las paradas son menores de 35 años, y en especial, a las menores de 25 años, entre quienes la tasa de paro es próxima al 50 %. Es independiente del estado civil, y si afecta en mayor medida a las solteras, es únicamente porque son más jóvenes y entre éstas el paro es mayor. Por último, afecta en mayor medida a las mujeres con estudios secundarios que a las que tienen estudios primarios y universitarios.

En los últimos cuatro años la tasa de paro femenina ha descendido algo más de cuatro puntos, y aunque el descenso ha sido generalizado para todo el colectivo de paradas, ha benefi-

ciado en mayor medida a las mujeres que buscaban su primer empleo, a aquellas con edades comprendidas entre los 35 y 54 años y a las que tienen estudios secundarios y universitarios.

La duración media del período de desempleo para las mujeres es de 27 meses. La gran mayoría de las paradas que han trabajado anteriormente provienen del sector servicios, aunque proporcionalmente las más afectadas por el desempleo son las del sector industrial, y únicamente el 15 % cobran actualmente el seguro de desempleo, frente al 32 % de los varones.

Por último, indicar que, al margen de las importantes variaciones experimentadas en la participación laboral femenina durante los últimos años, que ofrecen la posibilidad de colocar al País Vasco en escenarios futuros semejantes a los de las sociedades más avanzadas de la Europa Comunitaria, lo cierto es que en la actualidad, todavía son más las mujeres vascas que están dedicadas en exclusiva a las tareas del hogar que aquéllas que realizan una actividad laboral fuera del mismo.

2

POBLACION OCUPADA EN ACTIVIDADES LABORALES

2.1

INTRODUCCION

El declararse persona laboralmente activa no implica forzosamente que se ejerza una actividad laboral, pues entre la población laboralmente activa están incluidas las personas desempleadas. Como se ha visto en el capítulo anterior, el desempleo en el País Vasco alcanza a 150.000 personas, el 17 % de la población activa, y afecta principalmente a la gente joven y a las mujeres, el 80 % de las personas en paro son menores de 35 años y el 57,3 % son mujeres, y además, entre éstas la tasa de paro es altísima, el 26,9 % frente al 11,4 % para los varones.

Esas cifras de desempleo tan elevadas comportan un descenso relativamente importante en la tasa de ocupación con respecto a la tasa de actividad, especialmente entre la juventud y entre las mujeres, aunque en general, las características de la población ocupada coinciden con las de la población activa.

El Cuadro 2.1 contiene las tasas de ocupación y la distribución de la población ocupada femenina y masculina, por: edad, estado civil y nivel de estudios, así como la evolución de la tasa de actividad durante los últimos cuatro años.

Las variaciones más importantes que se producen con respecto a la población activa son las siguientes:

- En primer lugar, la tasa de ocupación femenina es diez puntos inferior a la tasa de actividad (ver cuadro 1.4), el 26,9 % frente al 36,9 %, y dicho descenso adquiere especial relevancia entre las mujeres menores de 35 años, del 46,2 % al 24 % para las menores de 25 años y del 75,4 % al 55,4 % para las de 25 a 34 años.
- En segundo lugar, que durante los últimos cuatro años se produce un incremento de dos puntos en la tasa de ocupación femenina, del 25 % al 26,9 %, cuando la tasa de actividad permanecía mas o menos constante.

CUADRO 2.1. Tasas de ocupación y distribución de la población ocupada. (En %)

	TASAS DE OCUPACION		% POBLACION OCUPADA	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Población ocupada:	233,0 26,9	498,0 60,0	100,0	100,0
Edad:				
16-24	24,0	28,7	16,2	9,6
25-34	55,4	80,2	39,9	26,9
35-44	36,5	93,3	22,8	28,0
45-54	25,7	89,1	13,0	21,4
55-64	13,6	52,8	7,3	13,2
65 o más	1,2	3,5	0,8	0,7
Estado Civil:				
Solteros/as	38,3	47,5	44,2	30,4
No solteros/as	21,8	67,9	55,8	69,6
Estudios:				
Primarios	15,1	58,6	32,4	45,2
Secundarios	39,1	61,5	44,7	41,2
Universitarios	53,4	60,3	22,9	13,6
Evolución:				
1987	25,0	59,8	100,0	100,0
1988	25,2	58,8	100,0	100,0
1989	26,0	60,1	100,0	100,0
1990	26,9	60,0	100,0	100,0

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990, Medias anuales.

Gráfico 11. Tasas de ocupación (%) según nivel de estudios

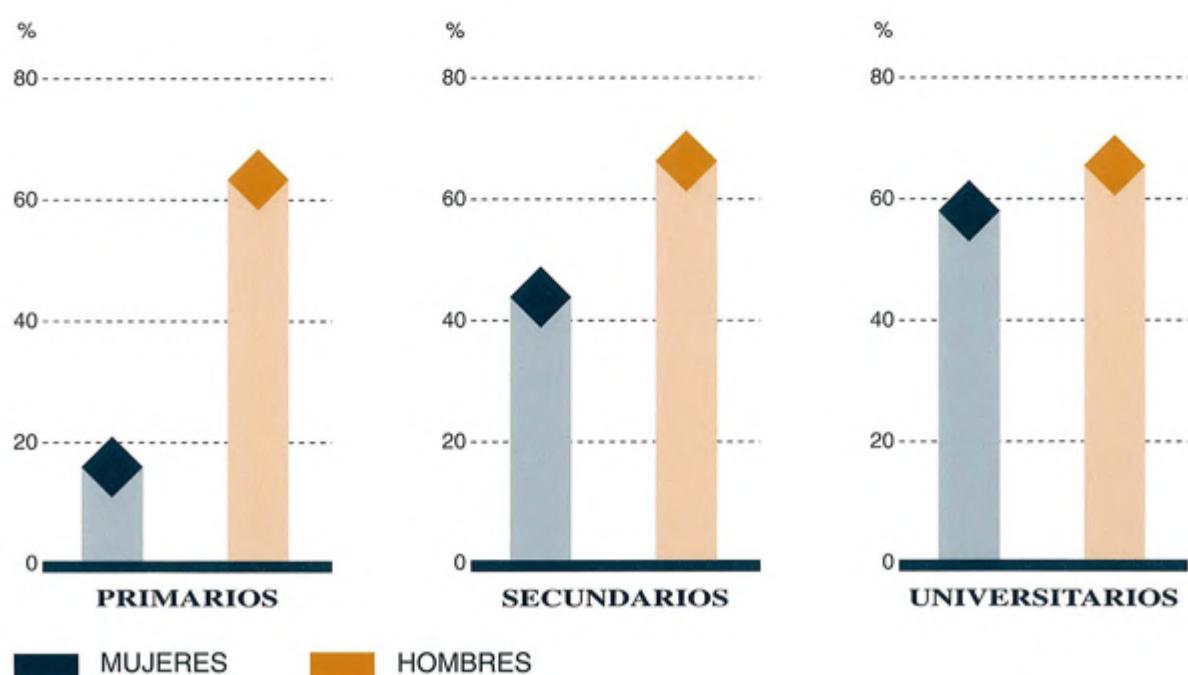


Gráfico 12. Tasas de ocupación (%) por edad y sexo

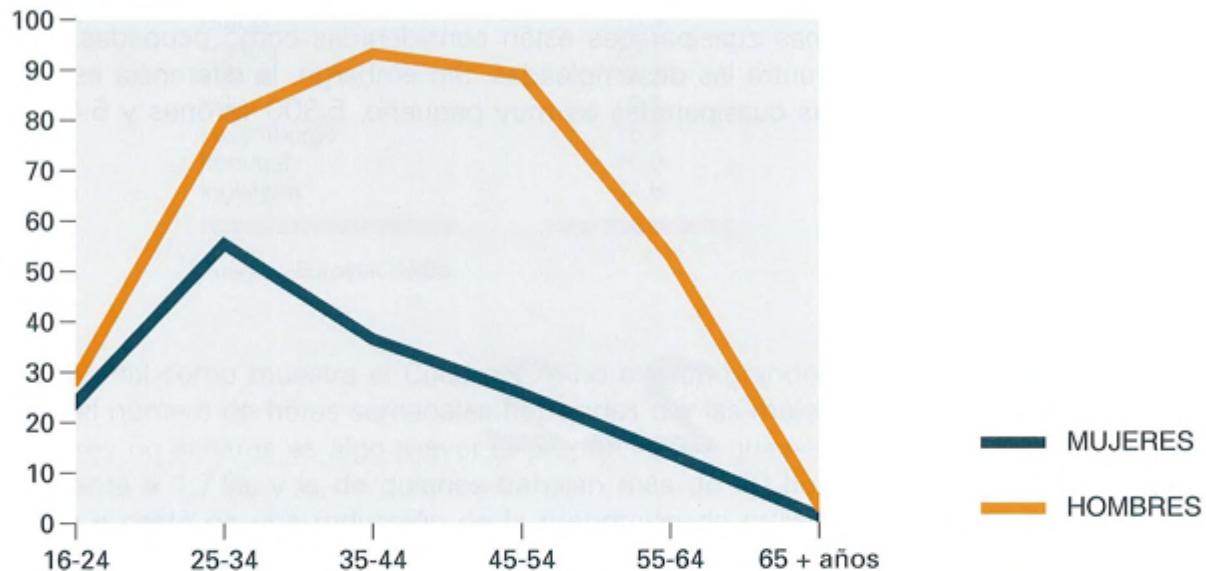
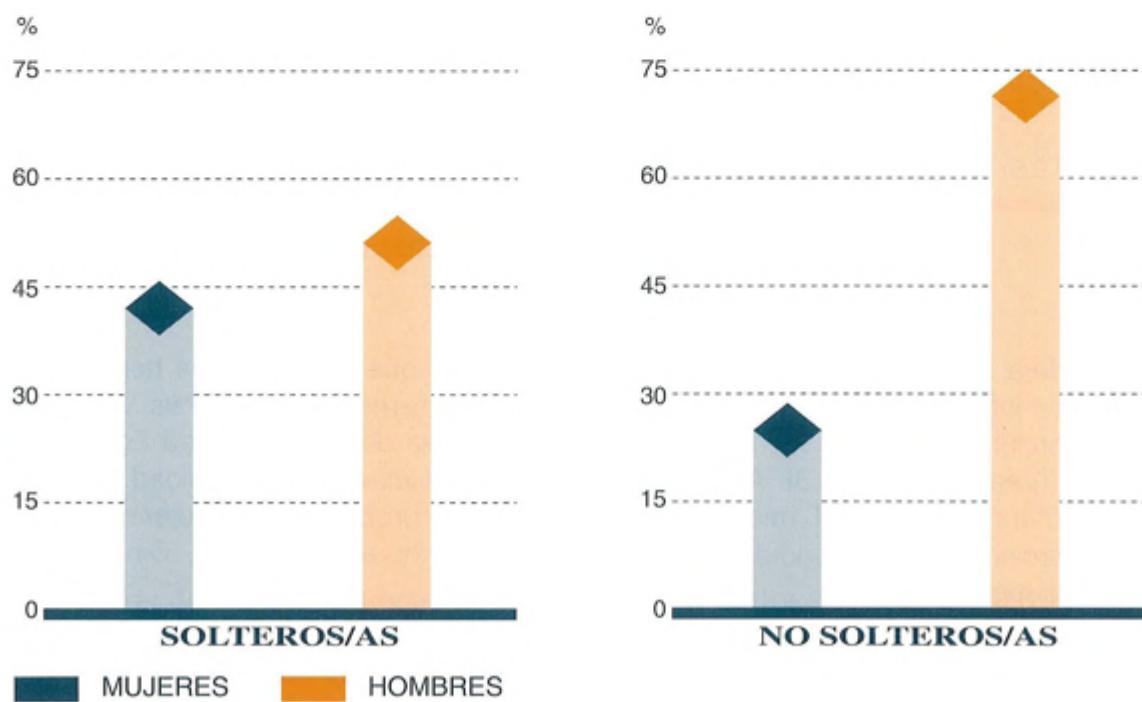


Gráfico. 13. Tasas de ocupación (%) según estado civil



A continuación se va a realizar un análisis detallado de la población ocupada en función del número de horas semanales trabajadas, el sector económico, la rama de actividad, la profesión y la situación profesional. Por último, se aplicará el mismo análisis a la población asalariada, aunque en forma más resumida.

Antes de iniciar dicho análisis, es preciso indicar que las cifras de población ocupada que se van a utilizar a partir de este momento van a ser ligeramente superiores a las utilizadas hasta ahora, debido a que las personas cuasiparadas están consideradas como ocupadas, cuando hasta ahora se las ha incluido entre las desempleadas. Sin embargo, la diferencia es mínima ya que el colectivo de personas cuasiparadas es muy pequeño, 5.300 varones y 5.400 mujeres.

NUMERO DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS

2.2

Como se puede apreciar en el Cuadro 2.2, el número medio de horas semanales trabajadas por la población femenina es de 35,1 horas, por debajo de las 39,4 horas que por término medio trabaja la población masculina.

CUADRO 2.2. Número de horas semanales trabajadas según el sexo. (En % verticales)

	MUJERES	VARONES
Media de horas	35,1	39,4
< 15 horas	4,5	0,7
15-29 horas	15,5	3,9
30-39 horas	25,7	19,5
40 horas	37,1	55,7
> 40 horas	17,3	20,1

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

Si se considera como trabajo a tiempo parcial aquél en el que el número de horas semanales trabajadas es inferior a las 30 horas, la proporción de mujeres que en el País Vasco trabajan a tiempo parcial sería del 20 %, no muy inferior a la media de la Comunidad Europea que es del 27,3 % (Véase Cuadro 2.3). Ahora bien, entre los países de la Comunidad no existe homogeneidad al respecto y así, mientras para la mayoría la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial está comprendida entre el 10 % y el 30 %, en Inglaterra y Dinamarca, dicha proporción supera el 40 %.

CUADRO 2.3. Trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea. (En %)

PAÍSES	MUJERES	VARONES
Comunidad Europea	27,3	3,3
Bélgica	22,6	2,1
Dinamarca	41,9	8,7
Alemania	29,8	2,1
Grecia	10,3	3,4
Francia	23,1	3,4
Irlanda	14,3	2,6
Italia	9,5	2,8
Luxemburgo	15,7	2,0
Portugal	10,0	3,4
Inglaterra	44,5	4,6

Fuente: Eurostat 1986.

Por último, tal como muestra el Cuadro 2.4, no existen grandes diferencias entre las distribuciones del número de horas semanales trabajadas por las mujeres según su estado civil. Entre las mujeres no solteras es algo mayor la proporción de quienes trabajan menos de 15 horas, 4,4 % frente a 1,7 %, y la de quienes trabajan más de 40 horas, 18,0 % frente a 14,2 %, y todo ello a costa de una reducción de la proporción de mujeres que trabajan entre 30 y 40 horas.

CUADRO 2.4. Número de horas semanales trabajadas según el estado civil.
(En % verticales)

HORAS	MUJERES		VARONES	
	Solteras	No solteras	Solteros	No solteros
< 15 horas	1,7	4,4	1,9	0,2
15-29 horas	16,7	17,7	5,1	4,5
30-39 horas	29,1	26,7	21,7	24,7
40 horas	38,3	33,2	51,7	52,6
> 40 horas	14,2	18,0	19,7	18,0

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

SECTOR ECONOMICO

2.3

La gran mayoría de las mujeres ocupadas trabajan en el sector servicios, el 80,8 %, y el resto lo hace principalmente en el sector industrial, el 14,7 % (Véase el Cuadro 2.5). La proporción de mujeres que trabajan en la agricultura y en la construcción es muy pequeña, el 2,9 % y el

1,7 % respectivamente. Los varones se concentran principalmente en el sector industrial, el 45,1 %, y en el sector servicios, el 41,3 %, aunque es relativamente importante la proporción de quienes trabajan en la construcción, el 10,3 %.

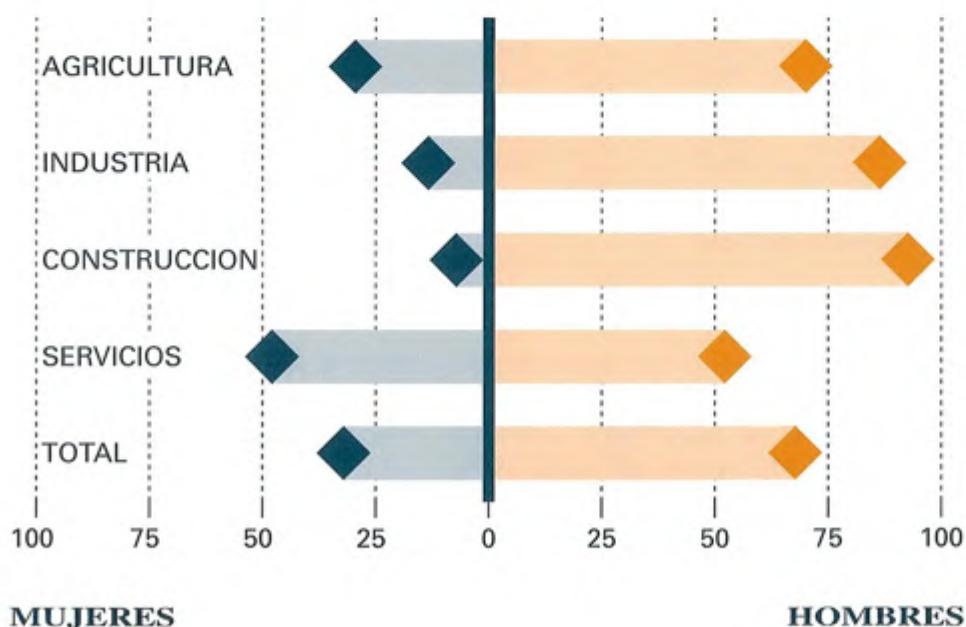
Si se considera la distribución por sexos dentro de cada sector, las mujeres constituyen prácticamente la mitad de quienes trabajan en el sector servicios, alcanzan una proporción considerable en la agricultura, el 29,5 %, y son franca minoría en la industria, el 13,4 %, y en la construcción, el 7,2 %, donde además muchas de ellas realizan trabajos administrativos.

CUADRO 2.5. Distribución de la población ocupada por sectores económicos.

SECTORES	ABSOLUTOS		% VERTICALES		% HORIZONTALES	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Agricultura	6,9	16,5	2,9	3,3	29,5	70,5
Industria	35,0	227,1	14,7	45,1	13,4	86,6
Construcción	4,0	51,9	1,7	10,3	7,2	92,8
Servicios	192,7	208,0	80,8	41,3	48,1	51,9
TOTAL	238,4	503,3	100,0	100,0	32,1	67,9

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

Gráfico 14. Población ocupada (en miles y % horizontales) por sectores económicos



Debido a la baja participación que el sector agrícola tiene en el conjunto de la economía vasca, la proporción de mujeres que trabajan en él, el 2,9 %, es muy inferior a la de la Comunidad Europea, el 7,3 %, (Véase el Cuadro 2.6). También es menor la proporción de mujeres vascas que trabajan en la industria y en la construcción, el 16,4 % frente al 19,8 %, y ambas diferencias se ven compensadas por una mayor presencia en el sector servicios.

CUADRO 2.6. Población ocupada por sectores económicos en el País Vasco, España y Comunidad Europea. (En % verticales)

SECTORES	MUJERES			VARONES		
	P. Vasco	España	Europa	P. Vasco	España	Europa
Agricultura	2,9	11,1	7,3	3,3	13,3	8,1
Industria-Construcción	16,4	17,2	19,8	55,4	40,7	39,7
Servicios	80,8	71,7	72,9	41,3	46,0	52,2

Fuentes: PRA 1.^{er} sem. 1990, EPA 1.^{er} trim. 1990, Eurostat 1987.

Como se puede apreciar en el Cuadro 2.7, únicamente en el sector agrícola se produce un cambio importante en la distribución de la población femenina ocupada en función de la edad, pues la proporción de mujeres que trabajan en dicho sector es del 8,3 % para las mayores de 44 años y tan sólo del 1,5 % para las menores de dicha edad. En el sector servicios y en la construcción es algo mayor la participación de las menores de 45 años, y en la industria apenas existen diferencias por grupos de edad. Entre los varones las variaciones en función de la edad son muy importantes, y afectan de forma especial al sector industrial, ya que la proporción de quienes trabajan en él disminuye del 51,6 % para los mayores de 44 años al 34,3 % para los menores de 25 años. Este descenso es compensado por una mayor presencia en la construcción y, principalmente, en el sector servicios por parte de los menores de 45 años.

CUADRO 2.7. Población ocupada por sectores económicos y grupos de edad. (En % verticales)

SECTORES	MUJERES			VARONES		
	< 25	25-44	> 44	< 25	25-44	> 44
Agricultura	1,6	1,4	8,3	5,7	2,0	4,7
Industria	13,6	15,4	13,5	34,3	42,9	51,6
Construcción	2,4	1,9	0,3	13,7	10,0	9,8
Servicios	82,5	81,3	77,9	46,2	45,1	34,0

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

Durante los últimos cuatro años la proporción de mujeres que trabajan en el sector agrícola ha disminuido del 5,1 % al 2,9 %, principalmente como consecuencia de la elevada edad media de las mujeres del sector, y dicho descenso ha supuesto un ligerísimo aumento en la proporción de quienes trabajan en el resto de los sectores. Por su parte, entre los varones apenas ha habido variaciones.

**CUADRO 2.8. Evolución de la población ocupada por sectores económicos.
(En % verticales)**

SECTORES	MUJERES				VARONES			
	1987	1988	1989	1990	1987	1988	1989	1990
Agricultura	5,1	4,0	2,7	2,9	4,1	4,3	3,6	3,3
Industria	14,6	12,6	15,3	14,7	44,0	45,0	45,5	45,1
Construcción	0,5	1,0	1,2	1,7	10,3	10,5	11,0	10,3
Servicios	79,8	82,4	80,9	80,8	41,5	40,1	39,9	41,3

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

RAMA DE ACTIVIDAD

2.4

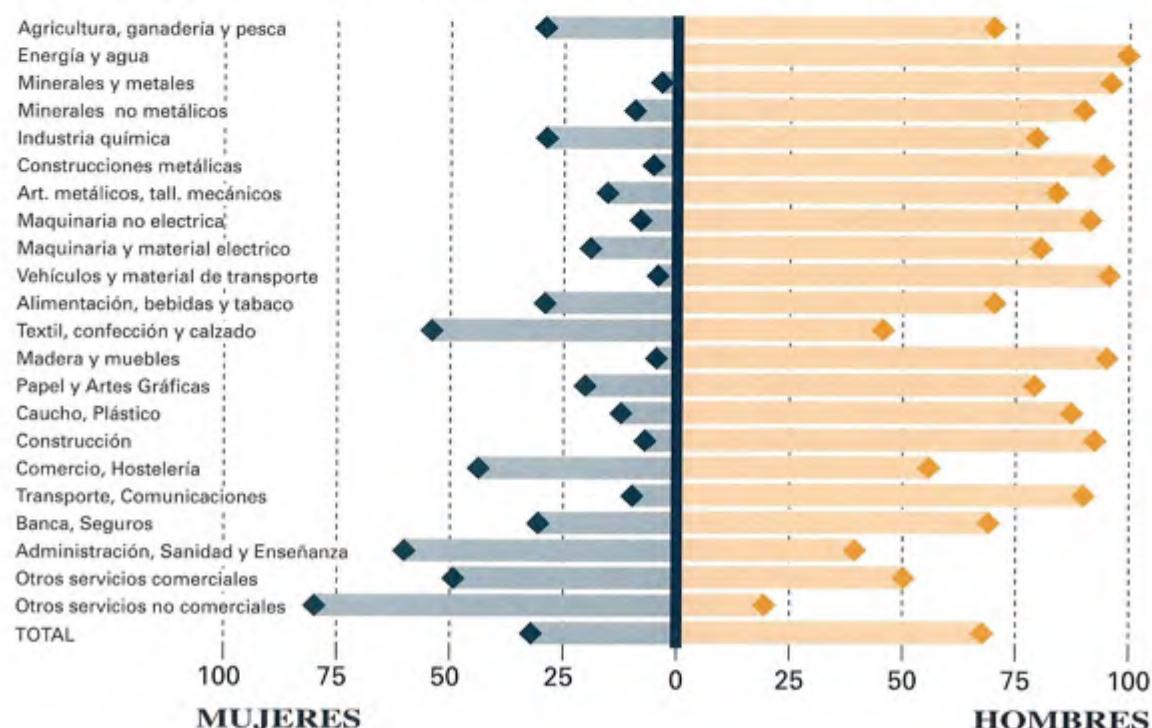
Como ya se ha indicado, la gran mayoría de las mujeres trabajan en el sector servicios y en concreto (Véase Cuadro 2.9), se concentran en cuatro ramas de actividad: el 25,1 % en el comercio y la hostelería, el 24,9 % en la administración, la sanidad y la enseñanza, el 15,6 % en otros servicios no comerciales, personales y domésticos principalmente, y el 10,6 % en otros servicios comerciales. Por tanto, estas cuatro ramas de actividad aglutinan al 76,2 % de la población femenina ocupada, mientras que sólo recogen al 30,1 % de la masculina, que tiene una distribución por ramas de actividad mucho más homogénea.

CUADRO 2.9. Distribución de la población ocupada por ramas de actividad

RAMAS	ABSOLUTOS		% VERTICALES		% HORIZONTALES	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Agricultura, ganadería y pesca	6,9	16,5	2,9	3,3	29,3	70,7
Energía y agua	0,0	4,1	0,0	0,8	0,0	100,0
Minerales y metales	0,9	22,1	0,4	4,4	3,7	96,3
Minerales no metálicos	0,8	7,5	0,3	1,5	9,6	90,4
Industria química	2,2	8,8	0,9	1,7	20,1	79,9
Construcciones metálicas	2,0	35,1	0,8	7,0	5,4	94,6
Artículos metálicos. Talleres mecánicos	5,2	28,2	2,2	5,6	15,6	84,4
Maquinaria no eléctrica	2,1	23,7	0,9	4,7	8,2	91,8
Maquinaria y material eléctrico	4,7	19,7	2,0	3,9	19,1	80,9
Vehículos y material de transporte	0,9	19,5	0,4	3,9	4,2	95,8
Alimentación, bebidas y tabaco	5,2	12,6	2,2	2,5	29,2	70,8
Textil, confección y calzado	4,9	4,2	2,1	0,8	54,1	45,9
Madera y muebles	0,6	11,5	0,2	2,3	4,6	95,4
Papel y artes gráficas	2,9	11,1	1,2	2,2	20,5	79,5
Caucho-plástico	2,8	19,4	1,2	3,8	12,4	87,6
Construcción	4,0	51,9	1,7	10,3	7,1	92,9
Comercio-hostelería	60,0	77,0	25,1	15,3	43,8	56,2
Transporte-comunicaciones	4,6	42,3	1,9	8,4	9,8	90,2
Banca-seguros	6,4	14,4	2,7	2,9	30,7	69,3
Administración, sanidad y enseñanza	59,3	39,2	24,9	7,8	60,2	39,8
Otros servicios comerciales	25,3	26,0	10,6	5,2	49,3	50,7
Otros servicios no comerciales	37,2	9,2	15,6	1,8	80,2	19,8
TOTAL	238,4	503,3	100,0	100,0	32,1	67,9

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

Gráfico 15. Población ocupada (% horizontales) por ramas de actividad



La gran concentración de la población femenina ocupada en las cuatro ramas de actividad citadas, provoca una fuerte feminización de las mismas y así, las mujeres constituyen el 80,2 % de la población ocupada en servicios personales y domésticos, el 60,2 % en la administración, la sanidad y la enseñanza, el 49,3 % en otros servicios comerciales y el 43,8 % en el comercio y la hostelería, y también alcanza a una de las ramas del sector industrial, la de la industria textil, de la confección y del calzado, en la que las mujeres suponen el 54,1 % del total. Además, la mayoría de los trabajos que se corresponden con las ramas citadas constituyen una prolongación de los trabajos realizados tradicionalmente por las mujeres en la familia.

En el resto de ramas de actividad la presencia femenina es inferior a la proporción que suponen las mujeres sobre el total de población ocupada, el 32,1 %, aunque es relativamente importante en la rama de banca y seguros, el 30,7 %, y en la agricultura, el 29,3 %, y dentro del sector industrial, en la rama de alimentación, bebidas y tabaco, el 29,2 %, en la de papel y artes gráficas, el 20,5 %, en la industria química, el 20,1 % y en la de maquinaria y materiales eléctricos, el 19,1 %. Y es prácticamente nula en las siguientes ramas: energía y agua, minerales y metales, construcciones metálicas, vehículos y material de transporte y madera y muebles.

Por tanto, existe una clara segregación por sexos en la distribución de la población ocupada entre las diferentes ramas de actividad y una forma de cuantificar dicha segregación la suministra el índice de disimilitud, que calcula la proporción mínima de mujeres que deberían cambiar de rama de actividad para terminar con la segregación, si la distribución de los hombres permanece constante. Este índice tiene la propiedad de ser independiente de la proporción que supongan las mujeres o los hombres sobre el total de la población ocupada, aunque sí depende del número de ramas consideradas y su fórmula matemática es la siguiente:

$$I.D. = \frac{1}{2} \sum_i \frac{M_i}{M} - \frac{H_i}{H} \times 100$$

Donde:

M_i = N.º total de mujeres ocupadas en la rama de actividad i.

M = N.º total de mujeres ocupadas.

H_i = N.º total de hombres ocupados en la rama de actividad i.

H = N.º total de hombres ocupados.

En función de los datos del primer semestre de 1990, el 47,4 % de las mujeres ocupadas tendrían que cambiar de rama de actividad si se quisiese acabar con la segregación. Dicha proporción es muy elevada, más si se tiene en cuenta que el número de ramas de actividad consideradas no es muy grande. La segregación es mayor en el sector industrial, 34,1 %, pero no deja ser importante en el sector servicios, 27,5 %.

Durante los últimos cuatro años el índice de segregación ha permanecido prácticamente constante:

1987	1988	1989	1990
46,7 %	48,7 %	47,8 %	47,4 %

y por tanto, a pesar de que cuatro años son muy pocos para establecer una tendencia, no parece que la segregación por sexos en la distribución de la población ocupada por ramas de actividad tienda a disminuir por el momento, al menos de forma significativa.

2.5

PROFESIÓN

La gran segregación por sexos existente en la distribución de la población ocupada entre las diversas ramas de actividad lleva implícita, o más bien, es consecuencia de la gran segregación existente en cuanto a la profesión ejercida. Además, la segregación profesional por sexos va a ser superior, debido a que muchos de los empleos femeninos del sector industrial se corresponden con trabajos administrativos.

En efecto, la gran mayoría de la población femenina ocupada se aglutina en torno a cuatro profesiones o grupos de profesiones (Véase Cuadro 2.10). El 29,4 % ejercen profesiones relacionadas con los servicios personales, domésticos y de hostelería; el 19,5 % son auxiliares administrativas; el 15,5 % comerciantes y vendedoras y el 13,3 % técnicas y profesionales intermedias, profesoras de E.G.B. y enfermeras principalmente. Por tanto, en estos cuatro grupos de profesiones se concentran el 77,7 % de las mujeres ocupadas, mientras que sólo las ejercen el 19,3 % de los varones ocupados.

CUADRO 2.10. Distribución de la población ocupada por profesiones.

PROFESIONES	ABSOLUTOS		% VERTICALES		% HORIZONTALES	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Personal directivo	2,3	22,4	1,0	4,5	9,3	90,7
Técnicos/as y profesionales superiores	13,1	22,9	5,5	4,5	36,3	63,7
Técnicos/as y profesionales intermedios/as	31,7	17,2	13,3	3,4	64,8	35,2
Jefes administrativos/as	2,4	28,6	1,0	5,7	7,6	92,4
Administrativos/as	5,3	37,6	2,2	7,5	12,3	87,7
Auxiliares administrativos/as	46,6	36,5	19,5	7,2	56,1	43,9
Comerciantes y vendedores/as	37,1	19,5	15,5	3,9	65,5	34,5
Otro personal de servicios	70,2	24,3	29,4	4,8	74,3	25,7
Agricultores/as	6,7	16,0	2,8	3,2	29,5	70,5
Trabajadores/as siderometalúrgicos/as	0,5	19,0	0,2	3,8	2,3	97,7
Trabajadores/as fabricación de herramientas	3,2	42,9	1,3	8,5	6,8	93,2
Mecánicos/as y montadores/as de precisión	1,0	22,8	0,4	4,5	4,2	95,8
Electricistas	2,8	27,1	1,2	5,4	9,5	90,5
Fontaneros/as, soldadores/as y chapistas	0,0	26,1	0,0	5,2	0,0	100,0
Albañiles y trabajadores/as construcción	0,0	33,4	0,0	6,6	0,0	100,0
Conductores/as	0,6	31,6	0,2	6,3	1,7	98,3
Otros/as trabajadores/as industriales	15,4	75,7	6,5	15,0	16,9	83,1
TOTAL	238,4	503,3	100,0	100,0	32,1	67,9

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

Tal como sucedía con las ramas de actividad, se produce una fuerte feminización de estas profesiones, en las que las mujeres constituyen mayoría. El 74,3 % de quienes trabajan en servicios personales, domésticos y de hostelería, el 65,5 % de los/as comerciantes y vendedores/as, el 64,8 % de los/as profesionales intermedios/as y el 56,1 % de los/as auxiliares administrativos/as.

La presencia femenina alcanza proporciones relativamente importantes entre los/as profesionales superiores, el 36,3 %, entre los/as agricultores/as, el 29,5 % y en algunos de los trabajos industriales de las ramas en las que la presencia femenina era significativa: textil y confección, alimentación, bebidas y tabaco, etc. Sin embargo, es muy baja, inferior al 10 %, entre el personal directivo y prácticamente nula en la mayoría de las profesiones relacionadas con la industria y la construcción: obreros/as siderometalúrgicos/as, mecánicos/as y montadores/as, fontaneros/as y soldadores/as, albañiles y conductores/as.

El índice de disimilaridad por sexos para la distribución por profesiones es muy alto, el 59,3 %, superior al de la distribución por ramas de actividad, que era del 47,4 %, e indica que casi el 60 % de las mujeres ocupadas deberían cambiar de profesión para acabar con la segregación. En los últimos cuatro años dicho índice ha permanecido prácticamente constante:

1987	1988	1989	1990
57,9 %	59,2 %	58,1 %	59,3 %

y por tanto, al igual que sucedía con las ramas de actividad, no parece que la segregación por sexos en la distribución de la población ocupada por profesiones tienda a disminuir por el momento.

La concentración de la población femenina ocupada en tan pocas profesiones y su poca presencia en la mayoría de las restantes, tiene una importante repercusión en la dinámica del mercado de trabajo, en especial entre la población asalariada, ya que las incorporaciones de mujeres a la actividad laboral siguen encaminándose principalmente hacia esas profesiones claramente feminizadas, pues apenas ha habido variaciones en los últimos años, y tampoco parece que dicha tendencia se vaya a quebrar en un futuro próximo.

Además, como se puede apreciar a simple vista y se constatará en el capítulo quinto del estudio, la mayoría de las profesiones en las que predominan las mujeres son aquéllas en las que el nivel salarial es más bajo, y por tanto, a los efectos directos que implica la segregación profesional en sí misma, hay que añadir las repercusiones salariales de una segregación en general selectiva, y otro tipo de repercusiones también muy importantes y relacionadas con la poca creatividad, posibilidades de promoción e incluso poco prestigio social de algunas de dichas profesiones.

SITUACION PROFESIONAL

2.6

El 78 % de las mujeres ocupadas son trabajadoras asalariadas, el 1,5 % cooperativistas, el 1 % empresarias con trabajadores/as a su cargo, el 13,8 % empresarias individuales o trabajadoras autónomas y el 5,8 % ayudan en negocios familiares (Véase Cuadro 2.11). La distribución no difiere en gran medida de la de los varones ocupados, aunque entre estos es muy superior la proporción de empresarios y cooperativistas a costa de una importante reducción de quienes ayudan en negocios familiares. Como consecuencia, las mujeres son mayoría, el 66,3 %, entre las personas que ayudan en negocios familiares y tienen una escasa presencia en el mundo empresarial, el 16 %, y en el cooperativista, el 18 %.

CUADRO 2.11. Distribución de la población ocupada según su situación profesional.

SITUACION PROFESIONAL	ABSOLUTOS		% VERTICALES		% HORIZONTALES	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Empleador/a	2,3	12,4	1,0	2,5	16,0	84,0
Trabajador/a autónomo/a	32,8	70,1	13,8	13,9	31,9	68,1
Ayuda familiar	13,8	7,0	5,8	1,4	66,3	33,7
Cooperativista	3,6	16,2	1,5	3,2	18,0	82,0
Asalariado/a	186,0	397,7	78,0	79,0	31,9	68,1
TOTAL	238,4	503,3	100,0	100,0	32,1	67,9

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

En el sector agrícola (Véase Cuadro 2.12), la distribución en función de la situación profesional difiere totalmente de la del resto de los sectores. El 62,3 % de las mujeres que trabajan en la agricultura lo hacen como trabajadoras autónomas, el 24,4 % ayudan en explotaciones familiares, y las asalariadas sólo suponen el 13,2 %. Entre los varones, los trabajadores autónomos suponen el 50,4 %, los que ayudan en explotaciones familiares el 7,9 % y los asalariados el 38,9 %.

En el sector servicios las mujeres se distribuyen de forma similar al conjunto de la población femenina ocupada y en el sector industrial las asalariadas y las cooperativistas alcanzan porcentajes superiores a la media.

CUADRO 2.12. Distribución de la población ocupada según su situación profesional y el sector económico. (En % verticales)

SITUACION PROFESIONAL	MUJERES				VARONES			
	Agricul.	Industr.	Constru.	Servic.	Agricul.	Industr.	Constru.	Servic.
Empleador/a	0,0	0,0	8,3	1,3	2,3	1,5	6,2	3,1
Trabajador/a autónomo/a	62,3	6,2	4,3	14,1	50,4	2,9	19,4	22,5
Ayuda familiar	24,4	2,5	11,7	5,1	7,9	0,2	0,6	2,2
Cooperativista	0,0	5,6	0,0	0,6	0,4	4,8	0,1	0,7
Asalariado/a	13,2	85,7	75,7	78,9	38,9	90,5	73,7	71,5

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

POBLACION ASALARIADA

2.7

El Cuadro 2.13 muestra la distribución de la población asalariada femenina y masculina por sectores económicos y ramas de actividad, y salvo el lógico descenso en las cifras absolutas, en especial en las del sector agrícola, apenas se producen variaciones respecto a la distribución del conjunto de la población ocupada.

CUADRO 2.13. Distribución de la población asalariada por sectores económicos y ramas de actividad.

	ABSOLUTOS		% VERTICALES		% HORIZONTALES	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
SECTORES						
Agricultura	0,6	6,5	0,3	1,6	8,5	91,5
Industria	32,1	216,4	16,9	52,3	12,9	87,1
Construcción	3,1	38,4	1,6	9,3	7,5	92,5
Servicios	153,6	152,6	81,1	36,9	50,2	49,8
RAMAS						
Agricultura, ganadería y pesca	0,6	6,5	0,3	1,6	8,5	91,5
Energía y agua	0,0	4,1	0,0	1,0	0,0	100,0
Minerales y metales	0,9	22,0	0,4	5,3	3,7	96,3
Minerales no metálicos	0,8	7,5	0,4	1,8	9,7	90,3
Industria química	2,2	8,5	1,2	2,1	20,6	79,4
Construcciones metálicas	2,0	33,9	1,1	8,2	5,6	94,4
Artículos metálicos. Talleres mecánicos	4,8	26,7	2,5	6,5	15,1	84,9
Maquinaria no eléctrica	2,1	23,3	1,1	5,6	8,3	91,7
Maquinaria y material eléctrico	4,6	18,9	2,4	4,6	19,4	80,6
Vehículos y material de transporte	0,9	19,3	0,4	4,7	4,2	95,8
Alimentación, bebidas y tabaco	4,7	11,7	2,5	2,8	28,7	71,3
Textil, confección y calzado	3,3	3,3	1,7	0,8	49,6	50,4
Madera y muebles	0,6	8,5	0,3	2,1	6,1	93,9
Papel y artes gráficas	2,7	9,8	1,4	2,4	21,6	78,4
Caucho-plástico	2,8	19,1	1,5	4,6	12,6	87,4
Construcción	3,1	38,4	1,6	9,3	7,5	92,5
Comercio-hostelería	29,8	42,6	15,7	10,3	41,1	58,9
Transporte-comunicaciones	3,9	28,8	2,1	7,0	11,9	88,1
Banca-seguros	6,3	14,2	3,3	3,4	30,6	69,4
Administración, sanidad y enseñanza	59,1	39,1	31,2	9,5	60,2	39,8
Otros servicios comerciales	17,9	19,2	9,4	4,6	48,2	51,8
Otros servicios no comerciales	36,8	8,8	19,4	2,1	80,7	19,3
TOTAL	189,5	413,8	100,0	100,0	31,4	68,6

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

La distribución de la población asalariada en función de su categoría profesional contenida en el Cuadro 2.14, muestra parte de las consecuencias de la segregación profesional anteriormente comentada, pues casi la mitad de las mujeres, el 44,2 %, se encuadran en la categoría de asalariadas sin especificar, en su mayoría empleadas sin categoría, cuando entre los varones sólo se ubican en dicha categoría la cuarta parte, el 23,5 %.

La presencia femenina en los cuadros directivos es muy pequeña, pues las mujeres únicamente constituyen el 10 % de los/as directores/as y de los/as jefes de sección o servicio. Alcanzan proporciones importantes entre los/as técnicos/as superiores, el 41,1 %. Y son mayoría entre los/as técnicos medios, el 67,5 %, maestras y enfermeras principalmente, y en las categorías administrativas, el 56,1 % de los/as administrativos/as y el 73,1 % de los/as auxiliares administrativos/as.

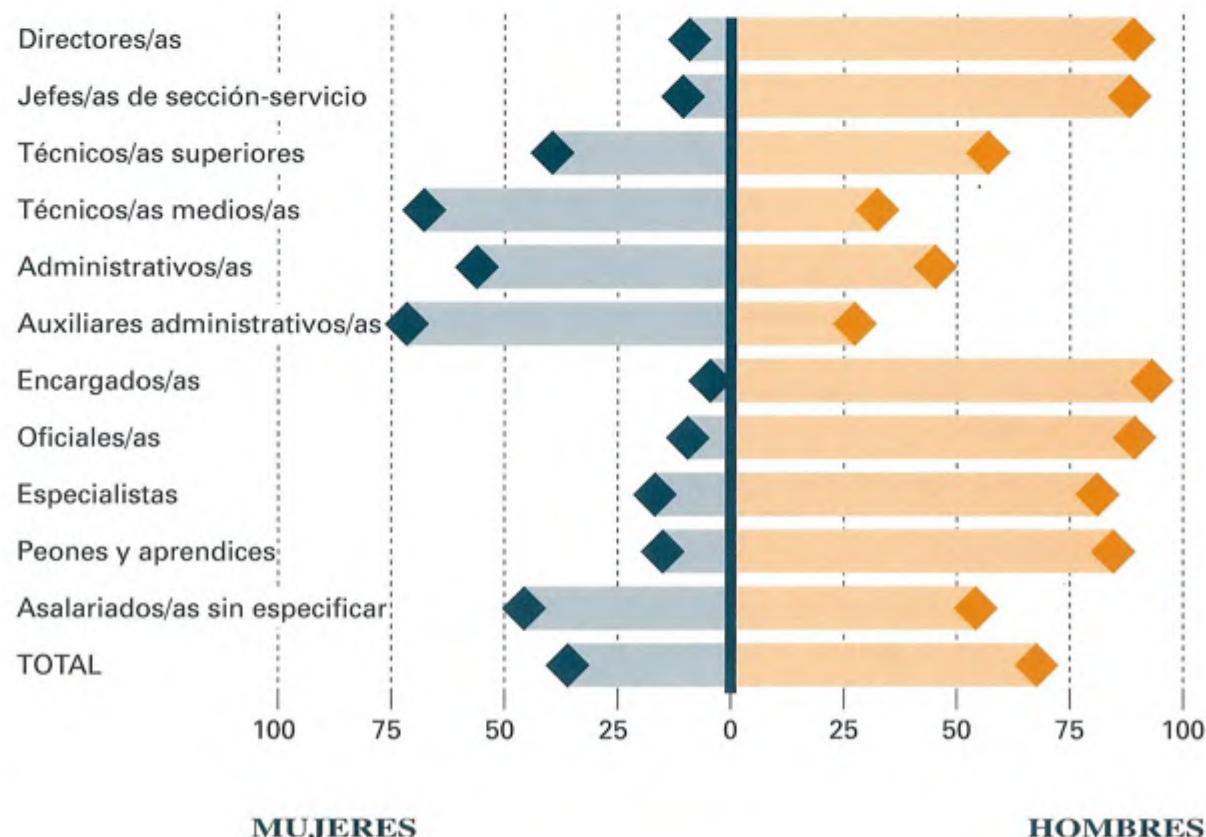
En las categorías del sector industrial las mujeres tienen muy poca presencia, siendo menor a medida que se asciende de categoría. Entre los/as especialistas y peones y aprendices constituyen el 15 %, entre los/as oficiales el 9 %, y entre los/as encargados/as sólo el 3,7 %.

CUADRO 2.14. Distribución de la población asalariada según su categoría profesional.

CATEGORIA	ABSOLUTOS		% VERTICALES		% HORIZONTALES	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Directores/as	0,8	7,8	0,4	1,9	9,3	90,7
Jefes de sección-servicio	2,6	21,2	1,3	5,1	10,8	89,2
Técnicos/as superiores	10,9	15,6	5,8	3,8	41,1	58,9
Técnicos/as medios	25,0	12,0	13,2	2,9	67,5	32,5
Administrativos/as	17,4	13,6	9,2	3,3	56,1	43,9
Auxiliares administrativos/as	16,8	6,2	8,8	1,5	73,1	26,9
Encargados/as	0,8	20,8	0,4	5,0	3,7	96,3
Oficiales	10,8	108,2	5,7	26,1	9,1	90,9
Especialistas	12,6	62,0	6,6	15,0	16,8	83,2
Peones y aprendices	8,4	49,2	4,4	11,9	14,6	85,4
Asalariados/as sin especificar	83,7	97,3	44,2	23,5	46,2	53,8
TOTAL	189,5	413,8	100,0	100,0	31,4	68,6

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

Gráfico 16. Distribución de la población asalariada (% horizontal) según su categoría profesional



Por último, y por lo que respecta al tipo de empresa (Cuadro 2.15), la gran mayoría de la población asalariada trabaja en la empresa privada, pero mientras entre las mujeres la proporción es del 73,4 %, entre los varones asciende hasta el 86,9 %. Esta diferencia es compensada por una mayor presencia femenina en la administración pública, el 25,1 % de las mujeres asalariadas frente al 9,9 % de los varones, lo que hace que las mujeres constituyan ligera mayoría, el 53,5 %, entre los/as trabajadores/as de la administración.

Es evidente que para las mujeres la administración pública, incluida la sanidad y la enseñanza, se ha convertido en un polo de atracción fundamental, no siendo ajeno a esta actitud, tal y como se analizará más adelante, el hecho de que la administración ofrece, en principio, una mayor igualdad de acceso y salario que el mundo privado.

CUADRO 2.15. Distribución de la población asalariada por el tipo de empresa.

TIPO DE EMPRESA	ABSOLUTOS		% VERTICALES		% HORIZONTALES	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Empresa privada	139,1	359,6	73,4	86,9	27,9	72,1
Empresa pública	2,9	12,9	1,5	3,1	18,3	81,6
Administración pública	47,6	41,3	25,1	9,9	53,5	46,5
TOTAL	189,5	413,8	100,0	100,0	31,4	68,6

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

CONCLUSIONES

2.8

Debido a la gran importancia que el desempleo tiene en el País Vasco, y especialmente entre las mujeres, se produce un importante descenso de diez puntos en la tasa de ocupación femenina con respecto a la de actividad, de forma que, solamente el 26,9 % de las mujeres vascas mayores de 16 años ejercen una actividad laboral, cuando entre los varones dicha proporción es del 60 %.

El número medio de horas semanales trabajadas por la población femenina es de 35,1 horas, cuatro horas menos que la población masculina, y el trabajo a tiempo parcial es todavía minoritario en el País Vasco.

La gran mayoría de las mujeres ocupadas, el 77,7 %, se aglutan en torno a cuatro grupos de profesiones: el 29,4 % ejercen profesiones relacionadas con los servicios personales, domésticos y de hostelería; el 19,5 % son auxiliares administrativas; el 15,5 % comerciantes y vendedoras y el 13,3 % técnicas y profesionales intermedias, profesoras de E.G.B. y enfermeras principalmente. Esta concentración de la población femenina en tan pocas profesiones produce una fuerte segregación profesional por sexos, de forma que el 60 % de las mujeres ocupadas deberían cambiar de profesión caso de querer acabar con ella.

Dicha segregación tiene una importante repercusión en la dinámica del mercado de trabajo, en especial entre las asalariadas, ya que las incorporaciones de mujeres a la actividad laboral siguen siendo encaminadas hacia esas profesiones claramente feminizadas, que en su mayoría se corresponden con las de menor categoría profesional y por tanto, con las de menor salario.

Como consecuencia de la segregación profesional, el 80 % de la población femenina ocupada trabaja en el sector servicios, principalmente en el comercio y la hostelería, en la administración, la sanidad y la enseñanza, en los servicios personales y en otros servicios comerciales. Sólo el 14,7 % en el sector industrial, con importante presencia en algunas de sus ramas, en especial en la industria textil, de la confección y del calzado, y es prácticamente nula, el 1,7 %, la proporción de mujeres que trabajan en la construcción, donde además, realizan trabajos administrativos. La proporción de mujeres que trabajan en la agricultura, el 2,9 %, es similar a la de los varones, el 3,3 %, pero en su gran mayoría tienen edades superiores a los 45 años y, por tanto, dicha proporción tiende a disminuir en el futuro.

El 78 % de las mujeres ocupadas son trabajadoras asalariadas, el 1,5 % cooperativistas, el 1 % empresarias con trabajadores/as a su cargo, el 13,8 % empresarias individuales y trabajadoras autónomas y el 5,8 % ayudan en negocios familiares. La distribución es similar a la de los varones ocupados, aunque entre éstos es muy superior la proporción de empresarios y cooperativistas a costa de una importante reducción de quienes ayudan en negocios familiares.

En cuanto a la distribución de la población asalariada en función de su categoría profesional, casi la mitad de las mujeres, el 44,2 %, se encuadran en la categoría de empleadas sin especificar, cuando entre los varones sólo suponen la cuarta parte. La presencia femenina en los cuadros directivos es muy pequeña; alcanza proporciones importantes entre el personal técnico, maestras y enfermeras principalmente, y son mayoría en las categorías administrativas. Entre las categorías del sector industrial las mujeres tienen muy poca presencia, siendo menor a medida que se asciende de categoría.

Por último, y por lo que respecta al tipo de empresa, la gran mayoría de la población asalariada trabaja en la empresa privada, pero mientras entre las mujeres la proporción es del 73,4 %, entre los varones asciende hasta el 86,9 %. Esta diferencia es compensada por una mayor presencia femenina en la administración pública, el 25,1 % de las mujeres asalariadas frente al 9,9 % de los varones, lo que hace que las mujeres sean ligera mayoría, el 53,5 %, entre los/as trabajadores/as de la administración.

3

LAS MUJERES EN LA AGRICULTURA, EL TRABAJO DOMESTICO, LA ECONOMIA SUMERGIDA Y LA ADMINISTRACION PUBLICA

INTRODUCCION

3.1

En el presente capítulo se van a analizar las características básicas de las mujeres que trabajan en tres de las ramas de actividad que tradicionalmente han congregado a una parte importante de las mujeres trabajadoras: la agricultura, el servicio doméstico y la administración pública, así como las de aquellas que trabajan en la llamada economía sumergida, a partir de la información suministrada por el Censo del Mercado de Trabajo elaborado por el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco el año 1988-1989 y la P.R.A. del primer semestre de 1990 elaborada por EUSTAT, Instituto Vasco de Estadística.

LAS MUJERES EN LA AGRICULTURA

3.2

Algo más de 4.000 mujeres trabajan en la agricultura y la ganadería, constituyendo el 1,8 % de la población femenina ocupada, y la característica que mejor les define es su elevada edad media, que es superior incluso a la de los varones del sector. El 63 % de las agricultoras tienen una edad superior a los 45 años, cuando en el conjunto de la población femenina ocupada sólo superan dicha edad el 21,1 %. La gran mayoría están casadas, el 80,9 %, y prácticamente la totalidad, el 92,4 %, tienen estudios primarios.

Al igual que entre los varones del ramo, la proporción de agricultoras asalariadas es mínima, el 4,5 %, y la mayoría son trabajadoras autónomas, el 66,9 %, aunque en menor proporción que los varones, el 83,2 %, siendo compensada la diferencia por la importante presencia de mujeres que ayudan en explotaciones familiares, el 28,6 % frente al 9,1 % para los varones.

A pesar de que una cuarta parte de las agricultoras tienen una ocupación marginal, proporción que se corresponde con la de quienes ayudan en explotaciones familiares, el número medio de horas semanales trabajadas es superior al del conjunto de las mujeres ocupadas, y cabe resaltar que un 41 % de ellas supera las 40 horas semanales.

La presencia de las mujeres en la agricultura y la ganadería, aunque ha sido tradicionalmente importante, en la actualidad está en franco retroceso, y como se ha visto en el capítulo anterior, durante los últimos cuatro años la proporción de mujeres que trabajan en el conjunto del sector, pesca incluida, ha descendido a la mitad, y debido a la elevada edad de la mayoría, dicha proporción tiende a disminuir más en el futuro.

CUADRO 3.1. Principales características de la población ocupada en la agricultura.
(En % verticales cada variable)

	POBLACION AGRICOLA		POBLACION OCUPADA	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Edad:				
16-24	5,9	9,8	16,2	9,6
25-34	13,7	16,8	39,9	26,9
35-44	17,4	15,5	22,8	28,0
45-54	20,7	20,4	13,0	21,4
55-64	39,0	33,7	7,3	13,2
65 o más	3,3	3,7	0,8	0,7
Estado Civil:				
Solteros/as	19,1	46,2	44,2	30,4
No solteros/as	80,9	53,8	55,8	69,6
Estudios:				
Primarios	92,4	84,2	32,4	45,2
Secundarios	6,8	13,7	44,7	41,2
Superiores	0,7	2,1	22,9	13,6
Situación profesional:				
Autónomo/a	66,9	83,2	14,8	16,4
Ayuda familiar	28,6	9,1	5,8	1,4
Asalariado/a	4,5	7,7	79,5	82,2
Ocupación:				
Continuada	73,1	91,1	97,9	99,4
Marginal	26,9	8,9	2,1	0,6
Horas semanales trabajadas:				
Menos de 15 horas	8,7	2,4	4,5	0,7
De 15 a 29 horas	14,6	4,6	15,5	3,9
De 30 a 39 horas	17,1	7,0	25,7	19,5
40 horas	18,5	24,3	37,1	55,7
De 41 a 44 horas	18,8	26,1	6,0	3,5
Más de 44 horas	22,2	32,0	11,3	16,6
TOTAL (en miles):	4,22	10,35	233,0	498,0

Fuentes: Censo del mercado de trabajo, PRA 1.^{er} semestre de 1990.

LAS MUJERES EN EL SERVICIO DOMESTICO

3.3

El número de mujeres que trabajan en el servicio doméstico supera las 17.000 personas, el 7,4 % de las mujeres ocupadas, mientras que el de varones apenas alcanza las 1.000 personas. Las empleadas en el servicio doméstico son en su mayoría menores de 35 años, el 67,7 %, con una importante presencia de las menores de 25 años, que constituyen el 40,6 % del total, cuando en el conjunto de la población femenina ocupada sólo suponen el 16,2 %. Por contra, entre los varones la mayoría tienen edades superiores a los 45 años.

El 64,8 % de las empleadas del servicio doméstico son solteras, y a pesar de su juventud, su nivel medio de estudios es muy inferior al del conjunto de las mujeres ocupadas, pues la gran mayoría, el 77 %, poseen estudios primarios y sólo el 21,3 % estudios secundarios.

CUADRO 3.2. Principales características de la población ocupada en el servicio doméstico. (En % verticales cada variable)

	SERVICIO DOMESTICO	POBLACION OCUPADA		
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Edad:				
16-24	40,6	5,4	16,2	9,6
25-34	27,1	9,2	39,9	26,9
35-44	12,6	7,9	22,8	28,0
45-54	11,0	19,4	13,0	21,4
55-64	7,9	54,7	7,3	13,2
65 o más	0,8	3,4	0,8	0,7
Estado Civil:				
Solteros/as	64,8	14,1	44,2	30,4
No solteros/as	35,2	85,9	55,8	69,6
Estudios:				
Primarios	77,0	89,4	32,4	45,2
Secundarios	21,3	8,7	44,7	41,2
Superiores	1,6	1,9	22,9	13,6
Ocupación:				
Continuada	80,1	99,0	97,9	99,4
Marginal	19,9	1,0	2,1	0,6
Horas semanales trabajadas:				
Menos de 15 horas	11,5	1,0	4,5	0,7
De 15 a 29 horas	19,8	0,0	15,5	3,9
De 30 a 39 horas	16,6	2,0	25,7	19,5
40 horas	29,9	40,9	37,1	55,7
De 41 a 44 horas	11,0	24,9	6,0	3,5
Más de 44 horas	11,2	31,2	11,3	16,6
TOTAL (en miles):	17,19	1,10	233,0	498,0

Fuentes: Censo del mercado de trabajo, PRA 1.^{er} semestre de 1990.

El 19,9 % de las empleadas del servicio doméstico ejercen su trabajo de forma marginal u ocasional y el número medio de horas semanales que trabajan es ligeramente inferior al del resto de mujeres ocupadas. No obstante, la dispersión respecto al número medio de horas trabajadas es muy alta, pues el 31,3 % trabajan menos de 30 horas semanales, el 46,5 % entre 30 y 40 horas y el 22,2 % más de 40 horas.

Por tanto, el servicio doméstico es una rama de actividad compuesta casi exclusivamente por mujeres, en su gran mayoría jóvenes y con un nivel de formación muy bajo. Además, y como característica fundamental, tal como se verá en el siguiente apartado, algo más de la mitad de las empleadas del hogar ejercen su trabajo sin estar dadas de alta en la Seguridad Social, constituyendo el colectivo más importante de la denominada economía sumergida.

La economía sumergida o empleo irregular está conformada por aquellas personas que, por su relación laboral, deberían estar integradas en el sistema de la Seguridad Social y no lo están. Afecta en mucha mayor medida a las mujeres que a los varones, 13.500 frente 5.800, es decir, al 5,8 % de las mujeres ocupadas frente al 1,1 % de los varones.

La mayoría de las mujeres que trabajan en la economía sumergida, el 67 %, son empleadas del servicio doméstico y por tanto, sus características coinciden en líneas generales con las de éstas, es decir, la mayoría son menores de 35 años, con importante presencia de las menores de 25, solteras y con un nivel de estudios muy bajo.

El resto de mujeres afectadas por la economía sumergida son empleadas del comercio y la hostelería, el 9,6 %, y de otros servicios, el 8,1 %, y técnicas medias y superiores, el 11,5 %, que trabajan principalmente en la enseñanza.

Los varones que trabajan en la economía sumergida tienen una distribución por ramas de actividad más homogénea y, aunque la mayoría se concentran en el sector servicios: el 21,8 % en el comercio y la hostelería, el 19,8 % en la enseñanza y el 25 % en otros servicios, tienen importante presencia en la industria, el 18,3 %, y en la construcción, el 11,6 %. Al igual que las mujeres, la gran mayoría son menores de 35 años, pero es sensiblemente mayor que en ellas la proporción de solteros, el 67 %, y la de quienes tienen estudios superiores, el 17,9 %.

CUADRO 3.3. Principales características de la población ocupada en el empleo sumergido. (En % verticales cada variable)

	EMPLEO SUMERGIDO		POBLACION OCUPADA	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Edad:				
16-24	41,9	36,9	16,2	9,6
25-34	23,9	34,9	39,9	26,9
35-44	27,8	14,5	22,8	28,0
45-54	10,9	5,9	13,0	21,4
55-64	5,0	6,9	7,3	13,2
65 o más	0,4	0,9	0,8	0,7
Estado Civil:				
Solteros/as	56,0	67,0	44,2	30,4
No solteros/as	44,0	33,0	55,8	69,6
Estudios:				
Primarios	65,0	51,1	32,4	45,2
Secundarios	26,1	31,0	44,7	41,2
Superiores	8,8	17,9	22,9	13,6
Profesión:				
Técnicos/as superiores	2,7	8,5	6,5	9,0
Técnicos/as medios	8,8	18,4	14,3	9,1
Empleados/as	82,0	26,5	66,6	23,4
Obreros/as	6,6	46,7	12,6	58,5
Rama de actividad:				
Agricultura	0,4	3,3	2,9	3,3
Industria básica	1,4	10,5	7,9	33,5
Otras industr. manufactureras	1,8	7,8	6,9	11,6
Construcción	0,2	11,6	1,7	10,3
Comercio, hostelería	9,6	21,8	25,1	15,3
Administrativa, sanidad, enseñanza	11,5	19,8	24,9	7,8
Servicio doméstico	67,0	0,1	15,6	0,8
Otros servicios	8,1	25,0	15,2	17,5
Ocupación:				
Continuada	66,0	67,5	97,9	99,4
Marginal	34,0	32,5	2,1	0,6
Horas semanales trabajadas:				
Menos de 15 horas	21,6	10,3	4,5	0,7
De 15 a 29 horas	27,7	15,2	15,5	3,9
De 30 a 39 horas	17,2	13,6	25,7	19,5
40 horas	21,7	43,3	37,1	55,7
De 41 a 44 horas	5,7	10,2	6,0	3,5
Más de 44 horas	6,0	7,5	11,3	16,6
TOTAL (en miles):	13,50	5,80	233,0	498,0

Fuentes: Censo del mercado de trabajo, PRA 1.^{er} semestre de 1990.

El 34 % de las mujeres empleadas en la economía sumergida tienen una ocupación marginal u ocasional y el número medio de horas semanales trabajadas es inferior al del conjunto de la población femenina ocupada, pues aproximadamente la mitad de ellas trabajan menos de 30 horas a la semana.

Como ya se ha indicado, la mayoría de las mujeres que trabajan en la economía sumergida son empleadas del servicio doméstico. Si se excluyera dicho colectivo, el resto de mujeres afectadas por el empleo irregular sería similar en número y en características al de los varones. Por tanto, la feminización de la economía sumergida es debida de manera decisiva a que gran parte del servicio doméstico está afectado por dicha situación.

LAS MUJERES EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

3.5

La proporción de mujeres que trabajan en la administración pública, incluida la sanidad y la enseñanza, es muy importante, el 25,1 % del conjunto de mujeres asalariadas, y constituyen ligera mayoría con respecto a los varones, 47.600 mujeres frente a 41.300 varones.

Su edad media es algo inferior a la de los varones y a la del resto de las mujeres asalariadas y cabe resaltar que la mitad de ellas tienen edades comprendidas entre los 25 y los 34 años y que la proporción de las menores de 25 años, al igual que entre los varones, es pequeña, el 8,8 %.

Casi la mitad de las mujeres empleadas en la administración, el 45 %, son técnicas, el 12,6 % superiores y el 32,3 % medias, en su mayoría profesoras y enfermeras; aproximadamente la cuarta parte, el 22 %, tienen categoría de administrativas, el 7,7 % administrativas y el 14,3 % auxiliares, y el resto, 27,2 %, se incluyen en la categoría de empleadas sin especificar.

En relación con los varones de la administración, la presencia de las mujeres es tres veces superior entre los/as técnicos medios/as (maestras y enfermeras principalmente) y los/as auxiliares administrativos/as; por contra, constituyen la tercera parte los/as empleados/as sin categoría específica y son franca minoría entre los/as directores/as y entre los/as peones y ordenanzas.

En relación con el resto de mujeres asalariadas, las de la administración duplican la proporción de técnicas, tanto superiores como medias, y superan ampliamente la proporción de auxiliares administrativas; por contra, la proporción de empleadas sin categoría específica se reduce a la mitad y la de oficiales, especialistas y peones a la sexta parte.

Por tanto, en la administración pública se concentran una parte importante de las mujeres ocupadas laboralmente, en especial técnicas medias (maestras y enfermeras), y como se ha comentado anteriormente, no es ajena a esta actitud el hecho de que la administración ofrece, en principio, una igualdad de acceso y salario con respecto a los hombres superior a la del mundo privado.

CUADRO 3.4. Principales características de la población ocupada en la administración pública. (En % verticales cada variable)

	ADMINISTR. PUBLICA		POBLACION ASALARIADA	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Edad:				
16-24	8,8	6,2	18,0	9,6
25-34	50,4	41,8	42,8	28,1
35-44	23,1	24,4	22,8	28,4
45-54	9,8	13,4	10,8	21,1
55-64	7,6	13,7	5,5	12,4
65 o más	0,3	0,5	0,1	0,4
Estado Civil:				
Solteros/as	46,2	38,2	47,6	31,1
No solteros/as	53,7	61,8	52,4	68,9
Categoría profesional:				
Directores/as	0,1	0,9	0,4	1,9
Jefes de sección-servicio	2,4	2,4	1,3	5,1
Técnicos/as superiores	12,6	15,7	5,8	3,8
Técnicos/as medios	32,3	10,3	13,2	2,9
Administrativos/as	7,7	6,1	9,2	3,3
Auxil. administrativos/as	14,3	3,8	8,8	1,5
Encargados/as	0,6	2,3	0,4	5,0
Oficiales	0,4	3,3	5,7	26,1
Especialistas	1,1	1,0	6,6	15,0
Peones y ordenanzas	1,2	8,3	4,4	11,9
Sin especificar	27,2	45,9	44,2	23,5
TOTAL (en miles):	47,6	41,3	189,5	413,8

Fuente: PRA 1.^{er} semestre de 1990.

CONCLUSIONES

3.6

La presencia de las mujeres en la agricultura y la ganadería, aunque ha sido tradicionalmente importante, en la actualidad está en franco retroceso, y sólo supone el 1,8 % de la población femenina ocupada. La razón principal de dicho retroceso es la elevada edad media de las mujeres del sector, con un 63 % que superan los 45 años. La mayoría de las agricultoras son trabajadoras autónomas, el 66,9 %, aunque quizás lo más llamativo sea la alta proporción de mujeres que ayudan en explotaciones familiares, el 28,6 %.

Prácticamente la totalidad de las personas empleadas en el servicio doméstico son mujeres, y su número es importante, constituyendo el 7,4 % de las mujeres ocupadas. La mayoría son menores de 35 años, con una importante presencia de las menores de 25 años, y a pesar de su juventud, su nivel medio de estudios es muy bajo, pues la gran mayoría poseen estudios primarios.

La mayoría de las personas afectadas por la economía sumergida son mujeres, y entre ellas el 67 % son empleadas del servicio doméstico y, por tanto, sus características coinciden en líneas generales con las de éstas. El resto de mujeres implicadas en la economía sumergida son empleadas del comercio y la hostelería y de otros servicios y técnicas medias y superiores que trabajan principalmente en la enseñanza.

La proporción de mujeres que trabajan en la administración pública es importante, el 25,1 % del conjunto de mujeres asalariadas, y superan en número absoluto a los varones. Su edad media es algo inferior a la de los varones y a la del resto de las mujeres asalariadas, y cabe resaltar, que la mitad de ellas tienen edades comprendidas entre los 25 y los 34 años. Casi la mitad de las empleadas de la administración, el 45 %, son técnicas, con gran proporción de maestras y enfermeras, y el 22 % administrativas y auxiliares. Su presencia es tres veces superior a la de los varones entre los/as técnicos medios/as y los/as auxiliares administrativos/as y por contra, son minoría entre los/as empleados/as sin categoría específica y en especial, entre los/as directores/as y entre los/as peones y ordenanzas.

4

**DIFERENCIAS
SALARIALES
ENTRE
MUJERES Y
VARONES**

4.1

INTRODUCCION

En este capítulo se van a analizar las diferencias salariales existentes entre la población asalariada masculina y femenina, tanto para el conjunto de la población asalariada, como para cada una de las categorías de las variables que mejor definen los diferentes colectivos que la componen, es decir, en función de: la relación laboral con la empresa, el tipo de empresa, el sector económico, la categoría profesional, la edad y el estado civil.

La información salarial ha sido recogida mediante una encuesta, diseñada expresamente para el presente estudio por Iceberg Prospectiva, realizada a una muestra de 1.900 personas asalariadas de 16 a 60 años, 861 mujeres y 1.039 varones, a quienes se solicitó información sobre sus ingresos brutos por rentas de trabajo asalariado durante el año 1989. Con el fin de homogeneizar la información dichos ingresos se han transformado a pesetas brutas percibidas por hora de trabajo realizado.

4.2

DIFERENCIAS SALARIALES POR SEXO

El Cuadro 4.1 muestra la distribución de la población asalariada femenina y masculina en función de la relación laboral con la empresa, el tipo de empresa, el sector económico, la categoría profesional, la edad y el estado civil, así como, el salario medio y la diferencia salarial por sexos para cada una de las categorías de dichas variables.

El salario bruto por hora para el conjunto de mujeres asalariadas es de 799 pesetas, mientras que el de los varones asciende a 1.019 pesetas, y por tanto, el salario medio de las mujeres es un 21,6 % inferior al de los varones.

El salario medio y el diferencial salarial por sexo varían de forma importante según sea la relación laboral con la empresa. Quienes tienen contrato indefinido poseen salarios medios muy superiores al conjunto de la población, 958 pesetas las mujeres y 1.123 los varones, y un diferencial salarial menor, del 14,7 %. Las personas con contrato temporal tienen salarios inferiores a la media, especialmente los varones, 708 pesetas las mujeres y 732 los varones, y apenas existen diferencias salariales por sexo entre ellas, el 3,3 %. Por último, para quienes tienen una relación laboral especial (empleadas del hogar integradas en el sistema de la Seguridad Social) o trabajan en la denominada economía sumergida, el salario disminuye bruscamente, a 302 pesetas para las mujeres y a 471 para los varones, y el diferencial salarial por sexo se eleva hasta el 35,9 %.

CUADRO 4.1. Distribución de la población asalariada y diferencias salariales medias.

	% VERTICALES MUJERES	% VERTICALES VARONES	SALARIO (Ptas.) MUJERES	SALARIO (Ptas.) VARONES	DIFERENCIAL (En %)
Relación laboral:					
Contrato indefinido	61,3	75,2	958	1.123	14,7
Contrato temporal	23,2	22,2	708	732	3,3
Rel. especial-Econ. sumerg.	15,4	2,6	302	471	35,9
* Tipo de empresa:					
Privada	70,8	83,6	652	973	33,0
Administración	26,2	10,7	1.149	1.284	10,5
* Sector:					
Industria	19,0	53,1	783	1.015	22,9
Servicios	80,7	37,8	803	1.084	25,9
Categoría profesional:					
Personal directivo	0,7	5,7	2.041	2.164	5,7
Técnicos/as superiores	5,2	4,9	1.597	1.716	6,9
Técnicos/as medios	16,0	11,5	1.155	1.235	6,5
Administrativos/as	13,9	5,1	1.012	1.123	9,9
Auxiliares administrativos/as	9,2	1,3	780	773	(+) 0,9
Empleados/as sin categoría	41,6	8,1	511	673	24,1
Encargados/as	1,2	6,9	850	1.110	23,4
Oficiales y Especialistas	7,4	43,1	733	901	18,6
Peones y Aprendices	4,8	13,4	554	622	10,9
Edad:					
16 a 24 años	17,9	9,7	417	624	33,2
25 a 34 años	43,7	30,9	802	914	12,3
35 a 44 años	23,9	27,3	1.039	1.158	10,3
45 a 60 años	14,5	32,1	863	1.122	23,1
Estado civil:					
Soltero/a	42,4	27,0	692	792	12,6
Casado/a sin hijos/as	9,5	8,1	834	1.012	17,6
Casado/a con hijos/as	48,1	64,9	885	1.115	20,6
TOTAL	100,0	100,0	799	1.019	21,6

Fuente: Encuesta Emakunde.

* No figuran los datos correspondientes a la empresa pública y a los sectores agrícola y de la construcción debido a que los efectivos de dichos colectivos en la muestra son muy escasos.

Por tanto, las personas que tienen una relación laboral especial y las que trabajan en la economía sumergida, perciben unos salarios ínfimos, tanto en el caso de las mujeres como en el de los varones. Ahora bien, las mujeres son las grandes perjudicadas, en primer lugar, porque constituyen la gran mayoría de las personas implicadas en dicha situación, que afecta al 15,4 % de las mujeres asalariadas y sólo al 2,6 % de los varones, y en segundo lugar, porque su salario medio es muy inferior al de los varones ya de por sí muy bajo, con un diferencial salarial que se dispara hasta el 35,9 %. El colectivo de asalariadas que tienen una relación laboral especial o trabajan en la economía sumergida está formado en su gran mayoría por mujeres jóvenes que trabajan principalmente en la rama de servicios personales: empleadas de hogar, interinas y otras empleadas sin categoría.

El bajísimo nivel salarial de las empleadas de hogar y de las mujeres que trabajan en la economía sumergida afecta de forma importante al salario medio y al diferencial salarial del conjunto de la población asalariada femenina y en especial, a los de aquellas categorías del resto de variables a analizar en las que tienen una importante presencia, a saber: sector servicios, empleadas sin categoría, mujeres jóvenes, solteras y casadas sin hijos/as. Debido a ello, una vez estudiada su situación salarial se ha excluido dicho colectivo de la muestra y se ha elaborado el Cuadro 4.2.

Al excluir a las personas que tienen una relación laboral especial o que trabajan en la economía sumergida, el salario bruto por hora de las mujeres aumenta considerablemente, de 799 a 889 pesetas, mientras que el de los varones apenas varía, situándose en 1.034 pesetas, y en consecuencia, el diferencial salarial desciende del 21,6 % al 14 %.

Los salarios medios en la administración pública superan a los de la empresa privada, y el diferencial salarial por sexo en la administración el 10,5 %, es muy inferior al de la empresa privada, el 24,2 %. Los salarios del sector servicios también superan a los del sector industrial, aunque en menor medida que los de la administración a los de la empresa privada, y el diferencial salarial en el sector servicios, el 17,5 %, es sólo ligeramente inferior al del sector industrial, el 22,4 %. Ahora bien, si del sector servicios se elimina el empleo correspondiente a la administración, los valores resultantes, tanto para los salarios medios como para el diferencial salarial, son similares a los del sector industrial.

CUADRO 4.2. Distribución de la población asalariada y diferencias salariales medias.
(Excluidas personas con relación laboral especial y economía sumergida)

	% VERTICALES		SALARIO (Ptas.)		DIFERENCIAL (En %)
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	
Tipo de contrato:					
Indefinido	72,5	77,2	958	1.123	14,7
Temporal	27,5	22,8	708	732	3,3
Tipo de empresa:					
Privada	65,8	83,4	748	987	24,2
Administración	30,8	10,9	1.155	1.290	10,5
Sector:					
Industria	21,8	54,1	792	1.020	22,4
Servicios	77,9	37,1	918	1.113	17,5
Categoría profesional:					
Personal directivo	0,8	5,8	2.041	2.164	5,7
Técnicos/as superiores	5,8	5,0	1.678	1.716	2,2
Técnicos/as medios	18,5	11,6	1.168	1.248	6,4
Administrativos/as	16,5	5,2	1.012	1.123	9,9
Auxiliares administrativos/as	10,9	1,4	780	773	(+) 0,9
Empleados/as sin categoría	32,6	7,3	626	691	9,4
Encargados/as	1,4	7,1	850	1.110	23,4
Oficiales y Especialistas	8,5	43,6	746	908	17,8
Peones y Aprendices	5,1	12,9	564	635	11,2
Edad:					
16 a 24 años	11,3	8,7	550	647	15,0
25 a 34 años	45,7	30,3	860	934	7,9
35 a 44 años	27,2	28,1	1.065	1.158	8,0
45 a 60 años	15,8	32,9	912	1.122	18,7
Estado civil:					
Soltero/a	37,2	25,7	835	817	(+) 2,2
Casado/a sin hijos/as	10,3	8,1	881	1.025	14,0
Casado/a con hijos/as	52,5	66,2	929	1.119	17,0
TOTAL	100,0	100,0	889	1.034	14,0

Fuente: Encuesta Emakunde.

Por categorías profesionales, el diferencial salarial es prácticamente nulo para las auxiliares administrativas y las técnicas superiores; es pequeño, con valores en torno al 6 %, para las directivas y las técnicas intermedias; alcanza valores próximos al 10 % para las administrativas, las empleadas sin categoría y las peones y aprendices, y aumenta de forma considerable para las oficiales y especialistas, el 17,8 %, y en especial, para las encargadas, el 23,4 %. El pequeño diferencial salarial de las técnicas y las directivas con respecto a los varones de su misma categoría es debido a que la gran mayoría de ellas trabajan en la administración pública, donde por término medio los salarios son superiores a los de la empresa privada.

Por grupos de edad, el diferencial salarial es alto para las mujeres menores de 25 años y para las mayores de 44 años, el 15 % y el 18,7 % respectivamente, y se mantiene en torno al 8 % para aquellas con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años. El alto valor que alcanza

el diferencial salarial entre las mujeres menores de 25 años y las mayores de 44 años, es consecuencia de su importante presencia entre las empleadas sin categoría, con un bajo nivel salarial, y de su escasa presencia entre las técnicas medias y superiores y entre las empleadas de la administración.

En cuanto al estado civil, el salario medio de las mujeres solteras es ligeramente superior al de los varones solteros, el 2,2 %, y vuelve a ser negativo para las casadas, con diferenciales salariales del 14 % para las que no tienen descendencia y del 17 % para las que sí la tienen. Resulta llamativo que las mujeres solteras tengan un salario medio superior al de los varones solteros. Esto es debido a que los solteros tienen una mayor presencia que las solteras entre las personas que trabajan con contratos temporales y entre los peones y aprendices, que son colectivos con un bajo nivel salarial. Además, hay que tener en cuenta que se ha extraído de la muestra a aquellas personas que tienen una relación laboral especial y a las que trabajan en la economía sumergida, que en su mayor parte son mujeres solteras y que, como se ha visto anteriormente, tienen unos salarios ínfimos.

Una vez descritas las diferencias salariales existentes entre las mujeres y los varones, tanto para el conjunto de la población asalariada como para cada una de las categorías de las principales variables que la definen, en los dos siguientes apartados se va a tratar de analizar cuáles pueden ser las causas de dichas diferencias. Para ello se va a intentar evaluar, en primer lugar, el efecto que sobre el diferencial salarial pueda tener la segregación profesional y, en segundo lugar, la parte de dicho diferencial que pueda ser debida a las diferencias existentes entre mujeres y varones en aquellos factores que hacen que una persona alcance una mayor valoración desde el punto de vista económico en el mercado de trabajo: el nivel de formación, la experiencia, la disponibilidad, ...

DIFERENCIAS SALARIALES Y SEGREGACIÓN PROFESIONAL

4.3

En el capítulo segundo del informe quedó demostrado que existe una clara segregación profesional por sexos, que lleva implícita la feminización de unas pocas profesiones y la masculinización de las restantes. En esas pocas profesiones se concentra gran parte de la población femenina asalariada y la mayoría de ellas se corresponden con las categorías profesionales de menor nivel y, por tanto, con las de menor salario.

La parte del diferencial salarial por sexos que es consecuencia de la segregación profesional vendrá dada por la diferencia entre el salario medio femenino real y el que se obtendría si las mujeres se distribuyesen entre las diferentes profesiones de igual forma que los hombres y percibiesen el salario medio femenino de cada profesión.

El planteamiento teórico es muy sencillo, pero a la hora de llevarlo a la práctica es cuando surgen las dificultades, debido principalmente a que el tamaño de la muestra, a pesar de ser

relativamente grande para esta clase de estudios, no permite una amplia desagregación de la población asalariada por profesiones, pues daría lugar a una información salarial muy inestable. Aún cuando se pudiese obviar dicha dificultad, restaría la que se deriva de que en muchas profesiones las funciones u ocupaciones desarrolladas por hombres y mujeres, o al menos por parte de ellos o de ellas, no son las mismas. Por ejemplo, es muy probable que el trabajo realizado por las empleadas y los empleados de limpieza tenga muy poco en común, cuando en principio ejercen la misma profesión.

A pesar de las citadas dificultades, se va a abordar el análisis siendo conscientes de que el resultado obtenido no va a ser sino una “mala” aproximación a la baja del verdadero efecto de la segregación profesional sobre las diferencias salariales por sexos.

El Cuadro 4.3 muestra la distribución de la población asalariada femenina y masculina en dieciocho profesiones o grupos de profesiones y el salario medio por sexo para cada una de ellas. Las profesiones consideradas no se corresponden con las del capítulo segundo del informe, ya que en esta ocasión se ha primado la presencia de aquellas profesiones en las que la participación femenina es mayor. El índice de disimilitud obtenido sigue siendo el mismo, e indica que el 60 % de las mujeres deberían cambiar de profesión para acabar con la segregación profesional.

CUADRO 4.3. Distribución de la población asalariada por profesiones y salario medio por profesión.

PROFESIONES	% VERTICALES		SALARIO (Ptas.)		DIFERENCIAL (En %)
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	
Empleado/a de hogar	10,2	0,0	265	—	—
Cuidador/a de niños/as, ancianos/as	3,4	0,0	344	—	—
Empleado/a de servicio de limpieza	7,7	0,8	566	886	36,1
Camarero/a, cocinero/a	5,6	1,9	629	679	7,4
Dependiente/a	8,6	2,5	559	625	10,6
Otro/a empleado/a sin categoría	2,3	7,8	420	784	46,4
Obrero/a:Peón o aprendiz	4,6	13,1	558	620	10,0
Obrero/a:Oficial o especialista	7,4	39,2	741	905	18,1
Encargado/a	0,3	6,3	879	1.128	22,1
Auxiliar de clínica	4,8	0,0	946	—	—
Auxiliar administrativo/a	9,2	1,3	780	779	0,0
Administrativo/a	13,9	5,2	1.012	1.115	9,2
Técnico/a no cualificado/a	2,7	4,3	865	1.068	19,0
Maestro/a	7,5	1,5	1.283	1.351	5,0
Enfermero/a	2,4	0,3	1.232	1.188	(+) 3,7
Otro/a técnico/a medio	3,4	5,3	1.017	1.341	24,2
Técnico/a superior	5,2	4,9	1.597	1.716	6,9
Directivo/a	0,7	5,7	2.041	2.164	5,7
TOTAL	100,0	100,0	799	1.019	21,6

Fuente: Encuesta Ermakunde.

En función de los datos del Cuadro 4.3, el salario que se obtendría si las mujeres se distribuyesen entre las diferentes profesiones de igual forma que los hombres y percibiesen el salario medio femenino de cada profesión, sería de 854 pesetas por hora, es decir, 55 pesetas más de lo que ganan en la actualidad. Como el diferencial salarial es de 220 pesetas, esas 55 pesetas representan la cuarta parte del diferencial salarial total y, por tanto, si no hubiese segregación profesional, el diferencial salarial por sexo descendería del 21,6 % al 16,2 %.

Sin embargo, como ya se ha indicado, el resultado obtenido no es sino una "mala" aproximación a la baja del verdadero efecto de la segregación profesional sobre las diferencias salariales por sexos, sin que se puede precisar cuál es la bondad de dicha aproximación.

La parte restante del diferencial salarial que quedaría por explicar se debería exclusivamente a las diferencias salariales por sexo dentro de cada una de las profesiones, que a su vez serían consecuencia: en primer lugar, de la segregación funcional, es decir, de las diferentes funciones desarrolladas por mujeres y varones, o al menos por una parte de ellos o de ellas, a pesar de ejercer la misma profesión, y en segundo lugar, de la discriminación salarial directa, porque a pesar de desarrollar las mismas funciones, las mujeres tengan salarios inferiores a los de los varones.

Aunque por lo visto hasta ahora no es posible valorar cuál de las tres causas mencionadas: segregación profesional, segregación funcional o discriminación salarial directa tiene un mayor efecto sobre la diferencia salarial por sexos, en función de la información recogida en la segunda parte del estudio "Opiniones y actitudes en torno a la participación de la mujer en el mercado de trabajo", sería la segregación, tanto profesional como funcional, la que explicaría fundamentalmente la diferencia salarial. Según dicha información, el 23 % de las asalariadas que dicen que en su empresa hay varones que realizan su misma función, afirma ganar menos que ellos. Este colectivo de mujeres que "se siente" discriminado salarialmente de forma directa constituye el 14 % de la población asalariada femenina total.

Por tanto, se puede afirmar que el diferencial salarial por sexos es consecuencia, si no en su totalidad sí en gran parte, de la segregación profesional y funcional, ya que la discriminación salarial directa, a pesar de haber sido un factor tradicionalmente importante, actualmente tiene una importancia limitada en relación con la segregación, aunque un colectivo nada despreciable de mujeres se siente afectada por dicha discriminación.

Ahora bien, no hay que olvidar que parte de la diferencia salarial entre varones y mujeres debida a la segregación profesional y funcional es consecuencia de que en ocasiones, trabajos diferentes pero con un mismo valor económico reciben una remuneración menor caso de ser desarrollados mayoritariamente por mujeres.

En este sentido conviene recordar que la Directiva 75/117 de la Comunidad Europea plantea la necesidad de un sistema de clasificación profesional uniforme, basado sobre criterios comunes para hombres y mujeres, y que excluya las discriminaciones fundadas en el sexo. En aplicación de dicha Directiva, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha dictado varias sentencias como la del caso Rumler-Dato Drunck, en la que señala que "un mismo trabajo o un trabajo al que le es atribuido un valor igual debe ser remunerado de la misma forma, ya sea realizado por un hombre o una mujer".

Por último, aunque no se incluyen en el informe los resultados correspondientes al efecto que la segregación profesional ejerce sobre los salarios medios de los diferentes colectivos de

mujeres asalariadas, debido a que el tamaño de la muestra puede dar lugar a resultados muy inestables, resaltar que dicho efecto adquiere especial importancia en aquellos colectivos en los que el diferencial salarial por sexo es mayor, es decir, entre las menores de 25 años y las mayores de 44, las casadas sin hijos y las empleadas de la empresa privada.

DIFERENCIAS SALARIALES Y DIFERENCIAS EN CAPACIDAD PRODUCTIVA

4.4

Parte de la diferencia salarial por sexos puede ser debida a la diferencia en capacidad productiva existente por término medio entre mujeres y varones, o dicho de otra manera, a las diferencias existentes en aquellos factores que hacen que una persona alcance una mayor valoración desde el punto de vista económico en el mercado de trabajo, tales como: formación, experiencia, disponibilidad, dedicación, ...

Según este planteamiento, la parte restante del diferencial salarial por sexos sería debida exclusivamente a la discriminación sexual, bien por segregación profesional y funcional o bien por discriminación salarial directa, sin que esto quiera decir que algunas de las diferencias existentes en capacidad productiva no puedan también ser consecuencia de la discriminación sexual.

Para alcanzar dicho objetivo se va a aplicar el modelo teórico propuesto por Mincer. En primer lugar, el modelo estima por separado los salarios medios de varones y mujeres en función de los factores que definen la capacidad productiva de una persona, mediante un análisis múltiple de regresión lineal. A continuación calcula el valor económico de la diferencia en capacidad productiva por sexos en función de las diferencias en aquellos factores productivos que contribuyen a definir los salarios medios de varones y mujeres en el paso anterior, valorando cada uno de los factores productivos al precio unitario obtenido en la estimación del salario de los varones. Por último, al restar dicho valor del diferencial salarial por sexos obtiene la parte correspondiente a discriminación sexual.

En la aplicación del modelo, y para facilitar los cálculos, se parte de las estimaciones de los logarítmicos neperianos de los salarios:

$$\begin{aligned}\ln \text{Sal}_V &= a * \text{Cap}_V \\ \ln \text{Sal}_M &= b * \text{Cap}_M\end{aligned}$$

Y a partir de las estimaciones salariales, la descomposición del diferencial salarial por sexo en sus dos componentes: la correspondiente a la diferencia en capacidad productiva y la correspondiente a discriminación sexual, se obtiene mediante la siguiente transformación:

$$\begin{aligned}\ln \text{Sal}_V - \ln \text{Sal}_M &= a * \text{Cap}_V - b * \text{Cap}_M \\ \ln (\text{Sal}_V / \text{Sal}_M) &= a * \text{Cap}_V - a * \text{Cap}_M + a * \text{Cap}_M - b * \text{Cap}_M \\ &= a * (\text{Cap}_V - \text{Cap}_M) + \text{Cap}_M * (a - b)\end{aligned}$$

donde:	$\ln(\text{Sal}_v/\text{Sal}_m)$	logaritmo del diferencial salarial
	$a^*(\text{Cap}_v - \text{Cap}_m)$	diferencia en capacidad productiva
	$\text{Cap}_m^*(a - b)$	discriminación sexual

En este trabajo, al igual que en la mayoría de los estudios internacionales realizados al respecto, se va a definir la capacidad productiva de cada persona en función de la formación, la experiencia laboral y las cargas familiares. Se ha intentado incluir otros factores, tales como la disponibilidad, la dedicación y la motivación hacia el trabajo desarrollado, pero los resultados obtenidos no han sido satisfactorios, probablemente porque una encuesta masiva como la utilizada no es el medio más adecuado para medir dichos factores.

Las variables utilizadas para medir cada uno de los tres factores considerados han sido las siguientes:

1. Formación:

- El n.^o de años de escolarización (ESTU).
- La raíz cuadrada del n.^o de horas invertidas en cursos de formación durante los tres últimos años (CURSO).

2. Experiencia:

- La raíz cuadrada del n.^o de años trabajados (AÑOS).
- El n.^o de veces que se ha dejado un trabajo por fin de contrato, despido, razones familiares, ... (TRABA).
- La raíz cuadrada del n.^o de meses que se ha permanecido sin trabajar desde que se inició la actividad laboral (INTER).

3. Cargas familiares:

- El n.^o de miembros que conviven en el hogar (HOGAR).
- La raíz cuadrada del n.^o de horas invertidas en labores del hogar los días laborables, de lunes a viernes (LABOR).

A continuación se muestran las ecuaciones salariales estimadas para varones y mujeres, y la información más importante obtenida al aplicar el análisis múltiple de regresión lineal:

$$\ln \text{SAL}_v = 5,512 + 0,161*\text{AÑOS}_v + 0,062*\text{ESTU}_v - 0,025*\text{TRABA}_v - 0,017*\text{INTER}_v + 0,011*\text{CURSO}_v$$

$$\ln \text{SAL}_m = 4,740 + 0,232*\text{AÑOS}_m + 0,094*\text{ESTU}_m - 0,071*\text{TRABA}_m + 0,010*\text{CURSO}_m$$

VARONES

Step	MultR	Rsq	AdjRsq	F(Eqn)	SigF	RsqCh	FCh	SigCh	Variable	Betaln	Correl	Medias
1	0,3579	0,1281	0,1273	152,353	0,000	0,1281	152,353	0,000	ESTU	0,3579	0,3579	10,518
2	0,6274	0,3936	0,3925	336,257	0,000	0,2655	453,657	0,000	AÑOS	0,5745	0,3039	4,168
3	0,6506	0,4232	0,4216	253,164	0,000	0,0296	53,136	0,000	CURSO	0,1805	0,2351	4,422
4	0,6586	0,4337	0,4315	197,975	0,000	0,0105	19,115	0,000	INTER	-0,1046	-0,2071	1,450
5	0,6619	0,4381	0,4354	161,105	0,000	0,0044	8,150	0,004	TRABA	-0,0720	-0,1558	1,582

MUJERES

Step	MultR	Rsq	AdjRsq	F(Eqn)	SigF	RsqCh	FCh	SigCh	Variable	BetaIn	Correl	Medias
1	0,4372	0,1911	0,1902	202,939	0,000	0,1911	202,939	0,000	ESTU	0,4372	0,4372	11,228
2	0,6497	0,4221	0,4208	313,387	0,000	0,2310	343,030	0,000	AÑOS	0,5069	0,3168	3,311
3	0,6601	0,4358	0,4338	220,627	0,000	0,0136	20,710	0,000	CURSO	0,1286	0,3322	4,757
4	0,6703	0,4493	0,4467	174,572	0,000	0,0135	20,978	0,000	TRABA	-0,1168	-0,1799	1,439

En las dos ecuaciones la varianza explicada es próxima al 45 %, y viene explicada principalmente por el n.º de años de escolarización y por el n.º de años trabajados, que son las variables que tienen una mayor incidencia sobre los salarios de mujeres y varones. El resto de variables apenas aportan nada sobre lo ya explicado por las dos variables citadas.

El coeficiente de la variable años de escolarización es mayor para las mujeres que para los varones, 0,094 y 0,062 respectivamente. Esto quiere decir, que a medida que aumentan los años de escolarización, el salario de una mujer aumenta con respecto al del resto de mujeres en mayor medida que el de un hombre con respecto al resto de hombres. Lo cual no implica que el año de escolarización de las mujeres se pague más que el de los hombres.

Con la variable n.º de años trabajados sucede algo parecido, al ser también superior el coeficiente para las mujeres que para los hombres, 0,232 y 0,161. Por tanto, se puede decir que la mujer obtiene, en relación con el resto de mujeres asalariadas, un mayor rendimiento económico del nivel de educación y de la experiencia que el hombre en relación con el resto de hombres.

Las variables que miden las cargas familiares, número de personas que conviven en el hogar y número de horas dedicadas a las labores del hogar, ni siquiera llegan a formar parte de las ecuaciones estimadas. La correlación existente entre dichas variables y el salario bruto hora es prácticamente nula, tanto para varones como para mujeres, y no aumenta al considerar de forma aislada cada una de las diferentes categorías según edad, estado civil, ...

En consecuencia, cabe pensar que el efecto que las cargas familiares puedan tener sobre el salario de las mujeres no se deje notar de forma inmediata y actúe con el paso de los años. Además, hay que tener en cuenta que las variables utilizadas para definir las cargas familiares representan sólo una parte, aunque importante, de lo que se entiende por responsabilidades familiares en su sentido más amplio. Porque parece lógico pensar que las responsabilidades familiares, además del importante papel que juegan a la hora de decidir el abandono, o la incorporación en su caso, del mercado de trabajo tengan alguna incidencia sobre los salarios de las mujeres.

A partir de las estimaciones salariales, la descomposición del diferencial salarial por sexo en sus dos componentes se obtiene restando entre sí ambas ecuaciones y efectuando la siguiente transformación:

$$\begin{aligned}
 \ln(\text{Sal}_v / \text{Sal}_m) &= (5,512 - 4,740) \\
 &+ 0,161 * (\text{AÑOS}_v - \text{AÑOS}_m) && - 0,071 * \text{AÑOS}_m \\
 &+ 0,062 * (\text{ESTU}_v - \text{ESTU}_m) && - 0,032 * \text{ESTU}_m \\
 &- 0,025 * (\text{TRABA}_v - \text{TRABA}_m) && + 0,046 * \text{TRABA}_m \\
 &- 0,017 * (\text{INTER}_v - \text{INTER}_m) && - 0,017 * \text{INTER}_m \\
 &+ 0,011 * (\text{CURSO}_v - \text{CURSO}_m) && + 0,001 * \text{CURSO}_m
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\ln(\text{SAL}_v/\text{SAL}_m) &= 0,772 \\ &+ [0,161*(\text{AÑOS}_v - \text{AÑOS}_m) - 0,025*(\text{TRABA}_v - \text{TRABA}_m) - \\ &0,017*(\text{INTER}_v - \text{INTER}_m)] \\ &+ [0,062*(\text{ESTU}_v - \text{ESTU}_m) + 0,011*(\text{CURSO}_v - \text{CURSO}_m)] \\ &- [0,071*\text{AÑOS}_m - 0,046*\text{TRABA}_m + 0,017*\text{INTER}_m + 0,032*\text{ESTU}_m - \\ &0,001*\text{CURSO}_m]\end{aligned}$$

$$\ln(\text{SAL}_v/\text{SAL}_m) = 0,772 + A + B - C = A + B + (0,772 - C)$$

donde:

A= la parte del diferencial debida a diferencias en experiencia.

B= ídem a diferencias en formación.

(0,772 - C)= ídem a diferencias en los factores que no se han considerado y a discriminación sexual.

Y sustituyendo cada variable por su valor medio, se obtiene:

$$\begin{aligned}\ln(\text{SAL}_v/\text{SAL}_m) &= 6,819 - 6,505 = 0,314 \\ A &= 0,161*(4,168 - 3,311) - 0,025*(1,582 - 1,439) - 0,017*(1,450 - \\ &2,478) = 0,152 \\ B &= 0,062*(10,518 - 11,228) + 0,011*(4,422 - 4,757) = - 0,048 \\ (0,772 - C) &= 0,772 - 0,071*3,311 + 0,046*1,439 - 0,017*2,478 - 0,032*11,228 \\ &\quad + 0,001*4,757 \\ &= 0,206\end{aligned}$$

La diferencia en experiencia laboral entre varones y mujeres explica por sí sola la mitad del diferencial salarial por sexos, el 48,4 % (0,152/0,314). Como el nivel medio de formación de las mujeres asalariadas es ligeramente superior al de los varones, la formación contribuye de forma negativa a explicar el diferencial salarial, con un valor del -15,3 % (-0,048/0,314). En consecuencia, la proporción del diferencial salarial explicada por la diferencia en experiencia y formación entre hombres y mujeres es del 33,1 %, la parte restante, el 66,9 %, es debida a las diferencias en aquellos factores que no se han considerado en el análisis y a discriminación sexual.

En definitiva, sólo un tercio del diferencial salarial por sexos ha podido ser explicado en función de las diferencias en experiencia y formación entre mujeres y varones. Los dos tercios restantes son consecuencia de las diferencias en otros factores de difícil medición y de la discriminación sexual en el mercado laboral, sin que se pueda valorar la proporción que corresponde a cada una de ellas. No obstante, teniendo en cuenta que se han considerado los principales factores que, en principio, definen la capacidad productiva de una persona, cabe pensar que gran parte sería consecuencia de la discriminación sexual. Y tal como se ha comentado en el apartado anterior, ésta es debida principalmente a la segregación profesional y funcional, pues la discriminación salarial directa tiene actualmente una importancia limitada.

Al excluir de la muestra a las empleadas del servicio doméstico y a quienes trabajan en la economía sumergida, y aplicar de nuevo el análisis, la proporción del diferencial explicada por la diferencia en experiencia laboral aumenta al 78,2 %, pero también aumenta, y en sentido contrario, la correspondiente a la diferencia en formación al -41,2 %. Por lo que la proporción del diferencial salarial explicada por los dos factores es del 37 %, ligeramente superior al resultado obtenido al considerar el conjunto de la muestra.

Al considerar únicamente a las personas que trabajan en la administración pública, la proporción del diferencial salarial explicada por los dos factores es muy alta, el 67,9 %, correspondiendo el 35,8 % a la diferencia en experiencia y el 32,1 % a la diferencia en formación, que en este caso favorece a los varones, pues en la administración su nivel medio de formación es superior. Por tanto, en la administración la discriminación salarial por sexos sería limitada. Por el contrario, en la empresa privada los dos factores sólo explican el 30,5 %, restando un amplio margen para la discriminación sexual.

CONCLUSIONES

El salario bruto por hora para el conjunto de mujeres asalariadas es de 799 pesetas y el de los varones asciende a 1.019 pesetas, y por tanto, el salario medio de las mujeres es un 21,6 % inferior al de los varones. Ahora bien, una parte importante de dicha diferencia es consecuencia del elevado diferencial salarial por sexo existente entre las personas que trabajan en la economía sumergida o tienen una relación laboral especial, que es del 35,9 %. Si se prescinde de ellas, el salario de las mujeres aumenta considerablemente, de 799 a 889 pesetas, mientras que el de los varones apenas varía, situándose en 1.034 pesetas, y el diferencial salarial desciende del 21,6 % al 14 %.

El diferencial salarial por sexo en la administración, el 10,5 %, es muy inferior al de la empresa privada, el 24,2 %, y el del sector servicios, el 17,5 %, sólo ligeramente inferior al del sector industrial, el 22,4 %. Por categorías profesionales, el diferencial salarial es prácticamente nulo para las auxiliares administrativas y las técnicas superiores; es pequeño, con valores en torno al 6 %, para las directivas y las técnicas intermedias; alcanza valores próximos al 10 % para las administrativas, las empleadas sin categoría y las peones y aprendices, y aumenta de forma considerable para las oficiales y especialistas, el 17,8 %, y para las encargadas, el 23,4 %.

Por grupos de edad, el diferencial salarial es alto para las mujeres menores de 25 años y para las mayores de 44 años, el 15 % y el 18,7 % respectivamente, y se mantiene en torno al 8 % para aquellas con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años. Según estado civil, es positivo para las solteras, + 2,2 %, y vuelve a ser negativo para las casadas, con valores del 14 % para las que no tienen descendencia y del 17 % para las que sí la tienen.

Parte de la diferencia de salarios entre varones y mujeres es consecuencia de las diferencias existentes entre ambos性es en los factores que definen la capacidad productiva de una persona. Así el 48,8 % es debido a la diferencia en experiencia laboral y el 15,3 % a la diferencia en formación, si bien en este caso en sentido negativo, pues, las mujeres asalariadas tienen un nivel medio de formación superior al de los varones. Las cargas familiares no explican proporción alguna del diferencial salarial, al menos de forma directa e inmediata.

En definitiva, sólo un tercio del diferencial salarial es explicado en función de las diferencias en experiencia y formación entre mujeres y varones. Los dos tercios restantes son conse-

cuencia de las diferencias en otros factores de difícil medición que también contribuyen a definir la capacidad productiva y la discriminación sexual en el trabajo, sin que se pueda valorar la proporción que corresponde a cada una de ellas. Ahora bien, debido a que se han considerado los principales factores que, en principio, definen la capacidad productiva de una persona, cabe pensar que gran parte del diferencial salarial que queda por explicar sea consecuencia de la discriminación sexual.

En función de la información recogida en la segunda parte del estudio "Opiniones y actitudes en torno a la participación de la mujer en el mercado de trabajo", según la cual, el 14 % de la población asalariada femenina se sentía discriminada salarialmente de forma directa, se puede afirmar que la discriminación sexual es consecuencia, si no en su totalidad sí en gran parte, de la segregación profesional y funcional, y que la discriminación salarial directa, a pesar de haber sido un factor tradicionalmente importante, actualmente tiene una importancia limitada.

Por último, destacar que entre los/as trabajadores/as de la administración pública el porcentaje del diferencial salarial explicado por la diferencia en experiencia y formación es muy elevado, el 67,9 %, y por tanto, el margen que queda para el resto de factores que explican la capacidad productiva y para la discriminación sexual es del 32,1 %, y teniendo en cuenta que el diferencial salarial era bajo, el 10,5 %, la discriminación salarial por sexos en la administración sería muy pequeña.

5

POBLACION ASALARIADA Y DEDICACION A LAS TAREAS DEL HOGAR

5.1

INTRODUCCION

Las mujeres que se han incorporado a la actividad laboral no han dejado de ejercer las labores propias del hogar, y muchas de ellas realizan las mismas tareas que las amas de casa, aunque con una dedicación menor y una distribución del tiempo diferente como consecuencia de su menor disponibilidad. Por su parte, los varones siguen sin asumir dichas labores como propias, aunque entre algunos grupos y de forma limitada se ha producido una cierta incorporación a la realización de determinadas tareas.

En este capítulo se va a estudiar cuál es la participación de la población asalariada, tanto masculina como femenina, en la realización de las diferentes tareas domésticas y el tiempo dedicado al conjunto de ellas, en base a los resultados obtenidos en la encuesta diseñada al efecto por Iceberg Prospectiva, y anteriormente descrita.

ACTIVIDADES DOMESTICAS REALIZADAS POR LA POBLACION ASALARIADA

5.2

Como se puede apreciar en el Cuadro 5.1, la frecuencia con que las mujeres asalariadas realizan las diferentes actividades domésticas es muy elevada. Las actividades que realizan con mayor frecuencia son: preparar la comida y fregar la vajilla, limpiar la casa y preparar la ropa y cuidar niños/as o personas mayores.

La proporción de mujeres que realizan diariamente dichas actividades es la siguiente: el 58 % preparar comidas y fregar la vajilla, el 46 % limpiar la casa y preparar la ropa, y el 41 % cuidar niños o personas mayores. En el polo opuesto, el 30 % no realizan esas actividades nunca o sólo de vez en cuando, proporción que se eleva hasta 56 % en el caso del cuidado de los niños/as o personas mayores.

El 29 % de las mujeres asalariadas siguen haciendo las compras diariamente, pero cada vez son más, el 40 %, las que las realizan dos o tres veces por semana o los fines de semana. Por último, la gran mayoría de las mujeres, el 83 %, no realizan nunca o sólo de vez en cuando reparaciones, transportes familiares o gestiones.

CUADRO 5.1. Frecuencia de realización de las diversas actividades domésticas.
(En % verticales)

ACTIVIDADES	MUJERES					VARONES				
	Total	Solteras	Casadas	Casadas	Hijos/as	Total	Solteros	Casados	Casados	Hijos/as
			sin hijos/as	con menores 12 años	mayores 12 años			sin hijos/as	con menores 12 años	mayores 12 años
COMPRAS:										
A diario	29	16	26	38	48	9	6	17	12	6
Dos/tres días semana	23	12	33	30	28	11	5	19	15	7
Los fines de semana	16	13	23	18	15	11	6	15	15	8
De vez en cuando	17	29	9	9	5	28	28	24	25	31
Rara vez o nunca	16	29	10	5	5	42	54	25	32	48
PREPARAR COMIDAS, FREGAR VAJILLA:										
A diario	58 %	35	71	73	85	14	12	31	20	4
Dos/tres días semana	7	8	11	6	4	8	4	15	10	9
Los fines de semana	8	9	5	9	4	5	4	4	9	3
De vez en cuando	15	27	4	8	5	25	27	17	25	27
Rara vez o nunca	12	22	10	4	3	47	54	33	36	58
LIMPIAR LA CASA, PREPARAR ROPA:										
A diario	46	28	45	58	68	7	7	11	10	2
Dos/tres días semana	17	14	24	19	13	7	3	15	8	6
Los fines de semana	13	14	18	11	9	6	2	11	10	4
De vez en cuando	15	26	7	8	5	18	19	19	18	18
Rara vez o nunca	10	17	5	4	5	62	68	44	55	70
CUIDAR NIÑOS/AS, PERSONAS MAYORES:										
A diario	41	13	15	84	40	15	3	4	36	4
Dos/tres días semana	2	1	0	4	1	5	1	1	9	3
Los fines de semana	2	1	0	2	2	3	1	1	8	1
De vez en cuando	6	9	4	3	4	14	9	7	20	12
Rara vez o nunca	50	75	82	7	54	63	87	87	27	79
REPARACIONES, TRANSPORTES FAMILIARES, GESTIONES:										
A diario	10	3	9	16	18	7	4	6	12	5
Dos/tres días semana	4	3	4	5	4	9	6	10	12	9
Los fines de semana	3	2	6	2	2	6	4	8	7	6
De vez en cuando	35	31	28	42	36	49	47	54	49	49
Rara vez o nunca	48	61	54	35	39	28	39	23	20	31
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Emakunde.

Sin embargo, la dedicación a las tareas del hogar no es homogénea para el conjunto de mujeres asalariadas, y las diferencias son muy importantes. La frecuencia con que las casadas con hijos/as realizan dichas actividades es muy superior a la media.

Como cifras más significativas, citar que, diariamente: más del 70 % de las casadas preparan la comida y friegan la vajilla, el 85 % en el caso de las que tienen hijos/as mayores de 12 años; más del 60 % de las casadas con hijos/as limpian la casa y preparan la ropa, y que el 84 % de las que tienen hijos/as menores de 12 años cuidan de ellos/as.

Las solteras tienen una dedicación a las labores del hogar mucho menor, y las tareas que desarrollan con más frecuencia son: preparar la comida, limpiar la casa y preparar la ropa, tareas que son realizadas diariamente por tan sólo un 30 % de ellas.

Por su parte, los varones apenas participan de las labores del hogar, pues la gran mayoría no realizan nunca o solamente de vez en cuando las actividades anteriormente citadas, entre el 70 % y el 80 % según actividades.

Las tareas en las que la participación masculina es mayor son: cuidar niños/as y preparar la comida y fregar la vajilla, que son realizadas con frecuencia diaria por el 15 % de los varones.

La dedicación es sensiblemente mayor entre los casados sin hijos/as y entre los casados con hijos/as menores de 12 años, es decir, entre los casados más jóvenes, con edades comprendidas entre los 25 y los 40 años, que entre los solteros y los casados con hijos/as mayores de 12 años, entre quienes la dedicación es mínima.

Los mayores porcentajes de participación se dan en la preparación de la comida entre los casados sin hijos/as y en el cuidado de los niños entre los casados con hijos/as menores de 12 años, actividades que realizan a diario el 31 % y el 36 % de ellos respectivamente.

Por tanto, existe una desproporción absoluta entre las actividades realizadas en el hogar por mujeres y varones, y solamente en aquellas actividades consideradas tradicionalmente masculinas: reparaciones, gestiones, ... se produce un cierto equilibrio.

TIEMPO DEDICADO A LAS ACTIVIDADES DOMESTICAS



La mujer asalariada dedica a las actividades domésticas durante los días laborables, de lunes a viernes, algo más de dos horas y media al día por término medio (Véase el Cuadro 5.2).

La dedicación varía lógicamente de unos colectivos a otros, y así, la media diaria es de: hora y media para las solteras, dos horas para las casadas sin hijos/as y tres horas y media para las casadas con hijos/as con independencia de la edad de éstos/as.

En porcentajes, la mitad de las casadas con hijos/as dedican cuatro o más horas al día a las tareas del hogar, y la mayoría de la mitad restante dos horas como mínimo. Las tres cuartas partes de las casadas sin hijos/as invierten entre una y tres horas en dichas tareas. Por último, entre las solteras, las tres cuartas partes no superan las dos horas dedicadas al hogar, con un tercio que ni siquiera alcanzan la media hora.

El tiempo que dedican los varones a las tareas del hogar es tres veces inferior al que dedican las mujeres asalariadas, y no llega a la hora diaria por término medio.

Para los casados sin hijos/as o con hijos/as menores de 12 años, la media diaria es ligeramente superior a la hora y para los solteros y los casados de mayor edad, es aproximadamente la mitad, algo más de media hora.

Más de la mitad de los varones, el 57 %, no dedica siquiera media hora diaria a las labores del hogar, proporción que en el caso de los casados con hijos/as mayores de 12 años se eleva hasta el 74 %. La mayor participación se produce entre los casados más jóvenes, pues, el 26 % de quienes no tienen hijos/as y el 40 % de quienes tienen hijos/as menores de 12 años dedican dos horas diarias como mínimo a dichas labores.

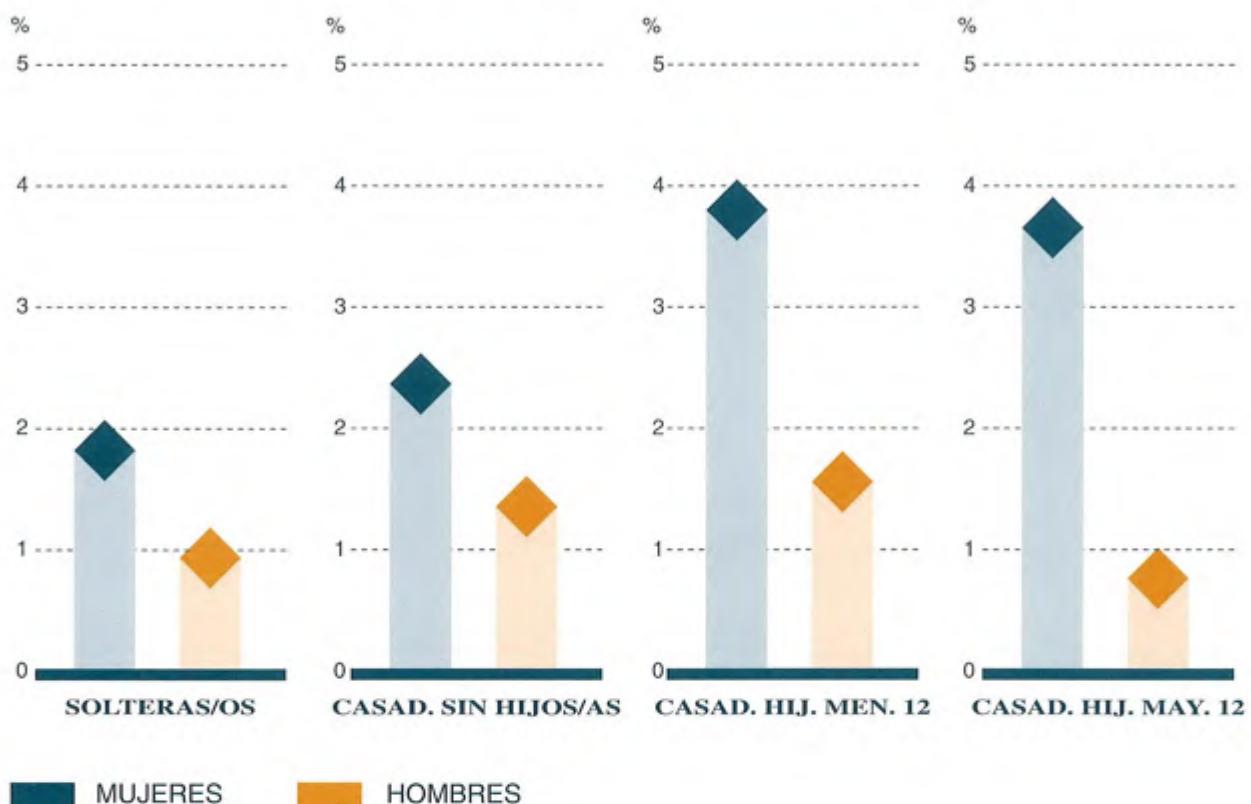
La dedicación a las labores del hogar es superior durante el fin de semana, con un incremento en torno al 25 % respecto de los días laborables, y valores medios diarios de tres horas y cuarto para las mujeres y de hora y cuarto para los varones. El aumento es similar para todos los grupos, aunque ligeramente superior entre quienes tienen hijos/as menores de 12 años, tanto para mujeres como para varones.

CUADRO 5.2. Horas por día dedicadas a la realización de las actividades domésticas.
(En %)

	MUJERES				VARONES					
	Total	Solteras	Casadas sin hijos/as	Casadas con menores 12 años	Hijos/as mayores 12 años	Total	Solteros	Casados sin hijos/as	Casados con menores 12 años	Hijos/as mayores 12 años
ENTRE SEMANA:										
Media	2,6	1,6	2,1	3,6	3,4	0,9	0,7	1,1	1,3	0,5
Desviación típica	2,0	1,6	1,3	2,1	1,8	1,2	0,9	1,1	1,4	0,9
Menos de media hora	17	32	11	4	5	57	64	45	40	74
Una hora	18	25	26	11	9	21	22	29	21	16
Dos horas	21	20	29	19	20	14	8	15	23	8
Tres horas	16	11	20	20	18	5	5	5	7	1
Cuatro horas	13	7	11	18	18	3	0	6	7	1
Más de cuatro horas	16	5	4	29	29	1	1	0	3	1
EL FIN DE SEMANA:										
Media	3,2	1,8	2,5	4,8	4,1	1,2	0,6	1,5	2,0	0,7
Desviación típica	2,6	1,8	1,7	2,8	2,2	1,7	1,1	1,4	2,2	1,2
Menos de media hora	14	27	13	4	3	46	61	31	30	57
Una hora	3	7	0	0	1	7	8	6	3	9
Dos horas	14	21	20	6	6	18	16	25	18	19
Tres horas	18	18	26	14	22	14	10	17	19	10
Cuatro horas	12	13	15	10	12	6	2	11	10	2
Más de cuatro horas	39	15	27	66	56	10	3	11	20	3

Fuente: Encuesta Emakunde.

Gráfico 17. Dedicación diaria en horas a las tareas domésticas (promedio de horas/día)



AYUDAS EN LA REALIZACION DE LAS TAREAS DOMESTICAS

5.4

El 74 % de las mujeres asalariadas no disponen de persona alguna ajena a la unidad de convivencia que les ayude en la realización de las actividades domésticas, por lo que han de cargar con todo el trabajo derivado de dichas actividades, salvo que el marido o los hijos/as participen en ellas (Véase Cuadro 5.3). El 7 % reciben la ayuda de algún familiar, madre o suegra principalmente, el 12 % tienen interina por horas y el 6 % empleada de hogar externa.

Son principalmente las mujeres casadas con hijos/as menores de 12 años las que disponen de algún tipo de colaboración ajena a la unidad de convivencia, pues la mitad de ellas tienen alguna persona que les ayuda en las tareas domésticas. El 20 % tienen interina por horas, el 16 % empleada de hogar externa y el 14 % reciben la ayuda de algún familiar.

Entre el resto de mujeres asalariadas, la proporción de quienes tienen alguna persona ajena al hogar que les ayude en dichas tareas es menor. El 21 % en el caso de las casadas con hijos/as mayores de 12 años, el 16 % de las casadas sin hijos/as y el 10 % de las solteras.

CUADRO 5.3. Ayudas ajenas a la unidad de convivencia en la realización de las tareas domésticas. (En % verticales)

TIPO DE AYUDA	Total	Solteras	Casadas sin hijos/as	Casadas con hijos/as menores 12 años	Casadas con hijos/as mayores 12 años
No tienen ayuda	74	90	84	50	79
Un familiar	7	3	5	14	4
Interina por horas	12	5	9	20	14
Empleada externa	6	1	2	16	3
Empleada interna	0	0	0	0	0

Fuente: Encuesta Emakunde.

CONCLUSIONES

5.5

La gran mayoría de las mujeres asalariadas casadas ejercen una doble actividad: la de trabajar fuera de casa y la de cargar con las labores del hogar, actividad que es especialmente intensa para las casadas con hijos/as, pues la mitad dedican cuatro horas diarias como mínimo a la realización de las tareas domésticas.

Sin embargo, dicha afirmación no puede aplicarse a las mujeres solteras, al menos en su conjunto, ya que más de la mitad no superan la hora diaria de dedicación a dichas tareas. Además, hay que tener en cuenta que las solteras constituyen el 45 % del total de mujeres ocupadas laboralmente, y por tanto, conviene resaltar que la doble actividad antes mencionada no afecta en gran medida a un colectivo importante de las mujeres trabajadoras.

Los varones siguen sin asumir como propias las labores del hogar, y el 57 % dedican menos de media hora diaria a dichas labores, proporción que se eleva hasta el 74 % entre los casados con hijos/as mayores de 12 años; y sólo entre una minoría de los casados menores de 40 años se produce la incorporación con cierta intensidad a la realización de las tareas domésticas.

Las actividades desarrolladas con mayor frecuencia por las mujeres son: en primer lugar, preparar la comida y fregar la vajilla y a continuación, limpiar la casa y preparar la ropa y cuidar a los hijos/as, siendo esta última la actividad principal para las mujeres con hijos/as menores de 12 años. Entre los varones, aunque con una frecuencia mucho menor, las actividades más importantes son: cuidar a los hijos/as, preparar la comida y fregar la vajilla.

Por último, la mitad de las asalariadas casadas con hijos/as menores de 12 años disponen de alguna persona ajena a la unidad de convivencia que les ayuda en la realización de las tareas del hogar, siendo dicha proporción inferior al 20 % entre el resto de mujeres asalariadas.

6

CONCLUSIONES GENERALES

La presencia de las mujeres vascas en el mercado de trabajo es todavía reducida, siendo la tasa de actividad femenina la mitad de la masculina e inferior a la media de los países de la Comunidad Europea. No obstante, se observa un cambio generacional importante, de tal suerte que entre las mujeres jóvenes la participación es similar a la de los países europeos. A pesar de ello, las mujeres dedicadas en exclusiva a las tareas del hogar superan todavía en número a aquellas que realizan una actividad laboral fuera del mismo.

La presencia de las mujeres en el mercado laboral aumenta con el nivel de estudios y disminuye con la edad. El estado civil, aunque ha perdido importancia respecto al pasado, constituye aún una variable fundamental a la hora de explicar la continuidad de la mujer en el mundo del trabajo. Las mujeres solteras, las que tienen estudios superiores y las más jóvenes alcanzan cotas de participación próximas a la de los varones.

La incidencia del desempleo sobre las mujeres vascas es muy elevada y afecta principalmente a las jóvenes, siendo la tasa de paro femenino muy superior a la masculina y la más alta de la Comunidad Europea.

La mayoría de las mujeres ocupadas laboralmente se aglutinan en torno a cuatro grupos de profesiones: servicios domésticos y personales, administrativas, comerciantes y vendedoras y técnicas y profesionales intermedias (maestras y enfermeras principalmente), en las que las mujeres son mayoría. Por tanto, existe una fuerte segregación profesional por sexos, que incide de forma importante sobre la dinámica del mercado de trabajo, pues en la práctica las incorporaciones de mujeres a la actividad laboral siguen estando encaminadas hacia esas profesiones, claramente feminizadas, y que en su mayoría se corresponden con las de menor categoría profesional.

Como consecuencia de la segregación profesional, la gran mayoría de las mujeres trabajan en el sector servicios, principalmente en el comercio y la hostelería, en la administración, la sanidad y la enseñanza y en los servicios personales. El porcentaje de mujeres que trabajan en el sector industrial es pequeño, aunque su presencia es importante en alguna de sus ramas, y es prácticamente nulo en la construcción. La proporción de mujeres ocupadas en la agricultura es similar a la de los varones, pero la mayoría son mayores y por tanto, dicha proporción tiende a disminuir en el futuro.

La cuarta parte de las mujeres asalariadas trabajan en la administración pública, superando en número absoluto a los varones, y ejercen principalmente las profesiones de profesoras, maestras, enfermeras, administrativas y auxiliares.

La mayoría de las personas afectadas por la economía sumergida son mujeres, y de entre ellas gran parte son empleadas del servicio doméstico. Las empleadas del hogar se caracterizan principalmente por su juventud y por su bajo nivel de estudios.

El salario medio de las mujeres es un 21,6% inferior al de los varones, y solamente un tercio de dicho diferencial se explica por las diferencias existentes entre varones y mujeres en experiencia laboral y formación, de modo que cabe pensar que una proporción importante de los dos tercios restantes es debida estrictamente a discriminación sexual. Al excluir a las personas que trabajan en la economía sumergida y a las que tienen una relación laboral especial, la diferencia salarial por sexos desciende al 14%, pero no disminuye la proporción correspondiente a discriminación sexual.

Las diferencias salariales y la discriminación salarial por sexo varían mucho de unos colectivos de trabajadoras a otros, siendo las empleadas de la administración pública las menos afectadas.

La discriminación sexual es consecuencia, si bien no en su totalidad sí en gran parte, de la segregación profesional y funcional, ya que la discriminación salarial directa, es decir, a igualdad de funciones desarrolladas menor salario, a pesar de que tradicionalmente ha sido importante, actualmente tiene una importancia limitada. Ahora bien, parte de la diferencia salarial debida a la segregación profesional y funcional es consecuencia de que en ocasiones, trabajos diferentes pero con un mismo valor económico reciben una remuneración menor caso de ser desarrollados mayoritariamente por mujeres.

Por último, se observa que la gran mayoría de las mujeres ocupadas casadas ejercen una doble actividad, la de trabajar fuera de casa y la de cargar con las labores del hogar, especialmente las casadas con hijos/as. Mientras tanto, la inmensa mayoría de los varones siguen sin asumir las labores del hogar como propias.

INFORME

OPINIONES

Y ACTITUDES

EN TORNO A LA

PARTICIPACION DE

LAS MUJERES

EN EL MERCADO

DE TRABAJO

1

**ANALISIS
CUANTITATIVO**

1.1

INTRODUCCION

Antes de comenzar con el análisis de la información obtenida en la fase cuantitativa, conviene recordar que dicha información se basa en opiniones y actitudes que no siempre se corresponden con los comportamientos, más en un tema como el abordado en el que opiniones y actitudes muy a menudo suelen estar reñidas con los comportamientos posteriores. Además, hay que tener en cuenta que algunas de las preguntas formuladas trataban cuestiones que muchas de las personas encuestadas se planteaban por primera vez. Por tanto, hay que considerar los porcentajes concretos obtenidos con una importancia relativa, siendo más relevantes las tendencias generales apuntadas.

Así mismo, conviene resaltar que la muestra está formada exclusivamente por *personas ocupadas* en actividades laborales, según la definición de la O.I.T. y, por tanto, no incluye ni a las personas desocupadas ni a las dedicadas exclusivamente a las tareas del hogar.

1.2

MOTIVACIONES PARA TRABAJAR

Preguntadas las mujeres por cuál era la razón principal por la que trabajaban, el 37 % contestaron que por necesidad económica personal, el 24 % por necesidad económica familiar, el 19 % que lo hacían por realización personal, el 14 % por obtener mayor independencia y el 4 % por huir de la rutina del trabajo doméstico.

Al preguntar a los hombres por cuál creían que era la razón principal por la que trabajaban las mujeres, el orden de prioridades fue el mismo y con porcentajes similares, aunque entre los varones es algo mayor la proporción de quienes creen que las mujeres trabajan por huir de la rutina doméstica, el 8 %, en perjuicio de quienes creen que lo hacen por necesidad económica personal, el 30 %.

Por tanto, prima con nitidez la necesidad económica, bien sea individual o familiar, y en segundo lugar, y a considerable distancia, aparecen aspectos de realización e independencia personal.

La necesidad económica es citada en mayor medida por las mujeres mayores de 45 años, las que tienen estudios primarios, las que trabajan en la economía sumergida o tienen una relación laboral especial y las que menos ganan. Por el contrario, las razones de realización personal y mayor independencia obtienen sus más altos porcentajes entre las universitarias, las empleadas de la administración y las que tienen un mayor salario.

La mayoría de las solteras, el 52 %, optaron por la necesidad económica individual y únicamente el 8 % por la familiar, mientras que las casadas hicieron mayor referencia a la necesidad familiar, el 36 %, con mayor insistencia en el caso de tener hijos/as mayores de seis

años. En definitiva, para las mujeres jóvenes, con obligaciones familiares menos acuciantes, las motivaciones a la hora de trabajar están más ligadas a aspectos económicos personales, y conforme avanza la edad y crecen las obligaciones familiares, la necesidad de cubrir las responsabilidades económicas adquiridas prima cada día más.

- *Entre las motivaciones para trabajar prima con nitidez la necesidad económica, bien sea individual o familiar, y en segundo lugar, y a considerable distancia, aparecen aspectos de realización e independencia personal. La necesidad económica obtiene los mayores porcentajes entre las mujeres que realizan los trabajos peor pagados y la realización personal entre las universitarias y las empleadas de la administración.*

SATISFACCION CON EL TRABAJO. ASPIRACIONES

1.3

El 63 % de las mujeres y el 66 % de los hombres están satisfechos o muy satisfechos con su trabajo actual, aunque en muchos casos la satisfacción pueda ser debida al mero hecho de tener un trabajo. Por el contrario, el 15 % de las mujeres y el 13 % de los hombres se manifiestan insatisfechos.

Las mujeres más satisfechas con el trabajo que desarrollan son las universitarias y las empleadas de la administración y la insatisfacción es especialmente importante entre las asalariadas que trabajan en la economía sumergida o tienen una relación laboral especial.

- *El grado de satisfacción en el trabajo de hombres y mujeres es similar, y está muy relacionado con el nivel de estudios y las condiciones de trabajo.*

Preguntadas las personas entrevistadas por cuáles eran las tres cualidades que más valoraban de su trabajo actual, las dos más destacadas, tanto por hombres como por mujeres, fueron: es estable y seguro y tiene un horario cómodo, mencionadas por algo más de un tercio. A continuación y con proporciones en torno al 25 %: es adecuado a mis capacidades, tiene un ambiente agradable, permite hacer nuevas amistades, es interesante y es útil para la sociedad.

Si bien no existen grandes diferencias entre las valoraciones dadas por el conjunto de hombres y el de mujeres, se aprecia que los hombres mencionan con mayor frecuencia, la estabilidad y la seguridad, las posibilidades de promoción y la buena remuneración. Esto no implica forzosamente que los hombres estimen más que las mujeres dichas cualidades, sino que puede ser debido a que gozan de ellas en mayor proporción. Por su parte las mujeres, citan en mayor medida, el ambiente agradable y la posibilidad de hacer nuevas amistades.

Las valoraciones no son homogéneas entre todos los colectivos de mujeres y así: las menores de 25 años citaron en primer lugar, el ambiente agradable y la posibilidad de hacer nuevas amistades; las que trabajan en la economía sumergida o tienen una relación laboral especial, el ambiente agradable y la comodidad del horario; las trabajadoras autónomas, la posibilidad de hacer nuevas amistades; las universitarias, el ser útil para la sociedad y las empleadas de la administración, la seguridad y el ser útil para la sociedad.

Entre las cualidades más negativas, la mala retribución y la dureza del propio trabajo fueron citadas por un tercio de los hombres y mujeres encuestados/as, y en menor proporción: el mal horario, el ser monótono y aburrido y el carecer de posibilidades de promoción.

De nuevo las valoraciones son similares entre hombres y mujeres, aunque los hombres mencionan con algo más de frecuencia, que su trabajo es poco sano y difícil, y las mujeres, que no tiene posibilidades de promoción y que no permite atender a la familia.

En todos los grupos de mujeres analizados, la mala retribución y la dureza del trabajo son las cualidades negativas más mencionadas, aumentando su frecuencia a medida que desciende el salario y peores son las condiciones del trabajo desarrollado.

– *Las cualidades más valoradas de su trabajo por hombres y mujeres son similares, siendo las más mencionadas: la seguridad y la estabilidad y la comodidad de horarios. Sin embargo, se aprecia que los hombres mencionan con algo más de frecuencia, la estabilidad y la seguridad, las posibilidades de promoción y la buena remuneración, y las mujeres, el ambiente agradable y la posibilidad de hacer nuevas amistades. También son similares las cualidades más negativas, destacando: la mala remuneración y la dureza del trabajo, y siendo algo más mencionadas entre los hombres, la poca salubridad y la dificultad que entraña, y entre las mujeres, las pocas posibilidades de promoción que ofrece y que no permite atender a la familia.*

El 72 % de los hombres desea permanecer en su trabajo actual, por el 62 % de las mujeres; el 14 % quiere cambiar de trabajo, por el 20 % de las mujeres; al 2 % le gustaría dejar de trabajar para atender a su familia, por el 8 % de las mujeres; y, por último, el 10 % quisiera estar jubilado, por el 3 % de las mujeres.

Por tanto, la mayoría quiere permanecer en su trabajo actual, aunque es mayor la proporción en los hombres que en las mujeres. Por el contrario, la proporción de mujeres que quieren cambiar de trabajo es superior, y las más partidarias son las que trabajan en la economía sumergida o tienen una relación laboral especial y las que menos ganan, que constituyen un colectivo relativamente importante en el conjunto de mujeres trabajadoras. Por último, entre las personas mayores aumenta el porcentaje de quienes quieren dejar de trabajar, las mujeres para atender la familia y los hombres para jubilarse.

– *La mayoría quiere permanecer en su trabajo actual. La proporción de mujeres que quieren cambiar de trabajo es superior a la de los hombres.*

TRABAJO Y FAMILIA

1.4

El 87 % de las mujeres casadas afirman que sus maridos están de acuerdo con que ellas trabajen, siendo la proporción próxima al 100 % en el caso de las mujeres con estudios universitarios. El 10 % dice que sus maridos están de acuerdo, pero que preferirían que no trabajasen, siendo la reticencia mayor entre los maridos de quienes trabajan en la economía

sumergida o tienen una relación laboral especial y en el sector industrial. Por último, el 2 % afirman que su marido no está de acuerdo con que ellas trabajen.

El 76 % de las mujeres solteras, divorciadas o viudas no piensa dejar de trabajar después de casarse. El 7 % piensa dejarlo y otro 7 % duda, porcentajes que se duplican en el caso de las que trabajan en la economía sumergida o tienen una relación laboral especial y de las que menos ganan. Y el 10 % no contesta, correspondiéndose en su mayoría con divorciadas y viudas que no se plantean un nuevo matrimonio.

Unicamente el 54 % de las mujeres que no tienen hijos/as afirman con seguridad que no van a dejar de trabajar cuando tengan el primer hijo/a. El 20 % no abandonarían su trabajo si pudiesen conseguir que alguien les ayudase a cuidarlo/a o pudiesen modificar su jornada laboral. Por último, el 15 % tal vez lo abandonase y el 8 % lo abandonaría con seguridad. Los mayores porcentajes de duda y abandono se obtienen de nuevo entre las mujeres con estudios primarios, las que trabajan en la economía sumergida o tienen una relación laboral especial y las que menos ganan.

En consecuencia, si bien la inmensa mayoría de las mujeres afirman que seguirían trabajando después de casarse, tan sólo algo más de la mitad de ellas tienen la seguridad plena de seguir trabajando al tener el primer hijo/a. Este porcentaje es importante y muestra en principio una tendencia significativa a abandonar el trabajo fuera del hogar tras el nacimiento del primer hijo, que es mayor en el caso de las mujeres que tienen los trabajos menos considerados y peor pagados.

– *La inmensa mayoría de las casadas afirman que su marido está de acuerdo con que ellas trabajen. La tendencia a abandonar el trabajo al casarse es mínima, pero aumentaría de forma importante como consecuencia de la maternidad.*

DISCRIMINACION SALARIAL PERCIBIDA

1.5

Aproximadamente la mitad de las mujeres declararon que en la empresa en la que trabajaban había hombres que realizaban su mismo trabajo. En el 66 % de los casos las mujeres eran mayoría, en el 19 % predominaban los hombres y en el 15 % restante el número de mujeres y hombres era similar.

En consecuencia, existe una fuerte segregación profesional y funcional por sexos, pues sólo la mitad de las mujeres comparten el mismo trabajo con hombres, y en más de la mitad de los casos, las mujeres constituyen mayoría.

Entre las mujeres que comparten el mismo trabajo con los hombres, el 69 % consideraron que en su caso, hombres y mujeres ganaban por igual. Sin embargo, el 22 % afirmaron que ganaban menos que los hombres. Y por el contrario, el 4 % que su salario era superior al de los hombres.

Es decir, que según declaración de las propias mujeres, la discriminación salarial directa, a igual trabajo menor salario, afectaría al 22 % de las mujeres que comparten el mismo trabajo con hombres y al 4 % de los hombres. Ese 22 % equivale al 12 % del conjunto de mujeres trabajadoras. Por tanto, la discriminación salarial directa sigue vigente y afecta a un colectivo nada despreciable de mujeres. Ahora bien, conviene resaltar que la información se corresponde con las declaraciones de las propias mujeres. Los resultados variarían al plantear el problema a los hombres, en el sentido de que muchos de estos aducirían que las funciones desarrolladas no son exactamente las mismas.

La denuncia de discriminación es especialmente importante entre las mujeres que trabajan en el sector industrial, que en el 46 % de los casos afirman sentirse discriminadas, y afectaría principalmente a las mujeres más jóvenes, con estudios primarios y que ganan menos. Por el contrario, la denuncia es prácticamente nula entre las universitarias y las empleadas de la administración pública.

Al preguntar a dichas mujeres si las condiciones generales de trabajo eran similares para hombres y mujeres, el 79 % contestaron afirmativamente, mientras que el 14 % consideraron que eran mejores las de los hombres y el 5 % las de las mujeres. En este caso, las que se sienten más discriminadas son las que trabajan en la economía sumergida y las mayores de 35 años, y de nuevo la denuncia es prácticamente nula entre las universitarias y las empleadas de la administración pública.

— *Sólo la mitad de las mujeres comparten el mismo trabajo con hombres, y según su propia declaración, el 22 % de ellas, 12 % del conjunto de trabajadoras, se sienten discriminadas salarialmente con respecto a los hombres, siendo la denuncia especialmente importante entre las trabajadoras del sector industrial.*

TRABAJOS MASCULINOS Y FEMENINOS

1.6

De los resultados de la encuesta se advierte que todavía existe una diferencia sustancial entre hombres y mujeres a la hora de juzgar la predisposición a ejercer diferentes profesiones, problema íntimamente ligado al de los roles profesionales imbuidos desde la infancia por medio de la socialización.

Al preguntar a las personas encuestadas si, con independencia de los estudios que poseyesen y del trabajo que realizasen, se dedicarían a una serie de profesiones entre las que se mezclaron profesiones tradicionalmente consideradas como masculinas con otras consideradas como femeninas, los resultados fueron esclarecedores, pues según las respuestas, ejercerían de ...:

	MUJERES	HOMBRES
	%	%
Mecánico/a	16	54
Ingeniero/a	21	49
Aparejador/a	15	36
Bombero/a	11	23
Taxista	13	20
Peluquero/a	34	10
Administrativo/a	55	30
Maestro/a	47	31
Médico/a	39	32
Camarero/a	19	16

* Respuesta múltiple

Resulta evidente que los hombres manifiestan una tendencia mucho mayor a ser en el futuro ingenieros, aparejadores, mecánicos, bomberos o taxistas que las mujeres encuestadas. Al mismo tiempo, estas últimas confiesan una mayor predisposición a dedicarse a las profesiones de maestra, administrativa o peluquera. Por último, la predisposición hacia la profesión médica, o a ejercer en el futuro de camarero o de camarera es similar para ambos sexos. En definitiva, las respuestas se corresponden con los estereotipos que tradicionalmente han imperado en la sociedad.

Conviene analizar estas actitudes desde el punto de vista de la edad, para observar si se aprecia un cambio en la predisposición a ejercer las diferentes profesiones, por parte de las nuevas generaciones que acceden al mercado laboral. Si tan sólo el 21 % de las mujeres ejercerían la ingeniería, entre las menores de 25 años el porcentaje afirmativo sería del 25 %. Si el 15 % de las mujeres aceptaban trabajar de aparejadoras, entre las más jóvenes la aceptación sería por parte del 16 %. Si el 16 % trabajarían de mecánicas, entre las menores de 25 años lo harían el 23 %, si bien, este pequeño incremento también se observa en el caso de los hombres menores de 25 años. Además, la predisposición a ejercer las profesiones tradicionalmente femeninas en las jóvenes es mayor que en el resto de mujeres. Así, si el 34 % de las mujeres afirmaron que trabajarían de peluqueras, entre las menores de 25 años lo harían el 53 %. Si el 55 % ejercerían de administrativas, entre las menores el 64 %. Ahora bien, también se producen incrementos similares para estas profesiones tradicionalmente femeninas entre los hombres menores de 25 años.

Por tanto, no ha habido cambio generacional entre las mujeres en su predisposición a ejercer diferentes profesiones y si ha habido alguna pequeña variación, se ha producido en similar medida entre los hombres. Tampoco se advierten cambios importantes en función del nivel de estudios, y como en el caso de la edad, si ha habido alguna variación, se ha producido en similar medida entre los varones.

— *Clara presencia de los roles tradicionales entre hombre y mujer con respecto a las tareas profesionales. Se advierte asimismo que no tienden a desaparecer con el cambio generacional, ni con el nivel de estudios.*

Preguntadas las personas entrevistadas por cuáles son los rasgos personales más importantes para que una mujer triunfe en su trabajo, los cuatro más mencionados y con una frecuencia muy superior al resto, fueron las siguientes (respuesta múltiple):

	MUJERES %	HOMBRES %
Capacidad de trabajo	67	64
Inteligencia	63	64
Iniciativa	48	42
Capacidad de lucha	46	41

Al hacer la misma pregunta, pero referida a los hombres, los cuatro rasgos más mencionados fueron (respuesta múltiple):

	MUJERES %	HOMBRES %
Capacidad de trabajo	66	69
Inteligencia	64	64
Iniciativa	48	44
Capacidad de lucha	44	44

En una palabra, no sólo los rasgos más citados para que un hombre o una mujer triunfen en el trabajo son los mismos: capacidad de trabajo e inteligencia y a cierta distancia, iniciativa y capacidad de lucha, sino que las prioridades son las mismas, y además, contestan de igual modo para cada caso las mujeres y los hombres. La única diferencia que se observa es que las mujeres mencionaron algo más la iniciativa y la capacidad de lucha.

Por lo que respecta al resto de cualidades sugeridos, la única variación importante que se observa es que, tanto hombres como mujeres, otorgan una mayor importancia a la autoridad en el hombre para que triunfe en su trabajo, mencionada por el 26 % de las mujeres y el 29 % de los hombres, mientras que la misma cualidad en las mujeres era citada por el 12 % de las mujeres y el 16 % de los hombres. Por el contrario, se da algo más importancia a la simpatía y don de gentes en las mujeres y también a su atractivo físico, aunque esta última cualidad es sólamente mencionada por el 4 % de las mujeres y el 8 % de los hombres.

Si se analiza más cuidadosamente por intervalos de edad o nivel de formación no se advierten diferencias sustanciales. Unicamente cabría destacar la mayor importancia que las personas con estudios universitarios dan a la capacidad de trabajo y a la inteligencia en comparación con el resto.

— *Hombres y mujeres coinciden al valorar cuáles son los rasgos fundamentales para triunfar profesionalmente, tanto en el caso de un hombre como en el de una mujer. La única variación reseñable es que se da una mayor importancia a la autoridad en el hombre, tanto por los hombres como por las mujeres encuestadas.*

OPINIONES Y ACTITUDES GENERALES

1.7

En este apartado se van a analizar las opiniones y actitudes de la población ocupada en actividades laborales ante cuatro grandes temas relacionados con la participación laboral de las mujeres:

- Consideración de las mujeres como mano de obra secundaria.
- Supeditación del trabajo de las mujeres a los intereses familiares.
- Existencia de peores posibilidades de trabajo para las mujeres.
- Existencia de mayor abstencionismo laboral entre las mujeres. Conviene recordar al respecto, que la información se basa en opiniones y actitudes, y que no siempre éstas se corresponden con los comportamientos.

La consideración o no de las mujeres como mano de obra secundaria se ha obtenido agregando las respuestas a cada una de las siguientes frases:

- “En épocas de crisis económica, las mujeres deberían dejar de trabajar para que pudiesen trabajar los hombres”
- “Para los negocios valen más los hombres que las mujeres”
- “Es preferible tener como jefe a un hombre que a una mujer” El grado de acuerdo con la consideración de las mujeres como mano de obra secundaria es el siguiente (% vertical):

	MUJERES %	HOMBRES %
Acuerdo total	1	6
Acuerdo parcial	3	12
Ni acuerdo ni desac.	9	20
Desacuerdo parcial	33	29
Desacuerdo total	53	32
No sabe	1	1

Como puede apreciarse, casi la totalidad de las mujeres trabajadoras, el 86 %, rechazan el autoconsiderarse como mano de obra secundaria, el 53 % de forma total y el 33 % parcialmente, mientras que el 4 % están de acuerdo con dicha consideración. Aunque el rechazo es ampliamente mayoritario en todos los grupos de mujeres analizados, desciende ligeramente a medida que aumenta la edad, y aumenta con el nivel de estudios. El menor rechazo se produce entre las mujeres mayores de 45 años, descendiendo hasta el 64 %.

Los hombres también están mayoritariamente en contra, el 61 %, de considerar a la mujer como mano de obra secundaria, aunque el 18 % están de acuerdo y el 20 % no se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo. Como en el caso de las mujeres, el rechazo desciende con la edad y aumenta con el nivel de estudios. El menor rechazo se produce entre los hombres mayores de 45 años, los casados cuyas mujeres no trabajan fuera del hogar y los que tienen estudios primarios, entre quienes es igual al 50 %.

- *Rechazo abrumador entre las mujeres a considerarse como mano de obra secundaria. Entre los hombres, aunque mayoritariamente están en contra, un importante colectivo está de acuerdo con dicha consideración. En ambos sexos el rechazo disminuye con la edad y aumenta con el nivel de estudios.*

La supeditación del trabajo de las mujeres a los intereses familiares se ha basado en las respuestas a las siguientes frases:

- “Una mujer que trabaje teniendo niños pequeños, está faltando a sus deberes de madre”
- “Si debido al trabajo de la mujer hay problemas en la pareja, es lógico que la mujer sacrifique su posición en el trabajo”
- “Una mujer no debe aceptar mejoras en su trabajo, si para ello su familia tiene que cambiar su lugar de residencia” El grado de acuerdo con dicha supeditación es el siguiente (% verticales):

	MUJERES %	HOMBRES %
Acuerdo total	3	8
Acuerdo parcial	6	14
Ni acuerdo ni desac.	11	20
Desacuerdo parcial	28	29
Desacuerdo total	50	27
No sabe	2	2

El rechazo a la supeditación del trabajo de las mujeres a los intereses familiares es similar al expresado al considerar a las mujeres como mano de obra secundaria, aunque ligeramente menor. La inmensa mayoría de las mujeres, el 78 %, están en contra, el 50 % de forma total y el 28 % parcialmente, y entre los hombres se oponen algo más de la mitad, el 56 %, si bien se reparten por igual quienes están total y parcialmente en contra. Por el contrario, la supeditación a los intereses familiares es defendida por el 9 % de las mujeres y el 22 % de los hombres.

De nuevo las posturas de rechazo descienden con la edad y aumentan con el nivel de estudios, y en el caso de los hombres mayores de 45 años, priman más los intereses familiares que el trabajo de las mujeres fuera del hogar.

- *La inmensa mayoría de las mujeres y algo más de la mitad de los hombres rechazan la supeditación del trabajo de las mujeres a los intereses familiares. En ambos sexos el rechazo disminuye con la edad y aumenta con el nivel de estudios. Para los hombres mayores de 45 años, priman los intereses familiares sobre el trabajo de las mujeres.*

Al preguntar directamente a las personas entrevistadas si “Las mujeres tienen peores posibilidades de trabajo que los hombres” las respuestas fueron las siguientes (% vertical):

	MUJERES %	HOMBRES %
Acuerdo total	71	61
Acuerdo parcial	10	13
Ni acuerdo ni desac.	4	6
Desacuerdo parcial	5	4
Desacuerdo total	8	13
No sabe	2	3

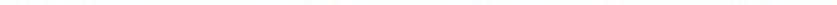


La gran mayoría de hombres y de mujeres, el 74 % y el 81 % respectivamente, reconocen que las mujeres tienen peores posibilidades de trabajo que los hombres, aunque el 17 % de los hombres y el 13 % de las mujeres no están de acuerdo con esa afirmación. Y no se aprecian variaciones importantes en los resultados en función de ninguna de las variables analizadas.

- *La gran mayoría de hombres y mujeres reconocen que las mujeres tienen peores posibilidades de trabajo que los hombres.*

Por último, ante la afirmación de que "El absentismo laboral es mayor entre las mujeres que entre los hombres" los resultados obtenidos fueron los siguientes (en vertical):

	MUJERES %	HOMBRES %
Acuerdo total	45	50
Acuerdo parcial	9	12
Ni acuerdo ni desac.	7	11
Desacuerdo parcial	5	3
Desacuerdo total	26	15
No sabe	8	9



La mayoría de hombres y de mujeres, el 62 % y el 54 % respectivamente, están de acuerdo con tal afirmación, aunque una parte importante, especialmente entre las mujeres, el 31 %, se muestran contrarias. Entre las mujeres el acuerdo es mayor en las que tienen hijos menores de seis años y entre los hombres, aumenta con la edad y disminuye con el nivel de estudios.

- *La mayoría de hombres y mujeres afirman que el absentismo laboral es superior en las mujeres, aunque una proporción importante, especialmente de mujeres, rechaza tal afirmación.*

Preguntadas las personas entrevistadas por cuál es la medida más importante para fomentar la igualdad laboral entre hombres y mujeres, tres de las medidas sugeridas obtuvieron una mención muy superior al resto:

- Mejorar los servicios de guardería, comedores escolares y atención a la tercera edad, mencionada por el 33 % de las mujeres y el 38 % de los hombres.
- Promover el reparto por igual entre hombres y mujeres de las tareas y responsabilidades familiares, 31 % de las mujeres y 21 % de los hombres.
- Regular la jornada reducida y la flexibilidad horaria para personas con responsabilidades familiares, 19 % de las mujeres y 17 % de los hombres.

Si bien hombres y mujeres están de acuerdo en las tres principales medidas y en su prioridad, se observa que las mujeres son más sensibles a la necesidad de promover el reparto por igual del trabajo del hogar que los hombres.

La necesidad de mejorar el servicio de guarderías, comedores escolares y atención a la tercera edad, fue mencionada con más frecuencia por las personas mayores de 35 años y por las casadas, tanto hombres como mujeres.

El promover el reparto por igual del trabajo del hogar, fue citado principalmente por las personas más jóvenes, en especial por las menores de 25 años, entre quienes fue mencionada por el 36 % de los hombres y el 45 % de las mujeres.

Por último, la regulación de la jornada reducida y la flexibilidad horaria obtuvo porcentajes similares en todos los colectivos analizados, salvo entre las mujeres que trabajan en la economía sumergida o tienen una relación laboral especial, que sólo la mencionaron en un 11 %.

El resto de las medidas propuestas fueron asumidas con un marcado segundo nivel de preferencia y en ninguno de los casos fueron mencionadas por más de un 5 %:

- Incentivar a las empresas que contraten mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos, mencionada por el 5 % de hombres y mujeres.
- Desgravar el sueldo de la persona contratada para ayudar en las labores del hogar, 5 % de hombres y 3 % de mujeres.
- Incentivar a las empresas para que contraten mujeres con responsabilidades familiares, 3 % de mujeres y 4 % de hombres.
- Incentivar a las empresas que cubran las bajas maternales con contratos interinos, 2 % de mujeres y 3 % de hombres.
- Fomentar la participación de las mujeres en los sindicatos de trabajadores y empresarios, 2 % de mujeres y de hombres.

Por último, al preguntar por cuáles creían que podrían ser las tres medidas más importantes, en lugar de sólo la principal, se mantienen los dos bloques de medidas claramente diferenciados, pero en el primero, se produce un cambio importante en el orden de prioridades,

pasando a ser la de promover el reparto por igual de los trabajos del hogar la más mencionada por el 55 % de los hombres y el 68 % de las mujeres, quedando la necesidad de mejorar los servicios de guarderías y comedores en segundo lugar, citada por el 55 % de hombres y de mujeres.

— *Las medidas estimadas más importantes para fomentar la igualdad laboral son: promover el trabajo compartido en el hogar; mejorar los servicios de guarderías, comedores escolares y atención a la tercera edad; y la flexibilidad en el trabajo. Se concede una menor importancia a la política de subvenciones o incentivaciones a la empresa.*

2

**ANALISIS
CUALITATIVO**

INTRODUCCION

2.1

La información analizada en la fase cualitativa se corresponde con las opiniones y actitudes expresadas en dieciocho entrevistas individuales y cinco reuniones de grupo, y aunque se ha tratado de diversificarlas lo máximo posible en cuanto a su pluralidad, hay que ser conscientes de que no se trata de una muestra estadísticamente representativa.

MOTIVACIONES PARA TRABAJAR

2.2

Las motivaciones para comenzar a trabajar entre las personas entrevistadas son diferentes, y hay muchas de ellas que no necesitan de motivación específica alguna para trabajar. Llegado un momento de la vida, consideran que las mujeres, igual que los hombres, tienen que trabajar. Sin embargo, cabe decir que esta última opinión no es todavía una consideración totalmente generalizada.

En los niveles sociales bajos prima la necesidad económica a la hora de trabajar. No es éste siempre el motor inicial a otros niveles, donde en ocasiones prima una cierta necesidad de desarrollo personal, que se vincula con facilidad al trabajo fuera del hogar.

Algunas de las entrevistadas reconocen que todavía las mujeres no tienen la misma angustia de encontrar trabajo para sobrevivir que posee el hombre. En el caso de los hombres, no tiene sentido práctico discutir sobre motivaciones a la hora de incorporarse al mercado de trabajo; tan sólo los que poseen una situación del todo privilegiada podrían divagar en torno al tema, porque el resto sabe que no tiene otro remedio que trabajar. Sin embargo, en el caso de las mujeres existen en la realidad otras disyuntivas. Las mujeres saben que bastantes de ellas pueden sobrevivir sin trabajar fuera de casa. Otra cosa es que estén dispuestas o no a hacerlo.

En cualquier caso, la inmensa mayoría de las entrevistadas que trabajan no quieren volver a trabajar exclusivamente en la casa, incluso entre las que podrían efectuar trabajos menos agradables, como las mujeres de servicios de limpieza o las que trabajan en fábrica.

No es tan sólo en este caso la motivación económica la que existe a la hora de no querer dejar de trabajar, aunque ésta sea fundamental; se ha alcanzado un determinado nivel de bienestar que no se está dispuesto a ceder. En este sentido, el trabajo fuera de la casa otorga para muchas de las entrevistadas unas posibilidades económicas que se han convertido si no en necesarias, sí al menos en imprescindibles. Pero, además, las mujeres que trabajan han encontrado en muchos casos relaciones y un ambiente que estiman y temen perderlos si dejan ese trabajo y vuelven a recluirse en el trabajo de casa. Son muchas las entrevistadas que afirman que incluso es mejor para su vida de pareja.

- *Diferentes motivaciones para incorporarse al mercado laboral. Entre los sectores sociales más bajos prima la necesidad económica, no así en otros. Una vez incorporadas al trabajo, la mayoría no quiere abandonar. No existe sin embargo en las mujeres la misma angustia que en los hombres por encontrar un trabajo que les permita sobrevivir.*

ASPIRACIONES PROFESIONALES

2.3

Muchas de las entrevistadas afirman que existe una cierta comodidad entre las mujeres a la hora de promocionarse en el trabajo, una vez conseguido éste. Parece claro, en líneas generales y a la vista de sus declaraciones, que se da una menor ambición profesional en el caso de la mujer que en el hombre. El trabajo, o mejor la promoción profesional, ocuparía una prioridad diferente entre las mujeres que entre los hombres, según muchas de las entrevistadas.

Dicho esto conviene decir que, de inmediato, se advierte que la mujer posee una grave dificultad a la hora de la promoción y disponibilidad en el trabajo, como es su limitación práctica derivada de las obligaciones domésticas y familiares, que el hombre actual no tiene o, al menos, no se las plantea. Sin embargo, esta razón no sirve para explicar por completo esa menor ambición profesional.

Llegado un momento profesional determinado, muchas de las mujeres afirman que no les compensa lo que ganarían en dinero o interés profesional en relación a lo que perderían en tiempo, fundamentalmente dedicado a la familia. Un hombre que no tuviera interés por ascender no utilizaría normalmente el argumento familiar. Diría que el sueldo y la categoría mayor no le compensan por los nuevos disgustos, las responsabilidades adquiridas o el tiempo libre que ahora va a perder. La prioridad familiar, y más en concreto la relación con sus hijos/as, es utilizada casi exclusivamente por la mujer. Tampoco existiría, según las mujeres entrevistadas, la misma ambición o interés por el poder.

En este sentido, se observa también entre algunas de ellas, que no sólo trabajan, sino que han defendido la necesidad de salir de casa en aras de una cierta realización personal, una impresión de frustración en el trabajo como fuente de desarrollo personal y una vuelta relativa hacia una mayor estima de determinadas parcelas de la vida familiar, como es la educación de los hijos, como fuente, incluso, de una mayor calidad de vida. Esta opinión es aún minoritaria, pero queda claro que la experiencia de trabajo en el desarrollo personal de la mujer ofrece inconvenientes que antes no se advertían por muchas de ellas. En definitiva, el trabajo fuera comienza a no ser ya para algunas mujeres de nivel social medio o alto, el elemento liberador anteriormente soñado. Esto último no debe ser interpretado, en absoluto, como una vuelta al hogar, sino como un nuevo deseo de compaginar lo mejor de cada faceta.

También en este mismo sentido se albergan temores por parte de algunas profesionales de alto nivel, en Cajas y Bancos por ejemplo, que ven que, conforme se sube de puestos, la proporción de mujeres dispuestas a continuar en la lucha disminuye de un modo sustancial. Así, mientras en el nivel inicial, puede darse un acceso mayor de la mujer sobre el hombre,

fruto de una oposición mejor realizada, poco a poco se va transformando en una proporción ventajosa para el hombre, por el abandono progresivo de la mujer para luchar y alcanzar los puestos de mayor responsabilidad por las razones antes expuestas.

En cualquier caso parece evidente que la formación tiene un papel fundamental a la hora de la promoción. No hay desarrollo profesional sin mayor formación, y las mujeres resultan especialmente perjudicadas por dos razones:

- Por los viejos estereotipos y roles culturales recibidos en su educación, y que muchas veces las han abocado a una menor formación o a una menor polivalencia profesional. Con excepciones, como luego veremos, los caminos elegidos por los hombres parecen estar más cerca de las tendencias profesionales del futuro.
- Y a la menor disponibilidad de muchas de ellas para formarse en el momento presente, por la existencia de cargas familiares que lo hacen más difícil. El hombre, al no sentir esa preocupación, posee en este sentido una clara ventaja. Parece evidente que una mujer casada tiene más dificultades para efectuar un cursillo, dificultades que se incrementan aún más cuando ese curso significa la permanencia durante un tiempo fuera del lugar de residencia, con el consiguiente abandono de las obligaciones familiares. El hombre puede hacerlo con mucha mayor facilidad.
- *Menor ambición profesional por parte de las mujeres, que se explica en parte por la mayor carga familiar que han de asumir. Hombres y mujeres tendrían prioridades diferentes con respecto al trabajo y al poder. Se observa una tendencia, aún minoritaria, a la desmitificación del trabajo fuera de casa como elemento liberador de las mujeres, y en muchos casos a poner la vida familiar por encima de un ascenso o promoción profesional. Esto no significa abandonar el trabajo, sino tratar de compaginar facetas diversas.*

DISCRIMINACION EN EL TRABAJO

2.4

Es mayoritaria la consideración por parte de las entrevistadas de que las mujeres se encuentran discriminadas en la actividad laboral con respecto a los hombres. Dicho esto, las matizaciones son muchas, porque el grado de discriminación variaría sustancialmente de un caso a otro, si es que en algunos casos es exactamente discriminación el tipo de dificultades específicas que sufren las mujeres, a tenor de lo que afirman algunas de las propias entrevistadas.

En primer lugar, parece evidente que existen dos mundos bien diferenciados desde el punto de vista de la actividad laboral en relación a la mujer, como son la administración y la empresa privada. El acceso a la administración sería igualitario para un hombre y una mujer. Esto está, en principio, ampliamente aceptado. Debate diferente es si muchas mujeres, por causas culturales de educación inicial que les conducen frecuentemente a acceder a las mismas parcelas profesionales, parten de igual situación que el hombre para llegar a determinados puestos. Dicho en otras palabras, los roles culturales iniciales hacen que también en la administra-

ción las secretarías sean mujeres y los responsables de mantenimiento hombres. Este es un problema fundamental y que desvirtúa hasta cierto punto la posible igualdad formal a la hora del acceso a muchos puestos de trabajo.

En cualquier caso, si bien el acceso en la administración sería considerado por las personas entrevistadas como igualitario, no ocurriría lo mismo con la promoción. Llegados a unos niveles determinados, se observa que se rompen las proporciones iniciales para pasar a otras en las que inevitablemente son los hombres los más favorecidos; hombres que ocupan sistemáticamente más puestos de alta responsabilidad y libre designación. A la hora de explicar el por qué del cambio en la proporción, es preciso indicar que no sólo son hombres quienes deciden en muchas ocasiones quién sube o no, con toda clase de prejuicios y estereotipos culturales actuando de manera decisiva —parece hoy impensable lograr que una mujer sea designada Directora General de la Policía—, sino que, además, entraría también el menor impulso y ambición de muchas mujeres para acceder a puestos de responsabilidad, explicado ya en el punto anterior. Resumiendo por tanto, el problema fundamental en la administración no sería tanto el acceso sino, alcanzado determinado nivel, la promoción en el interior de la propia administración, y más en concreto en lo que se denominan puestos de libre designación.

La situación en la empresa privada es, sin embargo, mucho peor para las mujeres según las personas entrevistadas, y comienza ya en el propio acceso. Se reconoce, en primer lugar, una discriminación salarial clara en determinadas categorías laborales inferiores. En segundo lugar, las mujeres, a criterio de los empresarios, ofrecen importantes desventajas en relación a los hombres en el momento de la contratación. Básicamente, y explicado de manera resumida, se aducen tres tipos de razones:

- Menor polivalencia. Según indican los representantes empresariales consultados, a un hombre se le puede sacar de su trabajo en un momento determinado y pedirle que cargue o descargue determinado bulto, cosa, por ejemplo, que a una mujer no se le puede exigir. Se ha citado la fuerza, pero se aducen también otras ventajas.
- La falta de flexibilidad. Un pedido especial o una gran carga de trabajo en un momento determinado puede hacer requerir por parte de la empresa que los trabajadores/as se queden unas horas, se realice un cambio en el turno o en las condiciones normales de trabajo. Algunas de las personas entrevistadas indican que las mujeres trabajadoras tienen más dificultades que los hombres para adaptarse a este tipo de cambios repentinos. Las mujeres, tras salir a una hora determinada del trabajo recogen a los hijos o hijas de la escuela o se ven obligadas a hacer las compras. Los hombres, como se ocupan menos de este tipo de responsabilidades domésticas, están normalmente más libres. También hay mujeres trabajadoras que afirman que les piden a ellos que se queden, y no a ellas.
- El absentismo. Los representantes patronales consultados, así como alguno de los sindicales entrevistados, afirman tener calculado el cómputo de horas laborales perdidas por hombres y mujeres en las empresas, siendo mucho mayor, al parecer, en el caso de las mujeres. Se ha tenido acceso a estudios correspondientes a Alava y Guipúzcoa que corroboran lo anteriormente dicho.

Algunos de estos inconvenientes aducidos están íntimamente unidos a la mayor carga familiar que, de hecho, asumen las mujeres, como son la flexibilidad y el absentismo. Otras, como la polivalencia mayor de un hombre con respecto de una mujer, y que está relacionado en

buenas partes con el factor fuerza en las fábricas, es de difícil superación hoy en la práctica para una mujer. Este tipo de consideraciones, por otra parte, están ampliamente extendidas entre la parte contratante.

Como fondo, en todo caso, existe todavía con gran extensión entre los propios trabajadores el prejuicio que podríamos sintetizar como, el de una familia igual a un sueldo, en lugar de una persona igual a un sueldo. Esto se ha advertido con claridad en el momento de la reconversión, donde la mayor parte de las despedidas han sido mujeres. Del mismo modo que, a la hora de captar nuevos empleos, han sido hombres y no mujeres a los que primero se ha convocado y elegido. Se advierte que muchas de las entrevistadas viven en un ambiente en el que, si bien no se expresa de modo explícito, el trabajo de las mujeres es considerado como secundario, por razones de índole cultural y que tienen su raíz en buena parte en el hecho de que, normalmente, los hombres son los que llevan el sueldo fundamental a casa.

Situación diferente es la que encuentran las mujeres que salen de la Universidad o con estudios de un cierto nivel. Se advierte una tendencia clara de ellas hacia las oposiciones y la administración, tal vez por considerar que se trata de un camino con menos dificultades para una mujer. Al mismo tiempo, se constatan también dificultades para acceder a puestos de trabajo en la empresa privada que impliquen valores como autoridad, dirección de grupos y puestos ejecutivos. Entran cada día más mujeres en las empresas privadas a niveles importantes, pero las gerencias ejecutivas de empresas con una cierta entidad todavía parecen terrenos vedados para las mujeres. Es fácil encontrar expertos en selección de personal que afirman que no conocen mujeres designadas gerentes ejecutivas en las empresas del País Vasco, y que en cualquier caso se presentan muy pocas mujeres para dichos puestos. La situación es difícil para las mujeres, porque normalmente se accede tras experiencias del mismo tipo en empresas de menor entidad, y las mujeres carecen, por tanto, de la posibilidad de acceso. Se advierte en general dificultad y una cultura opuesta a la entrada de las mujeres en todo lo que hace referencia a puestos ejecutivos en fábricas. Una cosa es acceso a proyectos y otra a ejecución. Es el caso de las aparejadoras, que finalmente culminan su trayectoria profesional en la administración, no dirigiendo una obra.

Por el contrario, se constata en los últimos tiempos una mayor ventaja comparativa de las mujeres con respecto a los hombres en todo lo que hace referencia a puestos comerciales y de relaciones humanas en número reducido. No pudiendo ejercer en muchas ocasiones la autoridad que en principio se les supone a los hombres, por muy negativa que su aplicación a rajatabla pueda resultar en el mundo de hoy, las mujeres se han visto obligadas a dirigir y contactar con los demás de un modo muchas veces diferente. Esto les ha proporcionado una mayor vocación y sensibilidad, y una mayor competencia final, en lo tocante al tratamiento de recursos humanos y relaciones públicas.

Se advierte que se abren posibilidades a las mujeres en estos campos, insospechadas hasta poco tiempo atrás. Son bastantes las entrevistadas que afirman que el hecho de ser mujer les permite un tratamiento y una insistencia que no se le permitiría jamás al hombre. Esto da a entender que la tarea no es solamente acceder al campo dominado por los hombres, tarea en ocasiones difícil por todo lo expuesto y donde sufren la discriminación ya descrita, sino posiblemente imaginar y generar otros campos de actividad profesional donde, además de no haber todavía nadie, ellas cuentan con más ventajas, ventajas logradas precisamente como consecuencia además de las dificultades descritas con anterioridad.

Llama la atención, por último, la constante crítica que las mujeres que han accedido a puestos de alto nivel hacen de las propias mujeres, a las que acusan de pasividad, de comodidad, de tal modo que la mayor parte de las críticas que ellas hacen en la actualidad van destinadas al colectivo femenino. Son muchas las entrevistadas que aceptan de mala gana hablar de discriminación, porque en el fondo afirman no haberse sentido discriminadas. Admiten las dificultades derivadas del doble trabajo, de la vigilancia a la que han estado sometidas a la hora de demostrar que eran tan competentes como los hombres, pero para ellas la palabra discriminación es demasiado fuerte, y consideran más traba para la promoción de la mujer la propia indolencia y carencia de ambición profesional de muchas mujeres, que las dificultades derivadas del propio hecho de ser mujer para ascender y progresar.

– *Desde el punto de vista de la discriminación, administración y empresa privada constituyen situaciones completamente diferentes. El acceso y el salario, en principio, es igual en la administración, no así la promoción. En la empresa privada, por el contrario, ni el acceso ni la promoción, y en algunas categorías tampoco el sueldo, aunque la situación en este sentido se ha corregido en los últimos años. Los roles culturales asignados a los niños y a las niñas desde el momento de la educación inicial constituyen limitaciones casi insalvables en ocasiones para el futuro. La única ventaja comparativa en la actualidad a favor de las mujeres reside en todo lo que hace referencia a la vida comercial y de relaciones humanas. Las mujeres de alto nivel profesional insisten más en la falta de ambición de las mujeres que en las dificultades derivadas del hecho de ser mujer.*

RELACIONES EN EL TRABAJO

2.5

La totalidad de las entrevistadas hablan de buenas relaciones en el trabajo con los hombres, incluso de ayuda y comprensión en casos concretos. El problema del acoso sexual parece asimismo limitado a casos esporádicos, y no da la impresión de ser algo frecuente ni normal en nuestras empresas y centros de trabajo.

Se advierte un grado de implicación y compromiso en las reivindicaciones del puesto de trabajo que varía en ocasiones en función de las circunstancias y de la mayor o menor seguridad y estabilidad del propio trabajo. Así, las más reivindicativas son las mujeres de la administración, que lo serían incluso en un grado mayor que los hombres, y ocurre al revés, por ejemplo, en la limpieza, tal vez fruto de su inseguridad y preparación. Todo ello naturalmente a la luz de las personas entrevistadas para este estudio.

Son bastantes los empresarios, y se advierte también a la hora de la contratación, que se quejan de los pequeños problemas de conflictividad interna que les ocasionan al parecer algunas mujeres. No parece ser la mujer un elemento dúctil ni que se conforma en principio con mayor facilidad, como en ocasiones se escucha, lo que no obstante para que luego las grandes reivindicaciones laborales sean protagonizadas casi siempre por los trabajadores, no por las trabajadoras. Es decir, que existen situaciones muy diversas, sin que resulte fácil obtener una conclusión. En cualquier caso, lo que sí parece cierto es que el compromiso de las

mujeres con la vida sindical es menor, y, generalizando, está más unido a aspectos pragmáticos concretos del día a día, mientras que los hombres contemplan una mayor carga de tipo ideológico.

No se observa entre los sindicatos una especial prioridad a propósito del problema de la promoción de las mujeres, al margen de hechos puntuales, de una sensibilidad que en ocasiones es muy nítida y de la denuncia de casos de discriminación flagrante que han sido llevados por los sindicatos ante los Juzgados de lo Social. La prioridad de los sindicatos no está ahí, lo que significa que hay otros muchos problemas que les parecen más graves y perentorios a la hora de su resolución.

No hay que olvidar, además, que los sindicatos son organizaciones dominadas por hombres, y en los que la proporción de mujeres en cargos de alta responsabilidad es prácticamente nula. Por otra parte, los sindicatos tienen que responder, y se nota, a lo que son sus clientes, cuya mayoría son también hombres, con los prejuicios existentes a propósito del trabajo de las mujeres, considerado en ocasiones como secundario, y ya analizado en este estudio. Dicho de otro modo, no es el tema de la promoción de las mujeres la preocupación que las empresas consultadas esperan que los sindicatos planteen en la actualidad con más virulencia, toda vez que esta reivindicación siempre quedará relegada a la consecución de otras más urgentes y generales.

Si bien las mujeres vinculadas con movimientos feministas vinculan a las 'triunfadoras' en la sociedad actual con un cierto proceso de 'masculinización', son muchas las personas entrevistadas que consideran que son más bien los puestos los que requieren de determinados valores que, en principio, por prejuicio o por costumbre, han sido considerados más propios de los hombres. Convendría, asimismo, destacar que esta crítica de masculinización lanzada desde sectores en principio progresistas, coincide peligrosamente con la caracterización de 'marimachos' que desde sectores reaccionarios se lanzaba contra muchas mujeres que no deseaban otra cosa que salir del estricto campo del trabajo doméstico e introducirse en tareas profesionales vinculadas con el hombre hasta aquel momento. Evidentemente existe una caracterología muy diversa, tanto en los hombres como en las mujeres, pero entre muchas mujeres que han alcanzado el triunfo profesional o trabajan en pos de ello, se encuentra una preocupación por no abandonar otras facetas, por compaginarlo todo, nada habitual de hallar en el caso de los hombres que se encuentran en las mismas circunstancias personales. Los hombres más bien parecen con frecuencia obsesionados exclusivamente con la promoción profesional y con el trabajo.

Parece claro también, a la luz de las declaraciones de las personas entrevistadas, que las mujeres, normalmente, tienen que demostrar algo más que los hombres para acceder en ocasiones al mismo puesto; tienen que romper con una cierta desconfianza inicial por parte tanto de los hombres como de las propias mujeres, desconfianza que en ocasiones desaparece pronto, pero que en otras permanece, de tal suerte que muchas mujeres tienen la impresión de estar permanentemente vigiladas. Esto tiene la contrapartida de una mayor tensión profesional, con sus ventajas y sus inconvenientes. Muchas de las entrevistadas comentaban que no necesitaban de estímulos externos para permanecer al día en el campo profesional, la propia situación de mujer les forzaba inevitablemente a ello.

Así como el hombre no tiene problemas para compaginar trabajo y familia, porque en buena parte manifiesta una preocupación secundaria por lo segundo, las mujeres tienen que hacer

un mayor esfuerzo, de tal modo que se escucha por parte de algunas entrevistadas que los primeros puestos en el trabajo para una mujer implican en ocasiones un sacrificio de la vida familiar. Son, sin embargo, mayoría las entrevistadas que tratan, como hemos dicho ya antes, de compaginar una y otra cosa, aunque no es tarea fácil, toda vez que, en ocasiones, además del normal problema de tiempo, provoca complejos de culpabilidad con respecto al tratamiento que se da a los hijos/as, cuando no se fuerzan situaciones con respecto a los maridos que, en su inmensa mayoría, consideran que su trabajo es el más importante, y más aún cuando es el que más cobra. Cuando la situación cambia y la mujer gana más, se provocan situaciones difíciles de asumir para un hombre, dado el ambiente cultural reinante a este respecto, llegando a crearse verdaderos conflictos conyugales.

- *Buenas relaciones entre hombres y mujeres en los centros de trabajo, de tal modo que el problema del acoso sexual habría que ceñirlo a casos muy concretos. Menor vinculación con la vida sindical por parte de las mujeres, lo que no significa que no reivindiquen. Para llegar a un determinado nivel las mujeres tienen normalmente que superar ciertas desconfianzas iniciales, que en algunos casos se disipan pronto y en otros no. La compaginación de trabajo y familia en el caso de las mujeres provoca en ocasiones complejos de culpabilidad.*

TRABAJO Y HOGAR

2.6

Si bien da la impresión, a tenor de las declaraciones recogidas, de que existe un cierto cambio generacional a este respecto, parece también evidente que las mujeres siguen asumiendo en un porcentaje mucho mayor las cargas familiares derivadas del hogar y de los hijos/as.

La diferencia fundamental entre un hombre y una mujer con respecto a las tareas domésticas está en que la mujer, en principio, las asume como propias, no así el hombre. Asumir significa en este caso aceptar la globalidad del problema de la casa, prever las diferentes circunstancias que se pueden producir, y por supuesto trabajar. Los hombres, generalizando, preguntan qué hay que hacer en la casa y en qué pueden ayudar a la mujer. No saben qué pasa en la casa, y es tal vez esta preocupación de prever posibles problemas, carencias o circunstancias diferentes, que inevitablemente hay que atender lo que resulta especialmente cansino para la mujer, que no consigue liberarse nunca de ella. Por el contrario, el hombre deja de pensar en la casa en cuanto sale de ella.

Existen aún muchos casos, especialmente en niveles sociales de escasa formación y mayores de edad, en los que el hombre se niega a compartir tarea alguna en la casa. En el fondo, y en ocasiones lo dice de manera explícita, piensa que son cosas de las mujeres. Hay también todavía mujeres que consideran obligación exclusivamente suya todo lo que hace referencia a este trabajo, y en el caso de que opten por trabajar fuera de casa, son ellas las que, gracias a su dinero, se sienten obligadas a resolver el problema generado por su ausencia.

Sin embargo, lo cierto es que los hombres se han introducido en el trabajo de la casa, aunque los niveles de colaboración varíen mucho de unos casos a otros. Sorprende observar la amplia variedad de situaciones que se contemplan a este respecto.

Son muchos los entrevistados que critican el hecho —crítica aceptada también por ellas— de que las mujeres no dejan compartir decisiones a la hora del trabajo doméstico, que no dan posibilidades reales a los hombres para trabajar y que, caso de hacerlo, lo permiten sólo bajo las pautas de comportamiento decididas con anterioridad por ellas mismas y siempre que el hombre acceda a trabajar dentro de dichas pautas. Caso de no ser así, afirman muchas mujeres, prefieren hacerlo ellas. Delegan tan poco los trabajos de la casa en los hombres, como los hombres en las mujeres en el puesto de trabajo, afirman algunas de nuestras entrevistadas. Ello puede ser debido a que en la cultura tradicional el único espacio de 'poder' de las mujeres ha sido el doméstico.

— *En principio, las mujeres siguen responsabilizadas de las cargas familiares, y aunque hay muchos hombres que se niegan a colaborar en casa, y mujeres que piensan que el trabajo doméstico sigue siendo responsabilidad exclusiva suya, se ha producido un cambio generacional importante, según afirman la mayor parte de las personas entrevistadas.*

En cualquier caso, ésto significa que los hombres se limitan aún tan sólo a 'ayudar', en la mejor de las situaciones, mientras que la responsabilidad y preocupación global es asumida casi siempre por las mujeres. Escasa capacidad para delegar dicho trabajo en los hombres por parte de muchas mujeres.

El doble trabajo asumido por las mujeres tiene también influencia sobre el absentismo. El absentismo de las mujeres no es únicamente debido a causas que hacen referencia a la propia biología de las mujeres, sino que en muchas ocasiones vienen derivadas de que son ellas las que cuidan de los hijos/as en caso de enfermedad. De esta situación se deriva, en ocasiones, una gran picaresca, que contribuye a una determinada imagen de las mujeres en el mundo laboral.

El doble trabajo de las mujeres no sólo incide sobre el absentismo, sino también, en segundo lugar, sobre la menor flexibilidad que tienen para efectuar cursillos, prepararse y, en definitiva, promocionarse en la vida profesional.

— *El doble trabajo que realizan las mujeres tiene incidencia sobre el absentismo y la falta de flexibilidad laboral.*

FUTURO PERCIBIDO

2.7

Se observa una cierta actitud de optimismo con respecto al futuro. Esta sensación conviene, sin embargo, ser matizada de inmediato.

Es un optimismo que tiene su base en la comparación generacional; tanto unos como otras ven el pasado, la relación con sus padres, el comportamiento y actitud de su madre, y la comparan con ellos mismos y con sus hijas e hijos. El sentido de la evolución es clara. Otra cosa diferente es el ritmo, a propósito del cual son muchas las que no creen que será rápido, o incluso tan rápido como en el pasado. Se considera que las trabas legales van desapareciendo, que existe un ambiente de lograr una mayor igualdad, pero el problema fundamental

se entiende que subsiste en los roles culturales iniciales, que marcan de manera casi definitiva el papel laboral del futuro. La evolución futura es también analizada en algunos colectivos de mujeres entrevistadas en función de la coyuntura económica, toda vez que se tiene clara conciencia de que el avance de las mujeres está unido a una buena situación económica que permita un número mayor de puestos de trabajo. Caso de no ir la economía en este sentido, son muchas las que piensan que tendrán dificultad a la hora de colocarse, y por ende, de progresar en el campo profesional.

El futuro es también contemplado de manera diferente según la edad de la mujer, toda vez que el margen de maniobra de una señora de 45 años casada, cuya familia es hoy ya independiente y se encuentra con ganas de incorporarse al mercado laboral que abandonó hace veinte años, es completamente diferente al de la chica joven y soltera de 20 que está en la Universidad. En un caso y otro su margen de maniobra es muy diferente, las posibilidades distintas y el futuro, en definitiva, es observado de manera desigual.

– *El futuro se percibe con optimismo, aunque plagado de dificultades y con diferentes consideraciones con respecto al ritmo. Depende no sólo de la coyuntura económica, sino también de la situación específica en la que se encuentre cada mujer.*

POLÍTICAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD

2.8

Existe en general una opinión positiva hacia los Organismos dedicados a las mujeres, aunque son también bastantes las que temen que dichos entes se conviertan en meros aparatos que sirvan de justificación política para el partido correspondiente en el poder, en el sentido de creer, o hacer creer, que con crear un Organismo ya está hecho todo o casi todo. Hay también, sin embargo, personas entusiastas. Existe más división de opiniones en torno a la necesidad de políticas específicas destinadas a la mujer.

En general, las entrevistadas que han conseguido un alto nivel profesional son críticas a este respecto, y optan más bien por medidas generales, centradas fundamentalmente en facilitar por medio de la educación y la concienciación el acceso de las mujeres a cualquier nivel de trabajo. Consideran en definitiva que, al margen de los roles iniciales, hay un momento decisivo en la vida de una mujer que trabaja, y que es el vinculado a la hora de formar una familia y tener hijos/as. Se trata de una situación que entraña contradicciones en la práctica para una mujer, no para un hombre, y la solución estaría, según ellas, más en el ámbito de la decisión personal que en el campo de la política pública. Se advierte en ellas, por otra parte, una especie de rechazo del impulso exterior derivado de las políticas de promoción de las mujeres. El impulso fundamental sería, pues, personal y de cada mujer en concreto. En consecuencia, la política principal debería ir, según ellas, en el camino de la educación y de la cultura.

Se admite por la gran mayoría de las personas entrevistadas el gran papel histórico jugado por el feminismo, al mismo tiempo que se observa la asunción de muchos de los valores históricamente defendidos por él. Sin embargo, se advierte una cierta distancia con respecto a las organizaciones feministas, criticándose con frecuencia sus posibles excesos, y se insiste

una y otra vez en su despegue con la realidad diaria de las mujeres de hoy, particularmente en lo que hace referencia al ámbito del trabajo. Las mujeres entrevistadas, que pertenecen a diferentes organizaciones y que han demostrado en la práctica su voluntad de luchar y alcanzar cualquier puesto, en ocasiones se encuentran radicalmente enfrentadas por razones de ética moral y familiar.

Hay un problema de comunicación entre las organizaciones feministas y la sociedad. Dichas organizaciones parecen simplistamente unidas, para buena parte de las entrevistadas, a un tipo exclusivo de mujeres, y además a las más radicalizadas, que proyectan una determinada imagen sobre el movimiento feminista en general. Tampoco se diferencian bien unas organizaciones de otras, y se aplican a las moderadas las críticas provocadas por las radicales.

Por otra parte, dichas organizaciones sufren también la crisis de compromiso y participación inherente a la sociedad vasca de hoy. Pero lo fundamental es que existen segmentos, sectores, colectivos, grupos de mujeres en situación, ideología y con problemas completamente diferentes. El mensaje feminista parece, sin embargo, un mensaje global, único, sin matices diferenciados, y en el que todo vale para todas, y no es verdad. Además no es éste el problema fundamental sentido por la inmensa mayoría de mujeres.

De aquí se deriva un aspecto fundamental de política de promoción de las mujeres: los mensajes a comunicar han de ser muy diferenciados. Los mensajes generales pueden llegar a irritar a los colectivos no afectados. Hay que considerar, en adelante, no a la mujer en general que es preciso promocionar, sino diversos colectivos con circunstancias y situaciones muy diferentes. Así por ejemplo, y sin querer agotar los grupos, sino en aras a explicar mejor lo que se quiere decir, se pueden distinguir los siguientes colectivos de mujeres:

- Chicas jóvenes con formación escasa o media. Su problema fundamental a la hora de acceder al mercado laboral son los roles. Se van a encontrar con cuatro tipos de trabajos, si es que los encuentran, mal remunerados y poco satisfactorios. Muchas de ellas están pensando en dejar de trabajar con el primer hijo/a. Normalmente van a cargar con todo el trabajo doméstico. Su vuelta posterior al trabajo será aún más difícil y peor.
- Chicas universitarias. Volcadas casi inevitablemente a las oposiciones de la administración o si tienen más suerte, trabajo staff en una empresa privada. Merece la pena que investiguen nuevos campos donde desarrollar su propia identidad profesional.
- Universitarias en la administración, banca o cajas de ahorro. Competentes, pero que abandonan el impulso profesional al llegar a determinado nivel. Hay que mantener su impulso inicial y ayudarles a que traspasen ese umbral de indiferencia entre diferentes prioridades.
- Amas de casa que han criado a sus hijos/as, que se han hecho mayores, con extraordinarias dificultades de reciclaje laboral y que, además, no están dispuestas a trabajar ocho horas diarias en una fábrica.

Se han citado cuatro casos, pero existen muchos más, necesitando todos ellos posiblemente tratamientos diferentes.

Críticas muy amplias por parte de las personas entrevistadas a propósito de las subvenciones a empresas para contratar mujeres. Son muchas las que consideran que no servirían de nada, y que fundamentalmente tendrían como consecuencia la creación de nuevas bolsas de fraude. Coincidien en esta apreciación empresarios y sindicalistas, así como buena parte de pro-

fesionales. Las propias trabajadoras de la limpieza entrevistadas opinan que esas medidas ya se han aplicado, y que han favorecido a los empresarios, no a las mujeres ni a las trabajadoras.

Mejor opinión recogen las medidas tendentes a facilitar el empleo a tiempo parcial, y son bastantes las personas entrevistadas que hablan de que en Europa es una práctica mucho más común que aquí, sin saber muy bien por qué no han tenido mayor aplicación en Euskadi. La contrapartida fundamental de esta medida, o dicho de otra manera, su inconveniente fundamental, es el que hace referencia a los altos cargos, y la razón es sencilla: no se puede competir por un alto nivel profesional trabajando a tiempo parcial, y en cualquier caso, el tiempo parcial tendría que ser aplicable tanto para las mujeres como para los hombres.

Se observan grandes dificultades para aplicar la flexibilización de jornada, y en general para todo lo que hace referencia al cambio de horarios, por ejemplo, en el ámbito comercial, con intereses muy contrapuestos. En algunos empleos sería posible pero, en general, en todo lo que suponga producción en fábrica no tendrá aplicación. Es una medida que los empresarios miran con extraordinario recelo.

Por el contrario, se recogen gran número de opiniones favorables a desgravar por el salario que se pague a la persona que trabaja en casa y que pueda permitir a la pareja trabajar fuera de ella. Asimismo, se recoge una opinión unánime a favor de la implantación y cuidado de los servicios de guarderías y comedores escolares. Otra cosa es si, en ocasiones, esas guarderías están pensadas en función de los niños/as o más bien de los padres. Se escuchan muchas dudas al respecto, y provenientes de ámbitos ideológicos muy diferentes.

La totalidad de las personas entrevistadas opina que la Administración ha de tener un papel clave, como institución ejemplar, a la hora de luchar contra la discriminación desde los primeros pasos de los niños/as, vigilando la educación, el acceso profesional y la promoción a cualquier nivel de las mujeres. Es tal vez la conclusión o política fundamental, porque lo cierto es que la inmensa mayoría de las personas que se han entrevistado piensan que se trata de un problema de índole fundamentalmente cultural, y que tan sólo el cambio de determinados parámetros educacionales pueda alterar la situación actual de una manera definitiva.

—División de opiniones a propósito de la necesidad de una política específica para la mujer. Las más contrarias son las entrevistadas que han accedido a altos cargos. Necesidad de una política específica de comunicación, que distinga segmentos, colectivos, grupos e intereses específicos diferentes en la mujer. Mayoría crítica contra las subvenciones a empresas, mientras se apoya el trabajo a tiempo parcial, con la contrapartida del acceso a puestos de alto nivel. Dificultad para aplicar la flexibilización de jornada. Consideraciones positivas hacia la desgravación de la persona que trabaja en casa, los comedores escolares y guarderías. Como idea fundamental, el papel ejemplificador de la Administración desde el momento inicial de la educación. En el fondo, se insiste, se trata de un problema educacional.

Por último, y de un modo sistemático, se insiste en que el problema no está en las leyes, que se han reformado de manera clara a este respecto, sino en su no aplicación en el día a día.

3

**CONCLUSIONES
GENERALES**

La motivación principal para trabajar fuera de casa por parte de las mujeres es la necesidad económica, bien sea individual o familiar. Esto es evidente en los sectores sociales más necesitados, no así en otros. Todo depende de las responsabilidades adquiridas o existentes. No existe sin embargo en las mujeres la misma angustia que en los hombres por encontrar un trabajo que les permita sobrevivir.

La inmensa mayoría de las mujeres casadas afirman que su marido está de acuerdo con que ellas trabajen. La tendencia a abandonar el trabajo al casarse es mínima, pero aumenta de forma importante como consecuencia de la maternidad.

Existe menor ambición profesional por parte de las mujeres, que se explica en parte por la mayor carga familiar impuesta. Los hombres y las mujeres tendrían prioridades diferentes con respecto al trabajo y al poder.

Desde el punto de vista de la discriminación en general, administración y empresa privada constituyen situaciones, en principio, diferentes. Es ampliamente aceptado que el acceso y el salario son iguales para hombres y mujeres en la administración, no así la promoción. Del mismo modo, es también general la impresión de que en la empresa privada, ni el acceso ni la promoción son igualitarios, y en algunas categorías tampoco el sueldo, aunque la situación en este sentido se ha corregido en los últimos años.

Este escenario de discriminación global conviene ser matizado en un triple aspecto. En primer lugar, la constatación de la gran segregación profesional y funcional existente. En segundo lugar, en referencia a la discriminación salarial directa, conviene recordar que todavía el 12 % del conjunto de las trabajadoras se sienten discriminadas salarialmente con respecto a los hombres. Y, por último, constatar, que de un modo casi sistemático las mujeres de alto nivel profesional insisten más en la falta de ambición de las mujeres que en las dificultades derivadas del hecho de ser mujer.

Clara presencia de los roles tradicionales entre hombres y mujeres con respecto a las tareas profesionales, roles que se advierten con nitidez. Esa distinción de roles no tiende a desaparecer con el cambio generacional. Los roles culturales asignados a las niñas o a los niños desde el momento de la educación inicial constituyen limitaciones casi insalvables en ocasiones para el futuro. La única ventaja comparativa en el mercado laboral en la actualidad a favor de las mujeres reside en todo lo que hace referencia a la vida comercial y de relaciones humanas.

Hombres y mujeres coinciden al afirmar cuáles son los rasgos fundamentales para triunfar profesionalmente, tanto en el caso de un hombre como en el de una mujer. La única variación reseñable es la mayor importancia de la autoridad en el caso del hombre, señalada tanto por los hombres como por las mujeres.

Buenas relaciones entre hombres y mujeres en los centros de trabajo, de tal modo que el problema del acoso sexual habría que ceñirlo a casos muy concretos. Menor vinculación con la vida sindical por parte de la mujer, lo que no significa que no reivindique. Para llegar a un determinado nivel profesional, la mujer tiene normalmente que superar ciertas desconfianzas iniciales, que en algunos casos se disipan pronto y en otros no. La compaginación de trabajo y familia en el caso de las mujeres provoca en ocasiones complejos de culpabilidad.

Existe una mayor tendencia entre los hombres a contemplar el trabajo de las mujeres como trabajo secundario. Si bien esta manera de pensar es claramente minoritaria, esta considera-

ción es mayor con la edad y la menor formación, tanto entre los hombres como entre las mujeres.

Las mujeres siguen siendo responsables de las cargas familiares, y aunque hay muchos hombres que se niegan a colaborar en casa y mujeres que piensan que el trabajo doméstico sigue siendo responsabilidad exclusiva suya, se ha producido un cierto cambio generacional. El doble trabajo desarrollado por la mujer tiene influencia en el nivel de absentismo y la falta de flexibilidad laboral.

El futuro se percibe con optimismo, aunque plagado de dificultades y con diferentes consideraciones con respecto al ritmo. Depende no sólo de la coyuntura económica, sino también de la situación específica en la que se encuentre cada mujer.

Las medidas más valoradas para fomentar la igualdad laboral entre los hombres y las mujeres son: el trabajo compartido en casa; la potenciación del servicio de guarderías, comedores escolares y atención a la tercera edad; y la flexibilidad en el trabajo.

En cualquier caso, existe una marcada división de opiniones a propósito de la necesidad de una política específica para las mujeres. Las más contrarias son las entrevistadas que han accedido a altos cargos. Hay una fuerte posición crítica contra las subvenciones a empresas que favorezcan el empleo femenino, mientras se apoya el trabajo a tiempo parcial, con la contrapartida inmediata de la dificultad que el trabajo a tiempo parcial conlleva en orden a acceder a puestos de responsabilidad. Se advierten graves dificultades para aplicar la flexibilización de la jornada en todo lo que hace referencia al área de producción. Consideraciones positivas con respecto hacia la desgravación del salario de la persona que se contrata para realizar las tareas del hogar.

Como idea fundamental se destaca el papel ejemplificador de la Administración desde el momento inicial de la educación. Se insiste de un modo sistemático en que el problema no está en las leyes, que se han reformado de manera clara al respecto, sino en su no aplicación en el día a día. En el fondo, se insiste, se trata de un problema cultural.



ANEXOS

CRUCES O CABECERAS UTILIZADAS

1. PERSONAS OCUPADAS

SEXO: Mujer y Varón.

2. MUJERES OCUPADAS

EDAD: 18 a 24, 25 a 34, 35 a 44 y 45 a 60 años.

ESTADO CIVIL: Soltera, Casada, Separada, Divorciada y Viuda.

HIJOS/AS: Sin hijos/as, Hijos/as menores de 6 años e Hijos/as mayores de 6 años.

ESTUDIOS: Primarios, Secundarios y Universitarios.

ASALARIADA: Autónoma y Asalariada

3. MUJERES ASALARIADAS

TIPO CONTRATO: Fijo, Temporal y Economía sumergida/Relación laboral especial.

TIPO EMPRESA: Privada y Administración.

SECTOR: Industria y Servicios.

SALARIO BRUTO: Menos de 500 pts/hora, De 500 a 750, De 750 a 1.000, De 1.000 a 1.250 y Más de 1.250

4. VARONES OCUPADOS

EDAD: 18 a 24, 25 a 34, 35 a 44 y 45 a 60 años.

ESTADO CIVIL: Soltero, Casado, Separado, Divorciado y Viudo.

HIJOS/AS: Sin hijos/as, Hijos/as menores de 6 años e Hijos/as mayores de 6 años.

ESTUDIOS: Primarios, Secundarios y Universitarios.

TABLA A.1. Descripción de la muestra. (% verticales)

	SEXO	
	MUJERES	VARONES
EDAD:		
16 a 24 años	18	10
25 a 34 años	40	29
35 a 44 años	23	27
45 a 60 años	19	34
ESTADO CIVIL:		
Soltero/a	42	31
Casado/a-En pareja	51	68
Divorciado/a-Separado/a	4	1
Viudo/a	3	0
HIJOS/AS:		
No tiene hijos/as	51	37
Hijos/as menores de 6 años	19	17
Hijos/as mayores de 6 años	30	46
ESTUDIOS COMPLETOS REALIZADOS:		
Menos que primarios	8	14
Primarios/EGB	36	36
Bach.elemental/FP1	15	14
Bach.superior/BUP/FP2	21	20
Superiores de grado medio	12	6
Superiores	8	10
SITUACION PROFESIONAL:		
Empleador/a	2	3
Autónomo/a	14	13
Ayuda familiar	4	1
Asalariado/a	80	82
ASALARIADOS/AS:		
TIPO DE CONTRATO:		
Fijo o indefinido	62	75
Temporal	22	22
Sin contrato	17	3
TIPO DE EMPRESA:		
Privada	72	85
Pública	3	5
Administración	25	10
SECTOR:		
Agricultura	0	1
Industria	19	53
Construcción	0	9
Servicios	81	37
SALARIO BRUTO HORA:		
Menos de 500 pts.	28	9
De 500 a 750 pts.	24	22
De 750 a 1.000 pts.	21	27
De 1.000 a 1.250 pts.	15	19
Más de 1.250 pts.	11	24
TOTAL	100	100

TABLA A.2. Descripción de la muestra: mujeres. (% verticales)

	TOTAL	MUJERES													
		EDAD					EST. CIVIL		HIJOS/AS			ESTUDIOS			
		16-24	25-34	35-44	45-60	Solt.	Cas.	No tiene	< 6 años	> 6 años	Prim.	Sec.	Univ.	No	Sí
EDAD:															
16 a 24 años	18	100	0	0	0	37	3	33	4	0	22	21	4	15	18
25 a 34 años	40	0	100	0	0	42	40	46	70	12	27	51	52	31	43
35 a 44 años	23	0	0	100	0	12	31	12	24	41	22	22	28	24	23
45 a 60 años	19	0	0	0	100	9	26	9	1	47	29	7	16	31	16
ESTADO CIVIL:															
Soltero/a	42	89	44	22	20	100	0	82	0	0	36	48	46	35	44
Casado/a-En pareja	51	10	53	69	60	0	88	17	97	79	52	49	51	59	48
Divorciado/a-Separado/a	4	1	3	7	5	0	7	1	3	10	5	3	3	1	4
Viudo/a	3	0	0	2	15	0	6	0	0	11	7	1	1	5	3
HIJOS/AS:															
No tiene hijos/as	51	95	59	27	24	100	16	100	0	0	44	58	56	44	53
Hijos/as menores de 6 años	19	5	33	20	1	0	33	0	100	0	15	21	22	14	20
Hijos/as mayores de 6 años	30	1	8	53	74	0	52	0	0	100	41	20	22	42	27
ESTUDIOS COMPLETOS REALIZADOS:															
Menos que primarios	8	2	1	9	30	4	11	4	1	21	18	0	0	12	7
Primarios/EGB	36	53	29	34	40	35	38	34	35	41	82	0	0	48	34
Bach.elemental/FP1	15	19	15	17	8	16	14	15	17	13	0	42	0	9	16
Bach.superior/BUP/FP2	21	22	30	16	6	24	18	25	23	11	0	58	0	20	21
Superiores de grado medio	12	3	16	10	14	11	13	12	14	10	0	0	61	3	14
Superiores	8	1	10	14	3	10	6	9	8	5	0	0	39	6	8
SITUACION PROFESIONAL:															
Empleador/a	2	2	2	4	1	2	2	1	3	3	3	2	2	11	0
Autónomo/a	14	9	10	14	26	10	16	11	9	21	18	12	6	70	0
Ayuda familiar	4	5	3	2	5	4	3	4	3	4	5	3	2	19	0
Asalariado/a	80	84	85	80	68	84	78	83	85	72	74	84	90	0	100
ASALARIADOS/AS:															
TIPO DE CONTRATO:															
Fijo o indefinido	62	13	60	85	89	40	79	45	76	84	60	58	71	0	62
Temporal	22	37	28	11	5	33	13	31	15	9	17	25	27	0	22
Sin contrato	17	50	13	4	6	27	8	24	9	7	23	18	2	0	17
TIPO DE EMPRESA:															
Privada	72	94	71	62	64	79	67	77	66	67	86	75	42	0	72
Pública	3	0	3	4	5	2	4	2	4	3	2	2	7	0	3
Administración	25	6	26	34	31	19	29	20	30	30	12	24	51	0	25
SECTOR:															
Agricultura	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
Industria	19	10	21	25	17	15	22	16	28	20	25	20	8	0	19
Servicios	81	90	79	75	83	84	78	84	72	80	75	80	92	0	81
SALARIO BRUTO HORA:															
Menos de 500 pts.	28	71	23	10	18	43	17	40	16	15	43	27	4	0	28
De 500 a 750 pts.	24	22	28	20	23	22	25	23	23	27	32	26	6	0	24
De 750 a 1.000 pts.	21	5	25	24	26	16	25	16	30	25	18	27	15	0	21
De 1.000 a 1.250 pts.	15	2	15	23	20	9	20	11	18	22	4	16	35	0	15
Más de 1.250 pts.	11	1	9	23	13	10	12	10	13	12	3	4	39	0	11
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

TABLA A.3. Descripción de la muestra: mujeres asalariadas. (% verticales)

	Tot.	MUJERES ASALARIADAS											
		TIPO CONTRATO			TIPO EMPRESA		SECTOR		SALARIO BRUTO HORA				
		Fijo	Temp.	Sumer. Espéc.	Privada	Adm.	Ind.	Serv.	< 500	500-750	750-1.000	1.000-1.250	> 1.250
EDAD:													
16 a 24 años	18	4	31	55	24	4	10	21	47	17	4	2	1
25 a 34 años	43	42	54	32	42	44	46	42	36	50	51	44	33
35 a 44 años	23	32	11	6	20	32	30	21	8	19	26	34	47
45 a 60 años	16	23	3	6	14	20	14	16	10	15	19	20	18
ESTADO CIVIL:													
Soltero/a	44	29	66	73	48	34	36	46	66	41	33	25	41
Casado/a-En pareja	48	63	28	20	46	55	61	45	28	49	58	69	51
Divorciado/a-Separado/a	4	4	5	5	4	6	2	5	4	6	4	5	5
Viudo/a	3	4	1	2	2	5	2	3	2	4	4	1	3
HIJOS/AS:													
No tiene hijos/as	53	39	75	79	57	43	44	56	75	52	40	39	49
Hijos/as menores de 6 años	20	25	14	11	18	24	29	18	12	19	28	23	24
Hijos/as mayores de 6 años	27	37	11	11	25	33	27	27	29	32	38	28	28
ESTUDIOS COMPLETOS REALIZADOS:													
Menos que primarios	7	9	3	7	8	4	11	6	9	12	4	5	1
Primarios/EGB	34	31	28	51	41	15	41	32	52	43	32	6	8
Bach.elemental/FP1	16	15	17	22	17	15	16	16	20	13	19	17	7
Bach.superior/BUP/FP2	21	20	25	18	21	20	22	21	15	26	29	20	7
Superiores de grado medio	14	17	17	1	8	28	6	16	3	2	11	38	41
Superiores	8	9	10	2	5	18	4	9	1	3	5	14	37
TIPO DE CONTRATO:													
Fijo o indefinido	62	100	0	0	56	75	84	56	22	63	83	83	88
Temporal	22	0	100	0	21	24	14	24	26	31	15	17	12
No tenía contrato	17	0	0	100	22	1	2	20	52	7	1	0	0
TIPO DE EMPRESA:													
Privada	72	66	70	98	100	0	96	66	97	86	64	44	34
Pública	3	4	3	0	0	0	4	3	2	1	3	4	9
Administración	25	30	27	2	0	100	0	31	2	13	33	52	57
SECTOR:													
Agricultura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Industria	19	26	13	2	26	0	100	0	8	29	29	18	8
Servicios	81	73	87	98	74	100	0	100	92	70	71	82	92
SALARIO BRUTO HORA:													
Menos de 500 pts.	28	10	33	88	38	2	12	32	100	0	0	0	0
De 500 a 750 pts.	24	25	34	10	29	13	36	21	0	100	0	0	0
De 750 a 1.000 pt.	22	21	29	15	2	19	28	32	19	0	0	100	0
De 1.000 a 1.250 pts.	15	21	12	0	9	32	15	15	0	0	0	100	0
Más de 1.250 pts.	11	16	6	0	5	26	5	13	0	0	0	0	100
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TABLA A.4. Descripción de la muestra: varones. (% verticales)

	VARONES													
	Total	EDAD				ESTADO CIVIL			Hijos/as			ESTUDIOS		
		16-24	25-34	35-44	45-60	Soltero	Casado	mujer no tra.	No tiene	< 6 años	> 6 años	Prim.	Sec.	Univ.
EDAD:														
16 a 24 años	10	100	0	0	0	32	0	1	27	1	0	9	16	2
25 a 34 años	29	0	100	0	0	54	13	32	54	43	4	20	38	39
35 a 44 años	27	0	0	100	0	6	34	41	8	50	33	26	27	30
45 a 60 años	34	0	0	0	100	8	52	27	12	6	62	45	19	30
ESTADO CIVIL:														
Soltero/a	31	97	57	7	8	100	0	0	83	0	0	24	40	33
Casado/a-En pareja	68	3	42	92	91	0	97	100	16	100	98	75	59	65
Divorciado/a-Separado/a	1	0	2	2	1	0	2	0	1	0	2	1	1	2
Viudo/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HIJOS/AS:														
No tiene hijos/as	37	99	68	11	13	100	6	16	100	0	0	30	46	40
Hijos/as menores de 6 años	17	1	26	32	3	0	20	38	0	100	0	14	20	22
Hijos/as mayores de 6 años	46	0	7	57	84	0	74	46	0	0	100	56	35	38
ESTUDIOS COMPLETOS REALIZADOS:														
Menos que primarios	14	1	3	9	30	4	21	9	6	6	23	27	0	0
Primarios/EGB	36	42	32	39	37	34	41	27	34	35	39	73	0	0
Bach.elemental/FP1	14	22	20	12	8	17	12	15	17	17	10	0	41	0
Bach.superior/BUP/FP2	20	32	24	22	11	27	15	21	24	22	15	0	59	0
Superiores de grado medio	6	3	7	8	5	6	4	12	6	8	6	0	0	39
Superiores	10	0	14	10	9	11	7	15	12	12	8	0	0	61
SITUACION PROFESIONAL:														
Empleador/a	3	3	4	5	2	3	4	4	3	5	3	3	4	3
Autónomo/a	13	8	13	12	16	12	12	21	12	15	14	15	11	14
Ayuda familiar	1	4	2	0	0	3	0	1	2	1	0	0	1	2
Asalariado/a	82	85	80	83	82	83	85	75	82	80	83	81	84	81
ASALARIADOS/AS:														
TIPO DE CONTRATO:														
Fijo o indefinido	75	15	60	89	95	47	90	79	52	81	91	78	68	81
Temporal	22	71	35	11	5	44	10	18	40	17	9	19	28	19
Sin contrato	3	15	5	1	0	8	0	4	8	2	0	3	4	0
TIPO DE EMPRESA:														
Privada	85	91	78	83	91	80	90	78	82	84	88	91	88	61
Pública	5	1	5	7	4	5	4	5	5	4	5	4	3	9
Administración	10	7	17	10	5	14	6	17	14	12	7	5	8	29
SECTOR:														
Agricultura	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	0	3
Industria	53	41	41	57	63	44	61	45	45	46	61	58	55	29
Construcción	9	10	10	7	8	8	10	7	8	12	8	13	6	1
Servicios	37	47	48	35	27	47	29	46	46	40	30	27	38	67
SALARIO BRUTO HORA:														
Menos de 500 pts.	9	43	11	3	2	24	2	6	21	4	2	9	12	3
De 500 a 750 pts.	22	31	31	18	14	28	18	18	27	27	15	28	21	2
De 750 a 1.000 pts.	27	15	25	27	32	23	30	25	24	22	30	35	22	10
De 1.000 a 1.250 pts.	19	7	15	21	23	11	23	20	13	20	23	19	20	16
Más de 1.250 pts.	24	4	17	31	29	15	26	31	14	27	30	9	25	69
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

TABLA A.5. Satisfacción con el trabajo - Cualidades más valoradas. (% verticales)

	SEXO	
	MUJERES	VARONES
¿GRADO DE SATISFACCION CON SU TRABAJO ACTUAL?		
Muy satisfecho/a	20	18
Bastante satisfecho/a	43	48
Algo satisfecho/a	22	21
Poco satisfecho/a	8	8
Nada satisfecho/a	7	5
No sabe/No contesta	0	0
¿CUALES SON LAS TRES CUALIDADES QUE MAS VALORA DE SU TRABAJO?		
Es estable y seguro	38	45
Está bien pagado	14	19
Tiene posibilidades promoción	9	15
Es útil para la sociedad	22	22
Tiene un horario cómodo	34	32
Permite aprender nuevas cosas	20	20
Permite hacer nuevas amistades	25	19
Es adecuado a mis capacidades	25	27
Es interesante	23	20
Tiene un ambiente agradable	29	23
Permite atender a la familia	17	17
Ninguna de ellas	6	4
No sabe/No contesta	0	1
Y ¿LAS TRES MAS NEGATIVAS?		
Es inestable, poco seguro	19	18
Está mal pagado	36	33
No tiene posibil. de promoción	22	18
Tiene un mal horario	24	23
No permite relacionarse	5	5
Es un trabajo difícil	8	13
Es monótono, aburrido	22	18
Es poco sano: frío,humedad,	9	20
Es duro, cansado	33	32
Mala relación entre compañeros	4	5
Mala relación con los jefes	7	7
No permite atender a la familia	13	9
Ninguna de ellas	14	13
No sabe/No contesta	1	3
TOTAL	100	100

**TABLA A.6. Satisfacción con el trabajo - Cualidades más valoradas por las mujeres.
(% verticales)**

TOTAL	MUJERES												ESTUDIOS		ASALARIADA	
	EDAD				EST. CIVIL		HIJOS/AS				ESTUDIOS		ASALARIADA			
	16-24	25-34	35-44	45-60	Solt.	Cas.	No tiene	< 6 años	> 6 años	Prim.	Sec.	Univ.	No	Sí		
¿GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU TRABAJO ACTUAL?																
Muy satisfecho/a	20	14	19	21	28	18	22	19	19	23	17	20	27	27	18	
Bastante satisfecho/a	43	40	45	47	35	42	43	41	49	41	38	46	49	41	43	
Algo satisfecho/a	22	24	21	21	22	23	20	23	19	21	27	19	15	17	23	
Poco satisfecho/a	8	11	8	8	7	9	8	9	7	8	9	9	5	6	9	
Nada satisfecho/a	7	10	8	4	8	8	7	8	6	7	9	7	4	9	7	
No sabe/No contesta	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	
¿CUALES SON LAS TRES CUALIDADES QUE MAS VALORA DE SU TRABAJO?																
Es estable y seguro	38	22	38	46	41	34	40	35	40	41	36	38	39	19	42	
Está bien pagado	14	17	13	15	13	15	13	15	15	12	14	14	15	5	17	
Tiene posibilidades promoción	9	8	11	9	8	11	8	11	11	5	6	13	11	7	10	
Es útil para la sociedad	22	11	24	25	27	18	25	20	26	24	14	16	51	17	24	
Tiene un horario cómodo	34	35	33	35	36	36	33	35	30	36	35	35	31	29	36	
Permite aprender nuevas cosas	20	23	25	17	10	23	18	23	22	14	16	21	27	25	19	
Permite hacer nuevas amistades	25	36	26	19	22	25	25	26	25	24	30	29	8	49	19	
Es adecuado a mis capacidades	25	23	22	28	29	20	28	22	27	28	27	20	28	24	25	
Es interesante	23	21	26	25	15	26	21	27	26	15	14	25	39	22	23	
Tiene un ambiente agradable	29	43	28	20	27	38	22	34	22	24	29	33	20	30	28	
Permite atender a la familia	17	11	12	22	26	7	24	8	19	30	19	17	10	19	16	
Ninguna de ellas	6	7	6	4	6	5	6	6	6	6	8	5	3	8	5	
No sabe/No contesta	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	1	0	0	2	0	
Y ¿LAS TRES MAS NEGATIVAS?																
Es inestable, poco seguro	19	25	20	14	18	22	17	23	18	14	19	21	16	20	19	
Está mal pagado	36	51	34	29	32	40	32	40	31	31	38	35	31	25	38	
No tiene posibl. de promoción	22	29	21	21	16	25	19	24	22	18	19	25	21	14	23	
Tiene un mal horario	24	31	26	17	23	26	23	24	26	22	27	24	17	33	22	
No permite relacionarse	5	6	5	5	4	6	4	6	4	5	6	5	3	3	6	
Es un trabajo difícil	8	2	7	12	10	5	10	6	11	10	8	3	16	8	8	
Es monótono, aburrido	22	28	23	20	17	25	21	25	22	18	25	24	12	11	25	
Es poco sano: frío, humedad	9	9	10	7	10	10	9	9	11	9	11	9	6	6	10	
Es duro, cansado	33	34	32	31	39	31	35	32	31	38	38	28	32	36	33	
Mala relación entre compañeros	4	1	6	6	4	3	5	3	6	6	4	4	6	1	5	
Mala relación con los jefes	7	9	8	7	3	6	8	7	10	5	6	8	8	0	9	
No permite atender a la familia	13	16	14	14	10	9	17	8	23	17	16	14	8	21	12	
Ninguna de ellas	14	8	13	19	14	13	15	13	16	14	11	16	16	20	12	
No sabe/No contesta	1	0	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	
TOTAL	100															

TABLA A.7. Satisfacción con el trabajo - Cualidades más valoradas por las mujeres asalariadas. (% verticales)

TOTAL	MUJERES ASALARIADAS												
	TIPO CONTRATO			TIPO EMPRESA		SECTOR		SALARIO BRUTO HORA					
	Fijo	Temp.	Sumer. Espec.	Privada	Adm.	Ind.	Serv.	< 500	500- 750	750- 1.000	1.000- 1.250	> 1.250	
¿GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU TRABAJO ACTUAL?													
Muy satisfecho/a	18	22	14	10	14	30	11	20	10	11	17	32	37
Bastante satisfecho/a	43	46	43	31	43	44	47	42	34	45	51	44	47
Algo satisfecho/a	23	21	25	27	26	14	28	22	33	24	20	15	11
Poco satisfecho/a	9	7	8	17	9	8	8	9	11	10	8	8	3
Nada satisfecho/a	7	4	10	15	8	5	6	7	12	10	4	2	3
No sabe/No contesta	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
¿CUALES SON LAS TRES CUALIDADES QUE MAS VALORA DE SU TRABAJO?													
Es estable y seguro	42	57	15	25	37	56	47	41	27	37	55	48	61
Está bien pagado	17	17	15	17	16	16	23	15	12	17	20	20	17
Tiene posibilidades promoción	10	11	11	4	10	8	11	10	8	7	15	13	9
Es útil para la sociedad	24	26	28	9	14	50	9	27	10	13	27	47	45
Tiene un horario cómodo	36	35	29	45	36	34	35	36	40	35	37	25	38
Permite aprender nuevas cosas	19	17	29	15	19	19	17	19	18	16	16	26	22
Permite hacer nuevas amistades	19	16	29	20	23	10	23	18	24	29	13	13	8
Es adecuado a mis capacidades	25	26	21	24	26	19	25	25	23	24	25	25	26
Es interesante	23	25	30	9	21	31	19	24	14	22	21	31	38
Tiene un ambiente agradable	28	22	32	46	31	20	23	30	39	33	25	19	14
Permite atender a la familia	16	17	11	18	15	20	17	15	16	16	15	21	4
Ninguna de ellas	5	3	7	11	7	2	5	5	12	6	3	0	1
Y ¿LAS TRES MAS NEGATIVAS?													
Es inestable, poco seguro	19	9	38	29	20	15	18	19	30	21	11	15	7
Está mal pagado	38	31	39	62	44	23	33	39	60	38	29	22	25
No tiene posibl. de promoción	23	22	19	35	24	23	20	24	30	18	23	22	20
Tiene un mal horario	22	21	25	20	24	15	22	22	24	26	22	17	14
No permite relacionarse	6	4	7	10	6	3	6	5	9	7	4	3	1
Es un trabajo difícil	8	11	5	2	6	13	3	9	4	8	9	9	17
Es monótono, aburrido	25	22	24	38	29	13	30	24	33	32	20	14	12
Es poco sano: frío,humedad,	10	10	11	8	11	9	14	9	11	15	9	6	4
Es duro, cansado	33	35	31	25	32	36	28	34	28	40	27	28	37
Mala relación entre compañeros	5	7	3	2	5	8	9	5	1	7	8	9	7
Mala relación con los jefes	9	8	11	9	8	10	5	10	7	12	8	10	8
No permite atender a la familia	12	12	14	8	12	10	17	10	12	13	14	11	7
Ninguna de ellas	12	16	10	4	9	19	14	12	5	6	21	21	18
No sabe/No contesta	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	2	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

**TABLA A.8. Satisfacción con el trabajo - Cualidades más valoradas por los varones.
(% verticales)**

	TOTAL	VARONES										ESTUDIOS		
		EDAD				ESTADO CIVIL			HIJOS/AS			Prim.	Sec.	Univ.
		16-24	25-34	35-44	45-60	Soltero	Casado	Casado mujer no tra.	No tiene	< 6 años	> 6 años			
¿GRADO DE SATISFACCION CON SU TRABAJO ACTUAL?														
Muy satisfecho/a	18	19	19	20	16	15	19	22	16	22	18	16	20	22
Bastante satisfecho/a	48	40	41	49	54	42	52	45	42	47	52	47	45	56
Algo satisfecho/a	21	20	24	20	21	25	21	19	24	20	19	24	20	15
Poco satisfecho/a	8	15	10	7	5	13	5	8	12	6	6	7	11	6
Nada satisfecho/a	5	6	6	4	4	6	3	7	6	5	4	6	4	2
No sabe/No contesta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
¿CUALES SON LAS TRES CUALIDADES QUE MAS VALORA DE SU TRABAJO?														
Es estable y seguro	45	26	38	47	54	32	52	44	34	42	54	45	44	44
Está bien pagado	19	26	19	19	16	21	17	19	20	16	18	16	19	26
Tiene posibilidades promoción	15	25	19	17	6	19	12	14	19	19	10	10	19	18
Es útil para la sociedad	22	13	23	21	24	19	24	20	21	20	23	24	15	28
Tiene un horario cómodo	32	29	28	33	37	35	31	30	33	27	34	32	32	35
Permite aprender nuevas cosas	20	39	27	14	14	30	15	19	29	17	14	18	24	20
Permite hacer nuevas amistades	19	29	22	15	17	22	18	18	21	19	18	21	22	9
Es adecuado a mis capacidades	27	15	23	23	36	22	28	31	23	23	31	26	22	39
Es interesante	20	28	21	21	16	23	16	25	25	19	15	16	19	34
Tiene un ambiente agradable	23	23	26	21	23	25	25	17	23	24	23	25	26	14
Permite atender a la familia	17	9	12	22	20	7	23	19	8	24	22	18	19	12
Ninguna de ellas	4	3	6	4	4	5	3	6	5	5	3	6	2	3
No sabe/No contesta	1	3	1	0	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1
Y ¿LAS TRES MAS NEGATIVAS?														
Es inestable, poco seguro	18	25	23	16	13	24	14	17	22	20	14	18	19	15
Está mal pagado	33	36	35	31	33	35	34	27	36	29	33	39	29	24
No tiene posibil. de promoción	18	11	17	17	22	16	18	22	18	16	19	18	18	17
Tiene un mal horario	23	34	24	25	17	25	21	26	25	28	19	25	22	19
No permite relacionarse	5	3	5	6	4	3	5	7	3	9	4	4	7	3
Es un trabajo difícil	13	6	12	16	14	13	14	11	14	9	14	15	9	16
Es monótono, aburrido	18	24	16	20	16	20	18	15	18	19	18	17	18	19
Es poco sano: frío,humedad,	20	24	22	21	16	24	20	15	22	19	19	28	17	3
Es duro, cansado	32	31	32	31	34	33	35	24	31	33	32	39	24	27
Mala relación entre compañeros	5	6	5	6	3	5	4	5	4	6	4	4	6	2
Mala relación con los jefes	7	10	8	9	5	9	6	9	8	10	6	7	9	4
No permite atender a la familia	9	4	13	13	5	8	9	14	8	14	9	8	10	11
Ninguna de ellas	13	9	10	12	19	10	14	16	11	10	17	10	15	21
No sabe/No contesta	3	1	2	2	4	1	4	4	1	3	4	2	3	6
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TABLA A.9. Motivaciones para trabajar - Trabajo y familia. (% verticales)

	SEXO	
	MUJERES	VARONES
¿CUAL ES LA RAZON PRINCIPAL POR LA QUE UD. TRABAJA? (LAS MUJERES TRABAJAN)?		
Necesidad económica personal	37	30
Necesidad económica familiar	24	27
Realización personal	19	16
Obtención mayor independencia	14	16
Huir rutina trabajo doméstico	4	8
Relacionarme	2	2
Por imposición familiar	1	0
No sabe/No contesta	0	1
¿EN QUE SITUACION LE GUSTARIA ENCONTRARSE EN ESTE MOMENTO?		
En mi trabajo actual, mejorando y con mayor responsabilidad	39	44
En mi trabajo actual, y tal como ahora	23	28
En otro trabajo	20	14
Sin trabajar, atendiendo a mi familia	8	2
Sin trabajar, estudiando	4	2
Jubilado/a	3	10
No sabe/No contesta	2	1
¿SU MARIDO ESTA DE ACUERDO CON QUE UD. TRABAJE?		
Sí y me apoya totalmente	70	0
Sí, sin más	17	0
Sí, mientras necesitemos mi sueldo	4	0
Sí, porque no tenemos hijos/as pequeños/as	0	0
Sí, pero preferiría que no lo hiciese	6	0
No	2	0
No sabe/No contesta	2	0
¿PIENSA DEJAR DE TRABAJAR AL CASARSE?		
Sí, porque mi trabajo no es muy bueno	3	0
Sí, porque prefiero dedicarme a mi familia	3	0
Sí, por otras razones	1	0
Tal vez, quizás	7	0
No	76	0
No sabe/No contesta	10	0
¿PIENSA DEJAR DE TRABAJAR AL TENER EL PRIMER HIJO/A?		
Sí	8	0
Tal vez, quizás	15	0
No, si puedo conseguir que alguien me ayude a cuidarle	10	0
No, si puedo reducir la jornada laboral	5	0
No, si puedo obtener excedencia	5	0
No, seguro	54	0
No sabe/No contesta	4	0
TOTAL	100	100

TABLA A.10. Motivaciones para trabajar de las mujeres - Trabajo y familia. (% verticales)

	MUJERES															
	TOTAL	EDAD						EST. CIVIL		HIJOS/AS			ESTUDIOS		ASALARIADA	
		16-24	25-34	35-44	45-60	Solt.	Cas.	No tiene	< 6 años	> 6 años	Prim.	Sec.	Univ.	No	Sí	
¿CUAL ES LA RAZON PRINCIPAL POR LA QUE UD. TRABAJA?																
(LAS MUJERES TRABAJAN)																
Necesidad económica personal	37	52	35	28	37	52	25	49	22	26	41	35	31	27	39	
Necesidad económica familiar	24	13	22	25	40	8	36	10	32	45	34	20	9	27	24	
Realización personal	19	14	25	17	12	20	18	21	23	12	9	22	34	21	18	
Obtención mayor independencia	14	14	14	19	5	14	13	15	15	10	7	17	22	12	14	
Huir rutina trabajo doméstico	4	2	3	7	5	3	5	3	4	6	6	4	1	9	3	
Relacionarme	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	
Por imposición familiar	1	2	0	1	1	1	1	1	2	0	1	0	1	2	0	
¿EN QUE SITUACION LE GUSTARIA ENCONTRARSE EN ESTE MOMENTO?																
En mi trabajo actual, mejorando y con mayor responsabilidad	39	33	43	45	27	41	37	42	41	31	35	43	39	28	42	
En mi trabajo actual, y tal como ahora	23	18	19	29	31	22	24	21	19	29	23	22	27	34	21	
En otro trabajo	20	41	23	10	8	28	15	27	18	10	19	25	14	12	22	
Sin trabajar, atendiendo a mi familia	8	1	7	7	18	1	13	1	12	18	14	4	1	14	7	
Sin trabajar, estudiando	4	3	6	4	3	3	5	4	7	3	2	3	10	5	4	
Jubilado/a	3	1	1	3	12	3	4	2	0	7	5	1	4	5	3	
No sabe/No contesta	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	4	3	2	
¿SU MARIDO ESTA DE ACUERDO CON QUE UD. TRABAJE?																
Sí y me apoya totalmente	70	47	78	71	56	0	70	75	74	64	60	74	85	59	73	
Sí, sin más	17	26	11	19	23	0	17	17	12	20	18	19	9	19	16	
Sí, mientras necesitemos mi sueldo	4	7	2	4	7	0	4	1	4	5	6	2	1	6	3	
Sí, porque no tenemos hijos/as pequeños/as	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	
Sí, pero preferiría que no lo hiciese	6	7	7	2	7	0	6	1	8	6	9	3	2	7	5	
No	2	7	0	3	4	0	2	1	1	3	3	1	0	5	1	
No sabe/No contesta	2	7	1	1	3	0	2	3	1	2	2	1	2	5	1	
¿PIENSA DEJAR DE TRABAJAR AL CASARSE?																
Sí, porque mi trabajo no es muy bueno	3	5	1	2	2	3	0	3	0	0	3	3	2	4	3	
Sí, porque prefiero dedicarme a mi familia	3	5	1	2	3	3	3	3	0	4	6	1	0	4	3	
Sí, por otras razones	1	2	1	0	2	1	0	1	0	0	2	1	0	0	1	
Tal vez, quizás	7	12	7	2	0	8	2	8	20	0	8	6	5	2	8	
No	76	74	87	80	52	82	41	82	60	40	64	84	89	75	77	
No sabe/No contesta	10	1	3	15	42	3	54	3	20	56	17	4	5	16	9	
¿PIENSA DEJAR DE TRABAJAR AL TENER EL PRIMER HIJO/A?																
Sí	8	12	4	6	11	8	5	8	0	0	15	4	2	6	8	
Tal vez, quizás	15	24	12	5	5	16	10	15	0	0	20	12	10	22	13	
No, si puedo conseguir que alguien me ayude a cuidarle	10	15	8	9	3	9	13	10	0	0	8	13	5	3	11	
No, si puedo reducir la jornada laboral	5	6	5	2	3	5	4	5	0	0	5	4	5	3	5	
No, si puedo obtener excedencia	5	2	9	2	0	6	3	5	0	0	3	5	9	5	5	
No, seguro	54	40	59	69	57	53	57	54	0	0	41	60	66	51	55	
No sabe/No contesta	4	1	2	7	22	3	8	4	0	0	8	2	3	9	3	
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

TABLA A.11. Motivaciones para trabajar de las mujeres asalariadas - Trabajo y familia. (% verticales)

TOTAL	MUJERES ASALARIADAS												
	TIPO CONTRATO			TIPO EMPRESA		SECTOR		SALARIO BRUTO HORA					
	Fijo	Temp.	Sumer. Espec.	Privada	Adm.	Ind.	Serv.	< 500	500- 750	750- 1.000	1.000- 1.250	> 1.250	
¿CUAL ES LA RAZON PRINCIPAL POR LA QUE UD. TRABAJA? (LAS MUJERES TRABAJAN)?													
Necesidad económica personal	39	32	42	61	43	27	42	38	55	39	26	34	28
Necesidad económica familiar	24	27	16	21	24	24	25	23	22	29	30	17	14
Realización personal	18	20	22	7	15	26	11	20	9	15	20	27	33
Obtención mayor independencia	14	14	16	10	13	18	14	14	9	11	18	15	21
Huir rutina trabajo doméstico	3	5	1	1	3	3	5	3	2	3	4	4	3
Relacionarme	2	2	3	0	2	2	2	2	2	2	2	3	1
Por imposición familiar	0	0	1	1	1	0	2	0	1	1	0	0	0
¿EN QUE SITUACION LE GUSTARIA ENCONTRARSE EN ESTE MOMENTO?													
En mi trabajo actual, mejorando y con mayor responsabilidad	42	43	51	22	40	47	45	41	33	41	49	51	34
En mi trabajo actual, y tal como ahora	21	25	14	12	19	26	20	21	12	15	25	23	39
En otro trabajo	22	13	25	56	27	9	19	23	44	25	8	11	9
Sin trabajar, atendiendo a mi familia	7	8	4	4	7	6	11	6	5	12	8	3	1
Sin trabajar, estudiando	4	5	4	3	4	5	2	5	4	2	3	8	9
Jubilado/a	3	4	0	2	2	5	2	3	2	4	4	2	4
No sabe/No contesta	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3
¿SU MARIDO ESTA DE ACUERDO CON QUE UD. TRABAJE?													
Sí y me apoya totalmente	73	74	79	57	71	76	69	74	70	67	71	80	85
Sí, sin más	16	17	10	13	16	17	14	17	19	15	17	15	13
Sí, mientras necesitemos mi sueldo	3	3	5	9	4	3	4	3	6	5	2	3	0
Sí, porque no tenemos hijos/as pequeños/as	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0
Sí, pero preferiría que no lo hiciese	5	4	5	17	7	3	11	4	4	9	5	1	3
No	1	1	2	4	2	0	1	1	2	1	2	0	0
No sabe/No contesta	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0
¿PIENSA DEJAR DE TRABAJAR AL CASARSE?													
Sí, porque mi trabajo no es muy bueno	3	1	1	8	3	0	2	3	6	0	2	0	0
Sí, porque prefiero dedicarme a mi familia	3	2	3	4	3	1	0	3	4	4	2	0	0
Sí, por otras razones	1	1	1	3	2	0	0	2	3	0	0	0	3
Tal vez, quizás	8	5	9	11	10	1	4	9	13	8	2	3	0
No	77	75	83	71	74	86	84	75	70	77	81	88	81
No sabe/No contesta	9	16	4	2	8	12	10	9	4	11	14	9	16
¿PIENSA DEJAR DE TRABAJAR AL TENER EL PRIMER HIJO/A?													
Sí	8	5	5	17	9	3	3	9	15	4	4	0	3
Tal vez, quizás	13	4	22	20	15	5	10	14	21	12	7	10	0
No, si puedo conseguir que alguien me ayude a cuidarle	11	10	11	13	12	7	22	9	10	18	7	8	5
No, si puedo reducir la jornada laboral	5	4	2	10	6	1	2	6	8	2	4	3	3
No, si puedo obtener excedencia	5	5	5	6	6	1	3	5	3	10	5	5	5
No, seguro	55	66	54	34	48	78	55	55	41	51	72	68	78
No sabe/No contesta	3	7	1	0	3	4	3	3	1	4	2	8	5
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

TABLA A.12. Motivaciones para trabajar de los varones - Trabajo y familia. (% verticales)

	VARONES													
	TOTAL	EDAD				ESTADO CIVIL			HIJOS/AS			ESTUDIOS		
		16-24	25-34	35-44	45-60	Soltero	Casado	mujer no tra.	No tiene	< 6 años	> 6 años	Prim.	Sec.	Univ.
¿CUAL ES LA RAZON PRINCIPAL POR LA QUE UD. TRABAJA? (LAS MUJERES TRABAJAN)?														
Necesidad económica personal	30	39	30	23	34	37	28	27	38	19	28	33	27	30
Necesidad económica familiar	27	16	18	36	30	14	34	28	16	35	32	31	25	17
Realización personal	16	21	20	16	12	19	13	23	18	20	14	9	22	28
Obtención mayor independencia	16	19	23	12	13	23	13	14	21	15	12	15	15	19
Huir rutina trabajo doméstico	8	4	8	10	6	5	9	6	6	9	8	9	8	3
Relacionarme	2	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
Por imposición familiar	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0
No sabe/No contesta	1	0	0	1	2	0	2	0	0	1	2	1	1	1
¿EN QUE SITUACION LE GUSTARIA ENCONTRARSE EN ESTE MOMENTO?														
En mi trabajo actual, mejorando y con mayor responsabilidad	44	48	49	45	37	43	44	42	45	48	41	40	48	46
En mi trabajo actual, y tal como ahora	28	19	19	35	34	24	31	31	23	28	33	31	26	26
En otro trabajo	14	25	22	14	4	24	8	13	22	14	7	13	15	15
Sin trabajar, atendiendo a mi familia	2	0	2	1	3	0	2	3	1	3	2	2	1	2
Sin trabajar, estudiando	2	4	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	1	4
Jubilado/a	10	4	7	3	20	6	14	7	7	3	15	13	9	5
No sabe/No contesta	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TABLA A.13. Discriminación laboral percibida en su trabajo. (% verticales)

	SEXO MUJER
EN SU EMPRESA, ¿HAY OTROS TRABAJADORES/AS QUE REALICEN SU MISMO TRABAJO?	
Sí	63
No	36
NS/NC	0
ENTRE ELLOS/AS, ¿SON MAYORIA LOS HOMBRES O LAS MUJERES?	
Los hombres	19
Por igual	15
Las mujeres	53
Somos todas mujeres	13
¿QUIENES GANAN MÁS, LOS HOMBRES O LAS MUJERES?	
Los hombres	22
Por igual	69
Las mujeres	4
No sabe/No contesta	6
EN GENERAL, ¿QUIENES TIENEN MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO?	
Los hombres	14
Por igual	79
Las mujeres	5
No sabe/No contesta	2
TOTAL	100

TABLA A.14. Discriminación laboral percibida en su trabajo por las mujeres.
(% verticales)

TOT.	MUJERES														ASALARIADA No Sí		
	EDAD				EST. CIVIL		HIJOS/AS			ESTUDIOS							
	16-24	25-34	35-44	45-60	Solt.	Cas.	No tiene años	< 6 años	> 6 años	Prim.	Sec.	Univ.					
EN SU EMPRESA, ¿HAY OTROS TRABAJADORES/AS QUE REALICEN SU MISMO TRABAJO?																	
Sí	63	44	66	75	63	59	67	59	69	67	54	63	85	30	71		
No	36	56	34	25	36	41	33	41	31	32	46	37	15	69	29		
NS/NC	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0		
ENTRE ELLOS/AS, ¿SON MAYORIA LOS HOMBRES O LAS MUJERES?																	
Los hombres	19	21	15	23	22	24	16	22	13	19	18	20	20	17	19		
Por igual	15	17	15	16	14	15	15	14	21	13	13	18	15	21	15		
Las mujeres	53	38	59	51	49	47	57	51	57	52	49	49	62	36	54		
Somos todas mujeres	13	24	10	10	15	14	12	13	8	16	20	12	3	26	12		
¿QUIENES GANAN MÁS, LOS HOMBRES O LAS MUJERES?																	
Los hombres	22	31	20	22	19	21	22	21	28	17	36	20	7	12	23		
Por igual	69	57	68	72	71	65	71	66	66	74	55	65	89	75	68		
Las mujeres	4	0	4	4	4	3	4	4	1	5	4	5	2	0	4		
No sabe/No contesta	6	12	7	2	7	10	4	8	5	4	5	11	2	14	6		
EN GENERAL, ¿QUIENES TIENEN MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO?																	
Los hombres	14	15	9	21	16	10	17	11	18	17	17	18	5	9	15		
Por igual	79	78	84	74	76	82	77	81	79	75	72	75	93	79	79		
Las mujeres	5	2	6	4	4	6	4	6	1	5	8	4	2	7	4		
No sabe/No contesta	2	6	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	0	5	2		
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

TABLA A.15. Discriminación laboral percibida en su trabajo por las mujeres asalariadas. (% verticales)

	MUJERES ASALARIADAS												
	TIPO CONTRATO		TIPO EMPRESA		SECTOR		SALARIO BRUTO HORA						
TOT.	Fijo	Temp.	Sumer. Espec.	Privada	Adm.	Ind.	Serv.	< 50- 0	500- 750	750- 1.000	1.000- 1.250	> 1- .250	
EN SU EMPRESA, ¿HAY OTROS TRABAJADORES/AS QUE REALICEN SU MISMO TRABAJO?													
Sí	71	80	79	27	64	91	80	69	38	79	84	88	91
No	29	19	21	73	36	9	20	31	62	21	16	12	9
NS/NC	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
ENTRE ELLOS/AS, ¿SON MAYORÍA LOS HOMBRES O LAS MUJERES?													
Los hombres	19	21	16	19	22	11	35	15	14	19	24	19	19
Por igual	15	15	14	13	15	15	17	14	14	12	15	18	14
Las mujeres	54	56	53	39	49	66	42	58	51	47	53	62	65
Somos todas mujeres	12	8	17	29	14	8	6	13	21	23	8	2	1
¿QUIENES GANAN MÁS, LOS HOMBRES O LAS MUJERES?													
Los hombres	23	23	21	23	33	5	46	15	37	39	20	15	3
Por igual	68	71	64	45	56	87	45	75	46	47	72	76	97
Las mujeres	4	3	7	0	4	5	2	4	5	4	4	7	0
No sabe/No contesta	6	3	8	32	7	3	6	5	12	9	4	2	0
EN GENERAL, ¿QUIENES TIENEN MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO?													
Los hombres	15	15	10	32	19	5	17	14	26	13	18	9	7
Por igual	79	80	84	50	72	93	73	81	65	74	78	88	93
Las mujeres	4	4	4	9	7	1	8	3	5	9	3	3	0
No sabe/No contesta	2	2	2	9	3	1	2	2	4	4	1	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TABLA A.16. Predisposición a ejercer diferentes profesiones. (% verticales)
(Profesiones masculinas y femeninas)

	SEXO	
	MUJERES	VARONES
CON INDEPENDENCIA DE LOS ESTUDIOS QUE POSEA Y DEL TRABAJO QUE REALICE, ¿SE DEDICARIA A CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PROFESIONES?		
INGENIERO/A:		
Sí	21	49
No	74	48
NS/NC	4	4
MEDICO/A:		
Sí	39	32
No	57	65
NS/NC	3	3
APAREJADOR/A:		
Sí	15	36
No	81	62
NS/NC	4	2
MAESTRO/A:		
Sí	47	31
No	50	66
NS/NC	3	3
MECANICO/A:		
Sí	16	54
No	82	44
NS/NC	3	2
ADMINISTRATIVO/A:		
Sí	55	30
No	41	67
NS/NC	3	3
BOMBERO/A:		
Sí	11	23
No	87	75
NS/NC	2	3
PELUQUERO/A:		
Sí	34	10
No	63	88
NS/NC	3	2
TAXISTA:		
Sí	13	20
No	84	78
NS/NC	2	2
CAMARERO/A:		
Sí	19	16
No	78	82
NS/NC	3	2
TOTAL	100	100

TABLA A.17. Predisposición a ejercer diferentes profesiones por las mujeres. (Profesiones masculinas y femeninas). (% verticales)

	TOTAL	MUJERES													
		EDAD					EST. CIVIL			HIJOS/AS			ESTUDIOS		
		16-24	25-34	35-44	45-56	57-60	Solt.	Cas.	No tiene	< 6 años	> 6 años	Prim.	Sec.	Univ.	No Sí
CON INDEPENDENCIA DE LOS ESTUDIOS QUE POSEA Y DEL TRABAJO QUE REALICE, ¿SE DEDICARIA A CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PROFESIONES?															
INGENIERO/A:															
Sí	21	25	22	21	18	24	20	23	23	17	25	18	22	20	22
No	74	73	74	74	76	74	74	73	72	76	70	78	77	75	74
NS/NC	4	1	4	6	6	3	6	3	4	6	6	4	2	4	4
MEDICO/A:															
Sí	39	43	42	36	35	40	39	39	45	38	39	41	38	41	39
No	57	55	57	61	58	58	57	58	54	58	57	57	61	55	58
NS/NC	3	3	1	3	7	3	3	3	2	4	4	2	1	4	3
APAREJADOR/A:															
Sí	15	16	17	13	10	15	15	16	20	9	14	13	20	12	15
No	81	82	80	83	83	83	80	81	75	86	80	85	77	83	81
NS/NC	4	2	3	4	8	3	5	3	4	5	6	2	2	5	4
MAESTRO/A:															
Sí	47	52	49	41	46	49	46	50	49	41	42	45	62	38	49
No	50	47	50	56	48	49	51	48	48	56	54	52	37	58	48
NS/NC	3	1	1	3	6	2	3	3	2	3	4	2	1	4	2
MECANICO/A:															
Sí	16	23	17	11	11	18	14	17	18	11	18	14	14	12	17
No	82	76	80	87	83	79	84	79	81	87	79	83	84	86	81
NS/NC	3	1	3	2	5	3	3	4	1	2	3	2	2	2	3
ADMINISTRATIVO/A:															
Sí	55	64	60	52	41	58	54	57	64	47	52	69	40	46	58
No	41	36	36	45	52	41	42	40	33	49	44	30	55	50	39
NS/NC	3	0	3	3	6	2	4	2	3	5	4	1	5	4	3
BOMBERO/A:															
Sí	11	14	15	8	2	11	10	12	13	8	11	12	8	4	12
No	87	84	84	89	93	87	87	86	86	89	86	86	91	92	86
NS/NC	2	1	1	3	5	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2
PELUQUERO/A:															
Sí	34	53	33	24	32	37	32	37	29	32	48	29	13	42	32
No	63	45	65	73	62	61	64	60	68	64	49	69	84	53	65
NS/NC	3	2	2	3	6	2	4	2	3	4	4	2	3	5	2
TAXISTA:															
Sí	13	20	13	11	12	15	13	15	12	12	17	11	10	10	14
No	84	78	87	87	83	83	85	83	87	85	80	87	90	88	84
NS/NC	2	2	1	2	5	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2
CAMARERO/A:															
Sí	19	37	12	18	20	23	17	22	11	20	28	16	6	25	18
No	78	62	86	78	75	75	80	75	87	77	69	81	91	71	79
NS/NC	3	1	2	4	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
TOTAL		100													

TABLA A.18. Predisposición a ejercer diferentes profesiones por las mujeres. (Profesiones masculinas y femeninas). (% verticales)

TOT.	MUJERES ASALARIADAS											
	TIPO CONTRATO			TIPO EMPRESA		SECTOR		SALARIO BRUTO HORA				
	Fijo	Temp.	Sumer. Espec.	Privada	Adm.	Ind.	Serv.	< 500	500- 750	750- 1.000	1.000- 1.250	> 1.250
CON INDEPENDENCIA DE LOS ESTUDIOS QUE POSEA Y DEL TRABAJO QUE REALICE, ¿SE DEDICARIA A CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PROFESIONES?												
INGENIERO/A:												
Sí	22	21	25	21	23	16	28	20	26	21	25	15
No	74	74	72	77	72	80	65	76	70	72	73	81
NS/NC	4	6	3	2	4	4	7	4	4	7	2	5
MEDICO/A:												
Sí	39	37	40	46	39	44	32	41	44	38	42	32
No	58	60	58	53	58	54	64	57	54	57	57	66
NS/NC	3	3	2	2	3	1	4	3	2	5	1	2
APAREJADOR/A:												
Sí	15	16	17	12	16	13	17	15	15	14	16	17
No	81	79	81	86	81	82	77	82	83	81	79	81
NS/NC	4	5	1	2	3	4	5	3	3	5	5	2
MAESTRO/A:												
Sí	49	47	52	55	50	50	43	50	55	37	48	52
No	48	50	47	44	47	49	51	48	45	59	49	46
NS/NC	2	3	1	1	3	1	6	2	1	4	4	2
MECANICO/A:												
Sí	17	14	25	15	17	15	23	15	21	19	13	10
No	81	83	72	85	80	82	73	82	77	78	84	86
NS/NC	3	3	4	0	3	3	4	3	2	3	3	4
ADMINISTRATIVO/A:												
Sí	58	57	53	68	61	47	64	56	63	55	65	55
No	39	39	45	32	36	50	31	41	36	41	33	38
NS/NC	3	4	2	0	3	3	5	3	1	4	2	7
BOMBERO/A:												
Sí	12	8	19	18	12	13	8	13	17	15	9	8
No	86	89	79	82	86	87	88	86	82	83	89	90
NS/NC	2	3	2	0	2	1	4	2	1	2	2	3
PELUQUERO/A:												
Sí	32	28	32	50	36	23	33	32	48	37	30	15
No	65	70	66	47	61	77	64	65	50	61	68	83
NS/NC	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3
TAXISTA:												
Sí	14	10	21	21	14	15	10	15	19	20	12	6
No	84	87	78	79	83	85	86	83	80	77	87	93
NS/NC	2	3	1	0	2	0	4	1	2	2	1	1
CAMARERO/A:												
Sí	18	14	21	30	20	15	11	20	26	23	16	10
No	79	83	77	70	78	83	85	78	73	74	81	86
NS/NC	3	4	2	0	2	2	5	2	2	2	3	4
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TABLA A.19. Predisposición a ejercer diferentes profesiones por los varones. (Profesiones masculinas y femeninas). (% verticales)

	TOT.	VARONES												ESTUDIOS		
		EDAD					ESTADO CIVIL			HIJOS/AS			Prim.	Sec.	Univ.	
		16-24	25-34	35-44	45-60	Soltero	Casado	Casado mujer no tra.	No tiene	< 6 años	> 6 años					
CON INDEPENDENCIA DE LOS ESTUDIOS QUE POSEA Y DEL TRABAJO QUE REALICE, ¿SE DEDICARIA A CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PROFESIONES?																
INGENIERO/A:																
Sí	49	55	41	49	52	44	53	44	45	52	50	51	48	42		
No	48	40	55	48	43	53	43	51	52	45	46	46	47	55		
NS/NC	4	5	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	5	2		
MEDICO/A:																
Sí	32	31	32	33	32	32	30	36	32	35	31	34	29	33		
No	65	68	67	63	64	68	65	61	67	61	65	64	67	66		
NS/NC	3	1	1	4	4	1	5	3	1	4	4	3	4	1		
APAREJADOR/A:																
Sí	36	39	36	35	36	39	35	34	37	33	36	42	33	25		
No	62	61	62	62	61	61	62	63	62	65	60	56	64	74		
NS/NC	2	0	1	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	1		
MAESTRO/A:																
Sí	31	37	32	29	30	35	31	23	34	27	30	31	31	33		
No	66	62	67	67	66	63	65	74	64	71	66	67	66	64		
NS/NC	3	1	1	3	4	2	3	3	2	2	4	2	3	3		
MECANICO/A:																
Sí	54	67	50	52	55	53	57	46	53	51	56	64	54	23		
No	44	33	49	46	41	46	40	51	45	47	41	34	43	77		
NS/NC	2	0	2	2	4	1	3	3	2	1	3	2	4	1		
ADMINISTRATIVO/A:																
Sí	30	37	30	29	29	33	30	26	33	25	31	32	33	19		
No	67	61	68	68	67	65	67	71	65	74	66	65	64	79		
NS/NC	3	1	2	2	4	2	3	3	2	1	3	3	3	1		
BOMBERO/A:																
Sí	23	38	34	20	10	32	17	23	30	28	15	24	25	15		
No	75	60	64	78	86	66	80	75	68	70	82	74	72	84		
NS/NC	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	4	1		
PELUQUERO/A:																
Sí	10	18	7	10	9	11	9	11	11	8	10	13	8	2		
No	88	82	92	88	87	89	89	87	88	92	87	84	90	98		
NS/NC	2	0	1	2	4	0	3	2	1	1	3	3	2	0		
TAXISTA:																
Sí	20	36	22	17	14	26	17	16	26	19	15	23	22	4		
No	78	61	77	80	83	72	81	81	72	79	83	75	75	95		
NS/NC	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1		
CAMARERO/A:																
Sí	16	40	16	14	10	23	11	17	22	15	11	18	17	6		
No	82	60	83	84	86	76	85	81	77	82	86	79	80	93		
NS/NC	2	0	2	2	4	1	3	2	1	3	3	3	2	1		
TOTAL		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TABLA A.20. Cualidades para triunfar en el trabajo. (% verticales), (respuesta múltiple)

	SEXO	
	MUJERES	VARONES
¿CUALES SON LOS TRES RASGOS MAS IMPORTANTES PARA QUE UNA MUJER TRIUNFE EN SU TRABAJO?		
Atención por los detalles	11	15
Autoridad	12	16
Capacidad de lucha	46	41
Capacidad de trabajo	67	64
Iniciativa	48	42
Inteligencia	63	64
Intuición, mano izquierda	11	10
Paciencia	17	16
Atractivo físico	4	8
Simpatía, don de gentes	17	20
No sabe/No contesta	1	0
¿IDEM UN HOMBRE?		
Atención por los detalles	8	10
Autoridad	26	29
Capacidad de lucha	44	44
Capacidad de trabajo	66	69
Iniciativa	48	44
Inteligencia	64	64
Intuición, mano izquierda	11	9
Paciencia	11	13
Atractivo físico	2	2
Simpatía, don de gentes	14	14
No sabe/No contesta	1	0
TOTAL	100	100

TABLA A.21. Cualidades para triunfar en el trabajo según las mujeres. (% verticales), (respuesta múltiple)

TOT.	MUJERES														
	EDAD		EST. CIVIL		HIJOS/AS		ESTUDIOS			ASALARIADA					
	16-24	25-34	35-44	45-50	Solt.	Cas.	No tiene	< 6 años	> 6 años	Prim.	Sec.	Univ.	No	Sí	
¿CUALES SON LOS TRES RASGOS MAS IMPORTANTES PARA QUE UNA MUJER TRIUNFE EN SU TRABAJO?															
Atención por los detalles	11	11	7	14	16	11	11	10	8	15	14	10	5	16	10
Autoridad	12	16	12	10	13	14	11	14	12	10	14	14	6	13	12
Capacidad de lucha	46	49	45	43	46	43	47	45	41	50	50	45	37	48	45
Capacidad de trabajo	67	64	68	71	65	67	67	67	70	65	61	67	82	67	67
Iniciativa	48	46	57	45	36	51	47	52	54	39	40	55	57	41	50
Inteligencia	63	64	66	62	55	65	61	65	64	59	57	64	74	49	66
Intuición, mano izquierda	11	5	10	14	12	9	11	9	14	11	8	9	17	12	10
Paciencia	17	20	14	15	21	17	16	16	15	18	22	15	8	22	16
Atractivo físico	4	2	6	5	4	3	6	4	6	4	6	4	4	3	5
Simpatía, don de gentes	17	21	11	21	22	18	17	16	13	22	22	16	10	22	16
No sabe/No contesta	1	0	1	0	2	0	1	0	1	1	1	1	0	2	0
¿IDEML HOMBRE?															
Atención por los detalles	8	7	8	10	8	8	9	7	8	11	12	8	2	11	8
Autoridad	26	31	25	22	27	27	24	26	23	25	28	27	18	25	26
Capacidad de lucha	44	47	40	45	46	39	47	39	44	51	49	42	33	50	42
Capacidad de trabajo	66	63	73	64	60	67	66	69	69	60	58	67	84	62	68
Iniciativa	48	45	55	49	37	51	46	53	47	41	39	54	59	44	49
Inteligencia	64	64	65	64	65	65	64	65	68	61	58	65	78	60	65
Intuición, mano izquierda	11	8	9	14	14	10	11	10	11	12	11	9	12	11	11
Paciencia	11	13	9	10	15	10	12	9	12	14	15	10	5	10	11
Atractivo físico	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2
Simpatía, don de gentes	14	18	10	17	15	15	14	13	13	16	19	11	8	15	14
No sabe/No contesta	1	0	1	2	2	1	1	1	1	2	1	0	2	1	1
TOTAL	100														

TABLA A.22. Cualidades para triunfar en el trabajo según las mujeres asalariadas. (% verticales), (respuesta múltiple)

TOT.	MUJERES ASALARIADAS												
	TIPO CONTRATO			TIPO EMPRESA		SECTOR		SALARIO BRUTO HORA					
	Fijo	Temp.	Sumer. Espec.	Privada	Adm.	Ind.	Serv.	< 500	500- 750	750- 1.000	1.000- 1.250	> 1.250	
¿CUALES SON LOS TRES RASGOS MAS IMPORTANTES PARA QUE UNA MUJER TRIUNFE EN SU TRABAJO?													
Atención por los detalles	10	11	8	9	9	11	14	9	10	12	11	7	3
Autoridad	12	12	13	11	13	10	17	11	14	17	11	11	7
Capacidad de lucha	45	42	50	50	48	38	43	45	51	48	42	43	29
Capacidad de trabajo	67	68	67	66	67	68	67	68	66	57	70	70	83
Iniciativa	50	50	56	43	49	50	52	50	41	53	53	52	61
Inteligencia	66	67	62	69	65	71	61	67	64	67	58	75	76
Intuición, mano izquierda	10	12	7	7	8	17	5	11	6	5	11	16	21
Paciencia	16	14	17	19	17	13	13	16	22	18	16	5	7
Atractivo físico	5	6	3	4	5	4	9	4	4	5	4	7	4
Simpatía, don de gentes	16	16	14	19	17	14	19	16	18	17	18	14	11
No sabe/No contesta	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
IDEALIZACIÓN IDEAL DE UN HOMBRE?													
Atención por los detalles	8	8	7	8	8	8	12	7	9	9	9	6	0
Autoridad	26	25	28	25	27	21	28	25	28	23	23	31	20
Capacidad de lucha	42	42	41	44	45	35	39	42	46	47	40	42	26
Capacidad de trabajo	68	67	70	66	65	73	59	70	68	61	68	67	80
Iniciativa	49	50	54	40	48	52	48	50	43	48	51	50	62
Inteligencia	65	65	64	68	64	69	61	66	62	64	61	76	74
Intuición, mano izquierda	11	13	6	9	10	12	9	11	9	7	11	13	17
Paciencia	11	11	9	15	13	9	14	11	15	13	13	3	5
Atractivo físico	2	2	1	4	2	2	3	1	2	2	2	1	1
Simpatía, don de gentes	14	14	13	16	14	13	18	13	14	20	11	11	13
No sabe/No contesta	1	0	1	2	1	2	2	1	1	1	2	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

TABLA A.23. Cualidades para triunfar en el trabajo según los varones. (% verticales), (respuesta múltiple)

	VARONES													
	TOTAL	EDAD				ESTADO CIVIL			HIJOS/AS			ESTUDIOS		
		16-24	25-34	35-44	45-60	Soltero	Casado	mujer no tra.	No tiene	< 6 años	> 6 años	Prim.	Sec.	Univ.
¿CUALES SON LOS TRES RASGOS MAS IMPORTANTES PARA QUE UNA MUJER TRIUNFE EN SU TRABAJO?														
Atención por los detalles	15	18	10	15	17	14	17	10	13	16	15	18	11	10
Autoridad	16	16	17	15	16	16	17	13	16	14	16	18	15	13
Capacidad de lucha	41	41	43	44	39	39	44	39	41	45	41	46	40	29
Capacidad de trabajo	64	58	65	66	64	66	60	72	66	62	64	59	66	76
Iniciativa	42	50	47	40	38	45	40	44	44	45	40	35	47	55
Inteligencia	64	62	67	65	62	63	63	71	64	68	63	59	67	75
Intuición, mano izquierda	10	6	11	10	11	11	10	11	11	11	9	6	14	18
Paciencia	16	18	14	15	18	16	16	15	16	12	18	20	14	9
Atractivo físico	8	12	7	7	9	10	8	6	8	7	9	10	7	7
Simpatía, don de gentes	20	16	18	22	22	16	23	19	17	17	24	27	15	8
No sabe/No contesta	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0
¿IDEAL HOMBRE?														
Atención por los detalles	10	8	9	11	11	10	12	8	10	13	10	15	6	6
Autoridad	29	19	27	31	33	24	33	28	26	25	33	33	26	25
Capacidad de lucha	44	43	42	49	41	42	46	41	43	45	44	48	44	29
Capacidad de trabajo	69	73	70	68	66	73	65	69	71	66	68	64	68	83
Iniciativa	44	50	49	42	41	46	43	44	46	48	42	36	51	59
Inteligencia	64	61	67	61	64	63	62	68	64	66	63	60	66	72
Intuición, mano izquierda	9	8	10	8	9	9	8	10	9	12	8	6	11	13
Paciencia	13	22	10	12	13	14	12	12	13	10	14	15	12	5
Atractivo físico	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	2
Simpatía, don de gentes	14	12	13	16	13	13	14	14	13	13	14	17	11	8
No sabe/No contesta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

TABLA A.24. Opiniones y actitudes ante la actividad laboral de las mujeres.
(% verticales)

	SEXO	
	MUJERES	VARONES
CONSIDERACION DE LA MUJER COMO MANO DE OBRA SECUNDARIA:		
Totalmente de acuerdo	1	6
Parcialmente de acuerdo	3	12
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	20
Parcialmente en desacuerdo	33	29
Totalmente en desacuerdo	53	32
No sabe/No contesta	1	1
SUPEDITACION DEL TRABAJO DE LA MUJER A LOS INTERESES FAMILIARES:		
Totalmente de acuerdo	3	8
Parcialmente de acuerdo	6	14
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	20
Parcialmente en desacuerdo	28	29
Totalmente en desacuerdo	50	27
No sabe/No contesta	2	2
EXISTENCIA DE PEORES POSIBILIDADES DE TRABAJO PARA LAS MUJERES:		
Totalmente de acuerdo	71	61
Parcialmente de acuerdo	10	13
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	6
Parcialmente en desacuerdo	5	4
Totalmente en desacuerdo	8	13
No sabe/No contesta	2	2
EXISTENCIA DE MAYOR ABSTENCIONISMO LABORAL ENTRE LAS MUJERES:		
Totalmente de acuerdo	45	50
Parcialmente de acuerdo	9	12
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	11
Parcialmente en desacuerdo	5	3
Totalmente en desacuerdo	26	15
No sabe/No contesta	8	9
TOTAL	100	100

TABLA A.25. Opiniones y actitudes ante la actividad laboral de las mujeres según las mujeres. (% verticales)

TOT.	MUJERES														
	EDAD						EST. CIVIL			HIJOS/AS			ESTUDIOS		
	16-24	25-34	35-44	45-56	Solt.	Cas.	No tiene	< 6 años	> 6 años	Prim.	Sec.	Univ.	No	Sí	
CONSIDERACION DE LA MUJER COMO MANO DE OBRA SECUNDARIA:															
Totalmente de acuerdo	1	1	0	1	3	1	1	0	0	3	2	0	0	2	1
Parcialmente de acuerdo	3	1	2	3	9	1	4	2	3	6	6	1	1	7	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	3	5	10	21	7	11	6	8	15	14	5	5	11	9
Parcialmente en desacuerdo	33	30	31	40	33	30	35	31	34	35	35	34	28	30	34
Totalmente en desacuerdo	53	65	62	45	31	61	46	60	55	39	41	59	67	49	54
No sabe/No contesta	1	0	0	1	4	0	2	0	1	3	2	1	0	2	1
SUPEDITACION DEL TRABAJO DE LA MUJER A LOS INTERESES FAMILIARES:															
Totalmente de acuerdo	3	3	1	2	11	1	5	2	3	7	7	0	1	5	3
Parcialmente de acuerdo	6	5	2	7	12	4	7	4	5	10	9	4	1	12	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	9	7	10	20	9	12	8	8	16	15	6	8	14	10
Parcialmente en desacuerdo	28	23	30	30	26	28	28	27	30	29	27	29	29	20	30
Totalmente en desacuerdo	50	61	57	48	27	57	46	57	53	36	39	59	60	45	52
No sabe/No contesta	2	0	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	4	1
EXISTENCIA DE PEORES POSIBILIDADES DE TRABAJO PARA LAS MUJERES:															
Totalmente de acuerdo	71	77	77	66	59	74	69	74	75	64	70	72	72	67	72
Parcialmente de acuerdo	10	9	8	13	10	10	10	10	5	13	9	10	11	12	9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	1	3	5	7	3	5	3	5	4	4	4	5	5	4
Parcialmente en desacuerdo	5	3	3	8	8	5	6	5	4	7	5	6	5	6	5
Totalmente en desacuerdo	8	9	8	7	10	7	9	7	11	9	9	9	6	9	8
No sabe/No contesta	2	0	1	1	6	1	2	1	0	3	3	0	1	1	2
EXISTENCIA DE MAYOR ABSTENCIONISMO LABORAL ENTRE LAS MUJERES:															
Totalmente de acuerdo	45	48	45	42	45	42	47	42	52	44	46	45	40	49	44
Parcialmente de acuerdo	9	9	8	12	10	10	9	9	10	10	9	9	11	9	9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	6	7	9	9	7	8	7	6	9	8	6	8	4	8
Parcialmente en desacuerdo	5	7	4	4	6	7	4	6	2	6	5	6	4	3	6
Totalmente en desacuerdo	26	25	28	25	21	27	25	28	23	22	23	28	28	25	26
No sabe/No contesta	8	5	8	8	9	8	8	8	6	8	9	7	8	9	8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TABLA A.26. Opiniones y actitudes ante la actividad laboral de las mujeres según las mujeres asalariadas.(% verticales)

TOT.	MUJERES ASALARIADAS											
	TIPO CONTRATO			TIPO EMPRESA			SECTOR		SALARIO BRUTO HORA			
	Fijo	Temp.	Sumer. Espec.	Privada	Adm.	Ind.	Serv.	< 500	500- 750	750- 1.000	1.000- 1.250	> 1.250
CONSIDERACION DE LA MUJER COMO MANO DE OBRA SECUNDARIA:												
Totalmente de acuerdo	1	1	0	2	1	0	0	1	1	2	0	0
Parcialmente de acuerdo	2	3	1	1	3	1	5	2	3	2	1	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	10	4	9	9	8	11	8	8	11	10	6
Parcialmente en desacuerdo	34	34	35	32	34	33	36	33	34	39	34	31
Totalmente en desacuerdo	54	50	60	57	52	57	47	55	54	44	54	64
No sabe/No contesta	1	1	0	0	1	2	1	1	1	2	1	1
SUPEDITACION DEL TRABAJO DE LA MUJER A LOS INTERESES FAMILIARES:												
Totalmente de acuerdo	3	3	1	6	4	1	2	3	6	4	0	3
Parcialmente de acuerdo	4	5	1	4	5	2	8	3	5	6	4	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	11	6	12	10	9	8	10	9	13	8	9
Parcialmente en desacuerdo	30	29	35	29	31	28	32	30	30	31	32	32
Totalmente en desacuerdo	52	51	56	49	49	57	50	52	48	44	56	54
No sabe/No contesta	1	2	1	0	1	2	1	2	2	2	1	0
EXISTENCIA DE PEORES POSIBILIDADES DE TRABAJO PARA LAS MUJERES:												
Totalmente de acuerdo	72	69	74	79	75	63	73	72	79	69	74	63
Parcialmente de acuerdo	9	9	11	6	8	12	7	10	7	10	10	13
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4	3	2	3	6	2	4	2	4	4	5
Parcialmente en desacuerdo	5	6	5	2	5	6	8	5	4	4	6	5
Totalmente en desacuerdo	8	8	5	11	7	11	10	8	7	9	6	14
No sabe/No contesta	2	2	2	0	2	2	1	2	2	4	1	0
EXISTENCIA DE MAYOR ABSTENCIONISMO LABORAL ENTRE LAS MUJERES:												
Totalmente de acuerdo	44	45	36	49	45	41	43	43	45	43	45	42
Parcialmente de acuerdo	9	10	9	10	8	12	8	10	7	11	8	13
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	9	7	6	8	9	12	7	8	6	13	5
Parcialmente en desacuerdo	6	5	8	6	6	4	5	6	7	7	6	5
Totalmente en desacuerdo	26	25	30	24	26	25	25	26	25	23	25	28
No sabe/No contesta	8	7	10	5	7	9	7	8	9	10	4	8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TABLA A.27. Opiniones y actitudes ante la actividad laboral de las mujeres según los varones. (% verticales)

	VARONES													
	EDAD					ESTADO CIVIL			HIJOS/AS			ESTUDIOS		
	TOTAL	16-24	25-34	35-44	45-60	Soltero	Casado	Casado mujer no tra.	No tiene	< 6 años	> 6 años	Prim.	Sec.	Univ.
CONSIDERACION DE LA MUJER COMO MANO DE OBRA SECUNDARIA:														
Totalmente de acuerdo	6	0	1	5	12	2	9	4	2	5	10	9	3	1
Parcialmente de acuerdo	12	3	5	10	22	6	18	5	7	6	18	17	8	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	22	13	20	26	18	24	14	18	15	24	22	16	24
Parcialmente en desacuerdo	29	32	28	37	23	32	26	31	31	33	25	26	34	28
Totalmente en desacuerdo	32	43	51	27	16	42	21	45	42	40	21	24	39	41
No sabe/No contesta	1	0	1	0	2	0	2	1	0	1	2	2	0	1
SUPEDITACION DEL TRABAJO DE LA MUJER A LOS INTERESES FAMILIARES:														
Totalmente de acuerdo	8	3	3	4	16	3	11	4	4	4	12	12	3	3
Parcialmente de acuerdo	14	11	7	13	22	10	20	5	9	8	20	20	10	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	12	13	23	27	15	25	16	16	20	24	22	17	23
Parcialmente en desacuerdo	29	37	33	29	22	33	23	35	33	33	24	24	35	29
Totalmente en desacuerdo	27	37	43	28	11	36	18	36	36	35	17	19	34	37
No sabe/No contesta	2	1	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	1	3
EXISTENCIA DE PEORES POSIBILIDADES DE TRABAJO PARA LAS MUJERES:														
Totalmente de acuerdo	61	65	68	57	56	65	59	57	65	61	57	57	63	67
Parcialmente de acuerdo	13	11	9	14	16	9	13	19	10	16	14	14	10	17
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	3	6	8	7	5	8	5	6	3	8	6	7	7
Parcialmente en desacuerdo	4	1	2	8	4	4	5	5	3	5	5	5	4	3
Totalmente en desacuerdo	13	19	14	12	12	16	12	13	15	13	12	16	13	5
No sabe/No contesta	2	1	1	2	4	1	4	1	1	1	4	3	2	1
EXISTENCIA DE MAYOR ABSTENCIÓNISMO LABORAL ENTRE LAS MUJERES:														
Totalmente de acuerdo	50	39	45	51	58	43	57	45	44	48	57	57	46	40
Parcialmente de acuerdo	12	12	12	9	14	13	11	11	12	11	12	11	11	17
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	9	7	14	11	8	11	12	8	12	12	10	12	9
Parcialmente en desacuerdo	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	5
Totalmente en desacuerdo	15	27	25	13	5	25	8	19	25	17	7	13	17	20
No sabe/No contesta	9	11	7	11	7	8	9	8	9	8	9	7	11	9
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

TABLA A.28. Medidas para fomentar la igualdad laboral. (% verticales)

	SEXO	
	MUJERES	VARONES
¿CUAL ES LA MEDIDA MAS IMPORTANTE PARA FOMENTAR LA IGUALDAD LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES?		
Mejorar servicios de guarderías, comedores escolares, atención a la tercera edad,	33	38
Regular jornada reducida, flexibilidad horarios, para personas con responsabilidades familiares	19	17
Promover el reparto por igual entre hombres y mujeres de tareas y responsabilidades familiares	31	21
Desgravar el sueldo de la persona contratada para ayudar en las labores del hogar	3	5
Incentivar a las empresas que cubran las bajas maternales con contratos interinos	2	3
Incentivar a las empresas que contraten mujeres con responsabilidades familiares	3	4
Fomentar la participación de mujeres en los sindicatos de trabajadores y empresarios	2	2
Incentivar a las empresas que contraten mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos	5	5
Ninguna de ellas	2	3
No sabe/No contesta	2	2
¿Y LAS TRES MAS IMPORTANTES?		
Mejorar servicios de guarderías, comedores escolares, atención a la tercera edad,	54	55
Regular jornada reducida, flexibilidad horarios, para personas con responsabilidades familiares	46	46
Promover el reparto por igual entre hombres y mujeres de tareas y responsabilidades familiares	68	55
Desgravar el sueldo de la persona contratada para ayudar en las labores del hogar	22	24
Incentivar a las empresas que cubran las bajas maternales con contratos interinos	25	25
Incentivar a las empresas que contraten mujeres con responsabilidades familiares	21	23
Fomentar la participación de mujeres en los sindicatos de trabajadores y empresarios	18	20
Incentivar a las empresas que contraten mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos	21	18
Ninguna de ellas	2	3
No sabe/No contesta	2	2
TOTAL	100	100

TABLA A.29. Medidas para fomentar la igualdad laboral según las mujeres. (% verticales)

TOT.	MUJERES														
	EDAD					EST. CIVIL		HIJOS/AS			ESTUDIOS			ASALARIADA	
	16-24	25-34	35-44	45-60	Solt.	Cas.	No tiene	< 6 años	> 6 años	Prim.	Sec.	Univ.	No	Sí	
¿CUÁL ES LA MEDIDA MÁS IMPORTANTE PARA FOMENTAR LA IGUALDAD LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES?															
Mejorar servicios de guarderías-comedores escolares, atención a la tercera edad,	33	22	31	38	41	27	37	28	39	38	37	29	30	42	31
Regular jornada reducida, flexibilidad horarios, para personas con responsabilidades familiares	19	16	19	21	18	18	20	17	22	19	18	20	17	15	20
Promover el reparto por igual entre hombres y mujeres de tareas y responsabilidades familiares	31	45	32	25	22	38	25	37	23	25	30	30	35	27	32
Desgravar el sueldo de la persona contratada para ayudar en las labores del hogar	3	2	3	4	2	2	4	2	3	4	2	4	4	1	3
Incentivar a las empresas que cubran las bajas maternales con contratos interinos	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2
Incentivar a las empresas que contraten mujeres con responsabilidades familiares	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4	2	3	4	2	3
Fomentar la participación de mujeres en los sindicatos de trabajadores y empresarios	2	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	3	0	1	2
Incentivar a las empresas que contraten mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos	5	6	6	2	3	6	4	6	4	2	3	6	6	4	5
Ninguna de ellas	2	1	2	2	1	2	1	2	2	0	2	2	1	2	2
No sabe/No contesta	2	1	1	2	6	1	3	1	1	5	4	1	0	4	1
¿Y LAS TRES MÁS IMPORTANTES?															
Mejorar servicios de guarderías-comedores escolares, atención a la tercera edad	54	43	55	59	56	48	58	50	64	56	54	51	61	63	52
Regular jornada reducida, flexibilidad horarios, para personas con responsabilidades familiares	46	38	46	50	51	41	50	43	52	49	47	46	46	42	47
Promover el reparto por igual entre hombres y mujeres de tareas y responsabilidades familiares	68	81	67	65	64	74	64	72	63	66	69	68	69	70	68
Desgravar el sueldo de la persona contratada para ayudar en las labores del hogar	22	18	19	30	24	17	26	18	24	28	21	22	26	16	24
Incentivar a las empresas que cubran las bajas maternales con contratos interinos	25	26	30	21	19	29	23	29	27	18	22	29	27	22	26
Incentivar a las empresas que contraten mujeres con responsabilidades familiares	21	26	22	16	21	21	22	20	21	23	21	25	16	23	21
Fomentar la participación de mujeres en los sindicatos de trabajadores y empresarios	18	24	19	17	11	23	15	22	13	15	17	22	15	14	19
Incentivar a las empresas que contraten mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos	21	29	21	18	15	24	18	24	18	18	19	20	26	16	22
Ninguna de ellas	2	1	2	2	1	2	1	2	2	0	2	2	1	2	2
No sabe/No contesta	2	1	1	2	6	1	3	1	1	5	4	1	0	4	1
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TABLA A.30. Medidas para fomentar la igualdad laboral según las mujeres asalariadas. (% verticales)

TOT.	MUJERES ASALARIADAS												
	TIPO CONTRATO			TIPO EMPRESA		SECTOR		SALARIO BRUTO HORA					
	Fijo	Temp.	Sumer. Espec.	Privada	Adm.	Ind.	Serv.	< 500	500- 750	750- 1.000	1.000- 1.250	> 1.250	
¿CUÁL ES LA MEDIDA MÁS IMPORTANTE PARA FOMENTAR LA IGUALDAD LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES?													
Mejorar servicios de guarderías-comedores escolares, atención a la tercera edad, Regular jornada reducida, flexibilidad horarios, para personas con responsabilidades familiares	31	34	26	24	30	33	36	29	27	31	34	38	21
Promover el reparto por igual entre hombres y mujeres de tareas y responsabilidades familiares	20	22	19	11	20	21	27	18	17	21	20	18	25
Desgravar el sueldo de la persona contratada para ayudar en las labores del hogar	32	26	39	45	33	30	23	34	36	32	29	24	38
Incentivar a las empresas que cubran las bajas maternales con contratos interinos	3	4	1	4	3	2	5	3	3	1	4	7	3
Incentivar a las empresas que contraten mujeres con responsabilidades familiares	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	3	0
Fomentar la participación de mujeres en los sindicatos de trabajadores y empresarios	3	3	3	1	3	3	1	3	2	5	3	1	4
Incentivar a las empresas que contraten mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos	2	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	3	0
Ninguna de ellas	5	3	5	10	5	4	2	5	7	4	4	3	7
No sabe/No contesta	2	2	1	0	1	2	3	1	1	0	4	2	3
¿Y LAS TRES MÁS IMPORTANTES?													
Mejorar servicios de guarderías comedores escolares, atención a la tercera edad, Regular jornada reducida, flexibilidad horarios, para personas con responsabilidades familiares	52	54	52	44	49	60	52	52	43	50	57	63	50
Promover el reparto por igual entre hombres y mujeres de tareas y responsabilidades familiares	47	53	45	31	47	47	55	45	41	47	54	43	58
Desgravar el sueldo de la persona contratada para ayudar en las labores del hogar	68	65	76	69	70	65	70	68	70	72	69	62	64
Incentivar a las empresas que cubran las bajas maternales con contratos interinos	24	28	15	20	23	25	29	23	20	18	23	36	28
Incentivar a las empresas que contraten mujeres con responsabilidades familiares	26	24	30	29	24	30	20	27	28	27	25	24	22
Fomentar la participación de mujeres en los sindicatos de trabajadores y empresarios	21	19	22	27	23	15	18	21	25	26	18	12	17
Incentivar a las empresas que contraten mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos	19	16	24	26	20	15	19	19	25	21	15	17	14
Ninguna de ellas	22	17	24	39	23	17	16	23	31	18	16	17	24
No sabe/No contesta	2	2	1	0	1	2	3	1	1	0	4	2	3
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

TABLA A.31. Medidas para fomentar la igualdad laboral según los varones. (% verticales)

	TOTAL	VARONES												
		EDAD				ESTADO CIVIL			HIJOS/AS			ESTUDIOS		
		16-24	25-34	35-44	45-60	Soltero	Casado	Casado no tra.	No tiene	< 6 años	> 6 años	Prim.	Sec.	Univ.
¿CUÁL ES LA MEDIDA MÁS IMPORTANTE PARA FOMENTAR LA IGUALDAD LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES?														
Mejorar servicios de guarderías-comedores escolares, atención a la tercera edad	38	19	32	41	46	27	46	35	29	40	44	42	33	36
Regular jornada reducida, flexibilidad horarios, para personas con responsabilidades familiares	17	16	19	16	18	19	16	17	19	14	18	17	18	16
Promover el reparto por igual entre hombres y mujeres de tareas y responsabilidades familiares	21	36	26	19	14	28	15	27	26	23	17	19	23	25
Desgravar el sueldo de la persona contratada para ayudar en las labores del hogar	5	2	2	4	7	3	6	4	4	4	6	5	3	6
Incentivar a las empresas que cubran las bajas maternales con contratos interinos	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3
Incentivar a las empresas que contraten mujeres con responsabilidades familiares	4	5	5	4	2	3	4	5	3	6	3	4	4	4
Fomentar la participación de mujeres en los sindicatos de trabajadores y empresarios	2	4	4	2	1	4	1	2	4	1	1	2	4	2
Incentivar a las empresas que contraten mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos	5	14	6	2	3	7	3	6	7	5	3	3	7	5
Ninguna de ellas	3	1	2	6	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4
No sabe/No contesta	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	0
¿Y LAS TRES MÁS IMPORTANTES?														
Mejorar servicios de guarderías-comedores escolares, atención a la tercera edad	55	40	49	60	61	46	61	53	48	60	59	58	49	59
Regular jornada reducida, flexibilidad horarios, para personas con responsabilidades familiares	46	37	43	46	52	42	48	48	44	44	50	46	47	46
Promover el reparto por igual entre hombres y mujeres de tareas y responsabilidades familiares	55	68	61	54	47	66	48	58	63	55	49	53	58	55
Desgravar el sueldo de la persona contratada para ayudar en las labores del hogar	24	13	20	27	28	18	26	26	19	25	27	26	18	30
Incentivar a las empresas que cubran las bajas maternales con contratos interinos	25	24	23	23	29	24	25	27	24	23	27	22	29	28
Incentivar a las empresas que contraten mujeres con responsabilidades familiares	23	21	28	23	18	22	22	25	21	27	22	23	23	20
Fomentar la participación de mujeres en los sindicatos de trabajadores y empresarios	20	40	20	19	14	27	16	18	25	16	17	21	22	11
Incentivar a las empresas que contraten mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos	18	34	25	11	14	26	14	16	26	15	13	15	18	28
Ninguna de ellas	3	1	2	6	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4
No sabe/No contesta	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

CUESTIONARIO

A.2

A. ESTUDIO SOBRE "SITUACION LABORAL DE LA MUJER"

(1-2-3-4) ESTUDIO	E <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> A <input checked="" type="checkbox"/> 1	(11)	(5-6-7-8) ENTREVISTA N. ^º	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	(12-13-14) MUNICIPIO	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	(15-16) DISTRITO	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	(9-10) ENCUESTADOR N. ^º	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	(17-18) SECCION	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
----------------------	---	------	---	---	-------------------------	---	---------------------	---	---------------------------------------	---	--------------------	---

PRESENTACION: BUENOS DIAS/TARDES, SOY ENCUESTADOR DE LA EMPRESA C.O.S. Y ESTAMOS REALIZANDO UN ESTUDIO PARA EMAKUNDE, INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. COMO YA CONOCERA, POR LA CARTA QUE LE FUE ENVIADA, LA FINALIDAD DEL ESTUDIO ES ANALIZAR LA SITUACION LABORAL Y LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES. PARA ALCANZAR DICHO OBJETIVO, LE PIDO SU COLABORACION Y QUE RESPONDA CON SINCERIDAD A LAS PREGUNTAS QUE LE VOY A REALIZAR.

B. DATOS DE LA PERSONA ORIGINAL

NOMBRE APELLIDOS

DIRECCION

ANTES DE COMENZAR LA ENTREVISTA, ¿PODRIA DECIRME SI EL AÑO PASADO TRABAJO POR UN ESPACIO DE TIEMPO SUPERIOR A LOS TRES MESES, AUNQUE FUOSE A TIEMPO PARCIAL?

(Caso de que no hubiese trabajado más de tres meses, terminar la entrevista y solicitar los datos del primer sustituto)

MOTIVO DE LA SUSTITUCION (19-20)

DATOS DEL PRIMER SUSTITUTO

NOMBRE APELLIDOS

DIRECCION

MOTIVO DE LA SUSTITUCION (21-22)

DATOS DEL SEGUNDO SUSTITUTO

NOMBRE APELLIDOS

DIRECCION

MOTIVO DE LA SUSTITUCION (23-24)

DATOS DEL TERCER SUSTITUTO

NOMBRE APELLIDOS

DIRECCION

P.01	SEXO:	(25)
	Hombre	1
	Mujer	2

P.02	¿CUANTOS AÑOS TIENE UD.?	(26-27)
		<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

P.03	¿DONDE NACIO UD.? ¿Y SU PADRE? ¿Y SU MADRE?	Entre	Padre	Madre
		(28-29)	(32-33)	
	Alava	01	01	01
	Vizcaya	02	02	02
	Guipúzcoa	03	03	03
	Navarra	04	04	04
	Rioja	05	05	05
	Burgos	06	06	06
	Cantabria	07	07	07
	Galicia	08	08	08
	Castilla (ambas)	09	09	09
	Extremadura	10	10	10
	Andalucía	11	11	11
	Resto	12	12	12

P.04	INCLUYENDOSE UD., ¿CUANTAS PERSONAS CONVIVEN, PERNOCRANDO HABITUALMENTE, EN EL HOGAR?	(34-35)
		<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

Preguntar por todas las personas que componen el hogar, para poder precisar:

A. TIPO DE FAMILIA	(36)
Unipersonal	1
Nuclear tradicional	2
Nuclear monoparental	3
Nuclear ampliada	4
Polinuclear	5
No existe relación de parentesco	6
B. RELACION CON LA PERSONA PRINCIPAL	(37)
Persona principal	1
Cónyuge	2
Hijo/a	3
Hermano/a - Cuñado/a	4
Padre/Madre - Suegro/a	5
Otra relación	6
No existe relación de parentesco	7

P.05	¿CUAL ES SU ESTADO CIVIL?	(38)
	Soltero/a	(Pasar a P.08)
	Casado/a - En pareja	1
	Divorciado/a - Separado/a	2
	Viudo/a	3
		4

P.06	¿A QUE EDAD SE CASO O COMENZO A VIVIR EN PAREJA POR PRIMERA VEZ?	(39-40)				
P.07	¿TIENE UD. HIJOS?	(41)				
Sí	1	<input type="checkbox"/>				
No	2	<input type="checkbox"/>				
P.07.A	¿A QUE EDAD TUVO EL PRIMER HIJO?	(42-43)				
P.07.B	¿CUANTOS HIJOS TIENE UD.?	(44-45)				
P.07.C	¿CUANTOS VIVEN CON UD.?	(46-47)				
P.07.D	Y DE LOS QUE VIVEN CON UD. ¿CUANTOS SON MENORES DE 12 AÑOS? Y, ¿CUANTOS MENORES DE 6 AÑOS?	(48-51)				
P.08	¿TIENEN EN EL HOGAR ALGUNA PERSONA, FAMILIAR O EMPLEADA, QUE LES AYUDE EN LAS LABORES DOMESTICAS?	(52)				
No	1	<input type="checkbox"/>				
Un familiar (madre, suegra)	2	<input type="checkbox"/>				
Interina por horas.....	3	<input type="checkbox"/>				
Empleada externa.....	4	<input type="checkbox"/>				
Empleada interna	5	<input type="checkbox"/>				
P.09	¿CON QUE FRECUENCIA REALIZA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES LABORES RELACIONADAS CON EL HOGAR?					
	2 ó 3 A diario	De vez semana	Rare vez cuando	Nunca		
Compras en general.....	1	2	3	4	5	(53)
Preparar comidas/fregar la vajilla	1	2	3	4	5	(54)
Limpiar la casa/preparar la ropa (lavar, planchar...).....	1	2	3	4	5	(55)
Cuidar los niños/personas mayores/enfermos....	1	2	3	4	5	(56)
Otras: Reparaciones, transportes familiares, gestiones	1	2	3	4	5	(57)
LA SEMANA PASADA, ¿CUANTAS HORAS DEDICO A DICHAS LABORES DE LUNES A VIERNES?						(58-61)
¿Y DURANTE EL FIN DE SEMANA?.....						
P.10	¿QUE ESTUDIOS COMPLETOS HA REALIZADO UD.?	(62-63)				
Ninguno	01	<input type="checkbox"/>				
Menos que primarios	02	<input type="checkbox"/>				
Primarios	03	<input type="checkbox"/>				
EGB	04	<input type="checkbox"/>				
Bachiller elemental.....	05	<input type="checkbox"/>				
Formación Profesional FP1	06	<input type="checkbox"/>				

BUP/COU.....	07
Bachiller superior	08
Formación Profesional FP2	09
Superiores de grado medio.....	10
Superiores.....	11
Doctorado/Master.....	12

P.11 ¿EN TOTAL, CUANTOS AÑOS ESTUVO ESTUDIANDO A TIEMPO COMPLETO?

(Si no hubo interrupciones, edad a la que terminó o dejó los estudios, menos seis)

(64-65)

P.12 ACTUALMENTE, ¿CUAL ES SU ACTIVIDAD PRINCIPAL? (66) (67)

(Para los casados o viviendo en pareja)

¿Y LA DE SU MARIDO/MUJER O COMPAÑERO/A?	(66)	(67)
Trabajando por cuenta ajena	1	1
Trabajando por cuenta propia	2	2
Ayudando en un negocio familiar sin percibir remuneración económica	3	3
En paro habiendo trabajado antes	4	4
En paro buscando el primer empleo	5	5
Ama de casa.....	6	6
Estudiando	7	7
Jubilado, pensionista, incapacitado.....	8	8
Otras situaciones	9	9

(Si no trabaja, en las preguntas que se refieran a su trabajo actual, que conteste en función del último trabajo)

P.13 EN GENERAL, ¿DIRIA UD. QUE ESTA MUY, BASTANTE, ALGO, POCO O NADA SATISFECHO CON SU TRABAJO ACTUAL? (68)

Muy satisfecho/a	1
Bastante satisfecho/a	2
Algo satisfecho/a	3
Poco satisfecho/a.....	4
Nada satisfecho/a.....	5
No sabe/No contesta.....	6

P.14 (Enseñar Tarjeta n.º 1) DE LAS SIGUIENTES CUALIDADES, ¿CUAL ES LA QUE MAS VALORA DE SU TRABAJO ACTUAL? ¿Y LAS DOS QUE MAS VALORA A CONTINUACION?

	(69-70)	(73(74)
Más		
Es estable y seguro	01	01
Está bien pagado	02	02
Tiene posibilidades de promoción	03	03
Es útil para la sociedad	04	04
Tiene un horario cómodo.....	05	05
Permite aprender nuevas cosas.....	06	06
Permite hacer nuevas amistades.....	07	07
Es adecuado a mis capacidades	08	08

Es interesante.....	09	09	09
Tiene un ambiente agradable.....	10	10	10
Permite atender a la familia	11	11	11
Ninguna de ellas.....	12	12	12
No sabe/No contesta.....	13	13	13

P.15

(Enseñar Tarjeta n.º 2)
**Y DE LAS SIGUIENTES,
 ¿CUAL CONSIDERA QUE ES LA MAS NEGATIVA?
 ¿Y LAS DOS MAS NEGATIVAS A CONTINUACION?**

	(75-76)	(79-80)
Más		
Es inestable, poco seguro	01	01
Está mal pagado	02	02
No tiene posibilidades de promoción	03	03
Tiene un mal horario	04	04
No permite relacionarse	05	05
Es un trabajo difícil	06	06
Es un trabajo monótono, aburrido	07	07
Es poco sano (frío, humedad, tóxicos)	08	08
Es duro, cansado	09	09
Hay mala relación entre los compañeros.....	10	10
Hay mala relación con los jefes.....	11	11
No permite atender bien a la familia.....	12	12
Ninguna de ellas.....	13	13
No sabe/No contesta.....	14	14

P.16

(Sólo para mujeres)
**EN LA EMPRESA EN QUE TRABAJA, ¿HAY OTROS TRABAJA-
 DORES QUE REALICEN EL MISMO TIPO DE TRABAJO
 QUE UD.?**

	(81)
Sí	1
No (Pasar a P.17)	2
NS/NC (Pasar a P.17)	3

P.16.A ¿SON MAYORIA LOS HOMBRES O LAS MUJERES?	(82)
Los hombres.....	1
Las mujeres	2
Por igual.....	3
Somos todas mujeres (Pasar a P.17).....	4

P.16.B Y ENTRE TODOS ESTOS TRABAJADORES QUE REALIZAN EL MISMO TRABAJO, ¿QUIENES GANAN MAS, LOS HOMBRES, LAS MUJERES O AMBOS POR IGUAL?	(83)
Los hombres.....	1
Las mujeres	2
Ambos por igual.....	3
No sabe/No contesta.....	4

P.16.C Y AL MARGEN DEL SUELDO, LAS CONDICIONES GENERA- LES DE TRABAJO, ¿SON MEJORES PARA LOS HOMBRES, LAS MUJERES O PARA AMBOS POR IGUAL?	(84)
Los hombres.....	1
Las mujeres	2

	Ambos por igual	3
	No sabe/No contesta	4
P.17	(Sólo para mujeres)	
	¿HA SUFRIDO ALGUN TIPO DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO?	(85)
Sí	1	
No	2	(Pasar a P.18)
No contesta	3	(Pasar a P.18)
P.17.A	¿QUE TIPO O TIPOS DE ACOSO SEXUAL HA SUFRIDO?	
	¿Y CON QUE FRECUENCIA, ESPORADICA O MAS BIEN CONTINUADA?	(86- 91-)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P.17.B	¿Dicho acoso ha tenido repercusion directa sobre su situación laboral o profesional?	(92)
Sí	1	
No	2	
No sabe	3	
P.18	(Para TODOS y enseñar la Tarjeta n.º 3)	
	DE LAS SIGUIENTES RAZONES,	
	¿CUAL ES LA PRINCIPAL QUE EXPLICA EL HECHO DE QUE...	
	(Para las mujeres)...UD. TRABAJE?	
	(Para los hombres)...LAS MUJERES TRABAJEN?	
	¿Y LA SEGUNDA MAS IMPORTANTE?	(93) (94)
Necesidad económica personal.....	1	1
Necesidad económica familiar.....	2	2
Realización personal	3	3
Obtención de mayor independencia.....	4	4
Huir de la rutina del trabajo doméstico	5	5
Relacionarse.....	6	6
Por imposición familiar.....	7	7
No sabe/No contesta.....	8	8
P.19	¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES LE GUSTARIA ENCONTRARSE EN ESTE MOMENTO?	(95)
En mi trabajo actual, mejorando de posición y con mayor responsabilidad	1	
En mi trabajo actual y tal como ahora	2	
En otro trabajo.....	3	
Sin trabajar, atendiendo a mi familia.....	4	
Sin trabajar, estudiando.....	5	
Jubilado/a.....	6	
No contesta	7	
P.20	(Sólo para mujeres casadas o viviendo en pareja)	
	¿SU MARIDO ESTA DE ACUERDO CON QUE UD. TRABAJE?	(96)
Sí y me apoya totalmente	1	
Sí, sin más	2	
Sí, mientras necesitemos mi sueldo	3	

Sí, porque no tenemos hijos pequeños.....	4
Sí, pero preferiría que no lo hiciese	5
No	6
No sabe/No contesta	7

P.21 (Sólo para solteras) **¿PIENSA DEJAR DE TRABAJAR AL CASARSE?** (97)

Sí, porque mi trabajo no es muy bueno	1
Sí, porque prefiero dedicarme a mi familia	2
Sí, por otras razones	3
Tal vez, quizás	4
No.....	5
No contesta	6

P.22 (Sólo para solteras y casadas sin hijos) **¿PIENSA DEJAR DE TRABAJAR AL TENER EL PRIMER HIJO?** (98)

Sí.....	1
Tal vez, quizás	2
No, si puedo conseguir que alguien me ayude a cuidarlo	3
No, si puedo reducir la jornada laboral	4
No, si puedo obtener excedencia.....	5
No, seguro	6
No contesta	7

P.23 (Para TODOS) **INDEPENDIENTEMENTE DE LOS ESTUDIOS QUE POSEA Y DEL TRABAJO QUE REALICE, ¿DIGAME SI SE DEDICA O NO A CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PROFESIONES?**

	Sí	No	No sabe	No cont.	
Ingeniero.....	1	2	3	4	(99)
Médico/a.....	1	2	3	4	(00)
Aparejador/a	1	2	3	4	(01)
Maestro/a.....	1	2	3	4	(02)
Mecánico/a	1	2	3	4	(03)
Administrativo/a.....	1	2	3	4	(04)
Bombero.....	1	2	3	4	(05)
Peluquero/a	1	2	3	4	(06)
Taxista.....	1	2	3	4	(07)
Camarero/a	1	2	3	4	(08)

P.24 **¿QUE PRESTIGIO SOCIAL ASIGNARIA A CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PROFESIONES O ACTIVIDADES REALIZADAS POR MUJERES, EN UNA ESCALA DE 1 A 9, CORRESPONDIEndo EL 1 AL MINIMO PRESTIGIO SOCIAL Y EL 9 AL MAXIMO?**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	NC
Abogada, Médica.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	(09)
Peluquera	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	(10)
Maestra, enfermera....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	(11)

Ama de casa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	(12)
Secretaria.....	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	(13)
Empleada de fábrica...	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	(14)
Camarera	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	(15)
Interina	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	(16)

P.25

(Enseñar Tarjeta n.º 4)
**DE LOS SIGUIENTES RASGOS PERSONALES, ¿CUALES CONSIDERA UD. QUE SON LOS TRES MAS IMPORTANTES PARA QUE UNA MUJER TRIUNFE EN SU TRABAJO?
 ¿Y PARA UN HOMBRE?**

	Mujer	(17-18)		Hombre	(27-28)	
Atención por los detalles	01	01	01	01	01	01
Autoridad	02	02	02	02	02	02
Capacidad de lucha	03	03	03	03	03	03
Capacidad de trabajo	04	04	04	04	04	04
Iniciativa	05	05	05	05	05	05
Inteligencia.....	06	06	06	06	06	06
Intuición, mano izquierda	07	07	07	07	07	07
Paciencia.....	08	08	08	08	08	08
Atractivo físico	09	09	09	09	09	09
Simpatía, don de gentes.....	10	10	10	10	10	10
No sabe/No contesta	11	11	11	11	11	11

P.26

A CONTINUACION VOY A LEERLE UNAS FRASES RELACIONADAS CON EL TRABAJO DE LA MUJER Y ME GUSTARIA, QUE ME DIJESE SI ESTA DE ACUERDO, TOTAL O PARCIAL, O EN DESACUERDO, TOTAL O PARCIAL, CON CADA UNA DE ELLAS

	Acuerdo Tot.Par.	Desacuerdo Par.Tot.	NS NC
En épocas de crisis económica, las mujeres deberían dejar su trabajo para que pudieran trabajar los hombres .	1	2	3 4 5 6 (29)
Para los negocios valen más los hombres que las mujeres	1	2	3 4 5 6 (30)
Cuando una mujer asciende en el trabajo, suele ser por motivos distintos a los profesionales	1	2	3 4 5 6 (31)
Es preferible tener como jefe a un hombre que a una mujer	1	2	3 4 5 6 (32)
Las mujeres tienen peores posibilidades de trabajo que los hombres	1	2	3 4 5 6 (33)
Una mujer no debe aceptar una mejora en el trabajo, si para ello su familia tiene que cambiar su lugar de residencia	1	2	3 4 5 6 (34)
El abstencionismo laboral es mayor entre las mujeres que entre los hombres	1	2	3 4 5 6 (35)
Si debido al trabajo de la mujer hay problemas en la pareja, es lógico que la mujer sacrifique su posición en el trabajo	1	2	3 4 5 6 (36)
Una mujer que trabaje teniendo niños pequeños, está faltando a sus deberes de madre	1	2	3 4 5 6 (37)

P.27

(Enseñar Tarjeta n.º 5)

AHORA QUISIERA QUE ME CONTESTASE SI ES VERDADERA O FALSA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES, RELACIONADAS CON SU TRABAJO Y CON SUS ASPIRACIONES LABORALES

	Verdad	Falso	C	
Me gustan los trabajos que permiten tomar decisiones y tener iniciativas propias	1	2	3	(38)
Prefiero un trabajo estable aunque gane menos, que otro mejor pagado pero eventual	1	2	3	(39)
En general me preocupo por hacer bien mi trabajo	1	2	3	(40)
Prefiero un trabajo con responsabilidades, a otro que no las tenga	1	2	3	(41)
Dedico parte de mi tiempo libre a actividades relacionadas con mi trabajo	1	2	3	(42)
Prefiero un trabajo estable aunque sea aburrido, que otro más interesante pero eventual	1	2	3	(43)
Mi trabajo me llena personalmente	1	2	3	(44)
Para mí es importante conseguir las metas laborales que me he propuesto	1	2	3	(45)
Me siento muy integrado en mi grupo de trabajo	1	2	3	(46)
Pongo los medios necesarios para mi promoción laboral o profesional	1	2	3	(47)
Hasta el momento estoy satisfecho de mi vida laboral o profesional	1	2	3	(48)

P.28

SI EN SU TRABAJO SE LO PIDIESEN ESTARIA DISPUESTO A:

	Sí	Depende	No	NC	
Hacer cursos de formación	1	2	3	4	(49)
Trabajar más horas de lo normal.....	1	2	3	4	(50)
Viajar con frecuencia	1	2	3	4	(51)
Trasladar su residencia	1	2	3	4	(52)

P.29

(Enseñar Tarjeta n.º 6)

ENTRE LAS SIGUIENTES MEDIDAS, ¿CUAL CREE UD. QUE SERIA LA MAS IMPORTANTE PARA FOMENTAR LA IGUALDAD LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES?

¿Y EN SEGUNDO LUGAR?

¿Y EN TERCER LUGAR?

	1. ^a (53)	2. ^a (54)	3. ^a (55)
Mejorar los servicios de guarderías, comedores escolares, atención a la tercera edad	1	1	1
Regular y poner en práctica la jornada reducida, la flexibilidad de horarios..., para las personas con responsabilidades familiares .	2	2	2
Promover el reparto por igual entre hombres y mujeres de las tareas y responsabilidades familiares	3	3	3
Desgravar de los impuestos el sueldo pagado a la persona contratada para ayudar en las labores del hogar	4	4	4

Incentivar a las empresas para que cubran las bajas maternales con contratos interinos a otras trabajadoras	5	5	5
Incentivar a las empresas que contraten mujeres con responsabilidades familiares	6	6	6
Fomentar la participación de las mujeres en los sindicatos de trabajadores y empresarios	7	7	7
Incentivar a las empresas que contraten mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos	8	8	8
Ninguna de ellas	9	9	9
No sabe/No contesta	0	0	0

P.30

AL COMENZAR LA ENTREVISTA ME HA INDICADO QUE EL AÑO PASADO TRABAJO, AL MENOS DURANTE TRES MESES. ¿EL TRABAJO O LOS DIFERENTES TRABAJOS QUE REALIZO ERA O ERAN:

(Admite más de una respuesta)

Por cuenta ajena	1	(56)
Por cuenta propia	1	(57)
Ayudando en un negocio familiar sin percibir remuneración económica	1	(58)

P.31

SOLO PARA QUIENES TRABAJARON EL AÑO PASADO POR CUENTA AJENA EN TOTAL, ¿CUANTOS TRABAJOS DIFERENTES REALIZO EL PASADO AÑO POR CUENTA AJENA? (59)

(Si tuvo más de un trabajo preguntar por las características de cada uno de ellos, comenzando por el de más duración y hasta un máximo de tres trabajos).

P.32

¿CUAL ERA SU OCUPACION U OFICIO

1. ^{er} TRABAJO (60-61)	2. ^o TRABAJO (84-85)	3. ^{er} TRABAJO (08-09)
<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

P.33

(Enseñar Tarjeta 7)
¿Y SU CATEGORIA-PROFESIONAL?

1. ^{er} TRABAJO (62-63)	2. ^o TRABAJO (86-87)	3. ^{er} TRABAJO (10-11)
<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

P.34

¿Y LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA?

1. ^{er} TRABAJO (64-65)	2. ^o TRABAJO (88-89)	3. ^{er} TRABAJO (12-13)
<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

P.35

¿Y EL TIPO DE EMPRESA

1. ^{er} TRABAJO (66)	2. ^o TRABAJO (90)	3. ^{er} TRABAJO (14)
Privada	1 Privada	1 Privada
Pública	2 Pública	2 Pública
Administración	3 Administración	3 Administración

P.36 ¿QUE TIPO DE CONTRATO TENIA?

1. ^{er} TRABAJO	2. ^o TRABAJO	3. ^{er} TRABAJO
(67)	(91)	(15)
Fijo o indefinido	1 Fijo o indefinido	1 Fijo o indefinido
Temporal	2 Temporal	2 Temporal
No tenía contrato	3 No tenía contrato	3 No tenía contrato
No contesta	4 No contesta	4 No contesta

P.37 ¿CUANTOS MESES TRABAJO INCLUYENDO VACACIONES PAGADAS?

1. ^{er} TRABAJO	2. ^o TRABAJO	3. ^{er} TRABAJO
(68-69-70)	(92-93-94)	(16-17-18)
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

(Si es necesario, precisar meses y semanas)

P.38 ¿Y CUANTAS HORAS POR SEMANA?

1. ^{er} TRABAJO	2. ^o TRABAJO	3. ^{er} TRABAJO
(71-72)	(95-96)	(19-20)
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

P.39 ¿CUANTO GANABA AL MES, EL SUELDO NETO, SIN RETENCIONES?

1. ^{er} TRABAJO	2. ^o TRABAJO	3. ^{er} TRABAJO
(73-74-75)	(97-98-99)	(21-22-23)
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

P.40 ¿Y CUANTAS PAGAS MENSUALES TENIA AL AÑO, INCLUIDAS LAS EXTRAS?

1. ^{er} TRABAJO	2. ^o TRABAJO	3. ^{er} TRABAJO
(76-77-78)	(00-01-02)	(24-25-26)
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

(Si no trabajó todo el año las que le hubiesen correspondido por todo el año)

P.41 POR ULTIMO, ¿PODRIA DECIRME A CUANTO ASCENDIERON SUS INGRESOS BRUTOS ANUALES POR ESTE TRABAJO, ES DECIR, INCLUYENDO RETENCIONES? ES LA CIFRA QUE LE SUMINISTRA SU EMPRESA PARA HACER LA DECLARACION DE LA RENTA, ¿PODRIA MIRARLA?

1. ^{er} TRABAJO	2. ^o TRABAJO	3. ^{er} TRABAJO
(79-80-81-82-83)	(03-04-05-06-07)	(27-28-29-30-31)
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

- P.42** ¿A QUE EDAD COMENZO A TRABAJAR UD.? (32-33)
- P.43** ¿CUANTOS TRABAJOS HA TENIDO, EN DIFERENTES EMPRESAS, A LO LARGO DE SU VIDA LABORAL?
¿Y CUANTOS DE ELLOS DEJO POR SU PROPIA VOLUNTAD PARA IR A OTRO TRABAJO MEJOR, Y NO POR FIN DE CONTRATO, DESPIDO, RAZONES FAMILIARES.? (34-37)
- P.44** ¿CUANTAS VECES HA PERMANECIDO SIN TRABAJAR POR UN ESPACIO DE TIEMPO SUPERIOR A LOS TRES MESES, POR CADA UNA DE LAS SIGUIENTES RAZONES (38-41)
Por estar en el paro
Por razones familiares (matrimonio, embarazo, traslado de domicilio...)
Por excedencias o abandonos voluntarios
Por otras razones: enfermedades, servicio militar...
- P.44.A** CONSIDERANDO TODAS LAS INTERRUPCIONES SUPERiores A LOS TRES MESES, ¿CUANTO TIEMPO PERMANECIO EN TOTAL SIN TRABAJAR? (42-43-44)
-
- P.45** DURANTE LOS TRES ULTIMOS AÑOS, ¿HA SEGUIDO ALGUN CURSO DE FORMACION O ADiestramiento QUE LUEGO LO HAYA APLICADO EN SU TRABAJO? (45)
Sí, por su cuenta 1
Sí, por cuenta de la empresa 2
No 3
- P.45.A** ¿CUANTO TIEMPO DEDICO A DICHOS CURSOS EN LOS ULTIMOS TRES AÑOS? (Precisar) (46-47)
-
- P.46** SOLO PARA QUIENES TRABAJARON EL AÑO PASADO POR CUENTA PROPIA
¿CUAL ERA SU OFICIO U OCUPACION? (48-49)
-
- P.47** ¿Y LA ACTIVIDAD QUE EJERCIA UD. O SU EMPRESA? (50-51)
-
- P.48** ¿DICHA ACTIVIDAD LA EJERCIA COMO...? (52)
Autónomo 1
Empresario individual 2
Socio o participe en una Sociedad 3
- P.49** ¿CUANTOS EMPLEADOS TENIA UD. O SU EMPRESA? (53-54)

P.50 ¿CUANTOS AÑOS HA TRABAJADO POR CUENTA PROPIA? (55-56) 

P.51 ¿Y CUANTOS POR CUENTA AJENA? (57-58) 

P.52 SOLO PARA QUIENES TRABAJARON EL AÑO PASADO COMO AYUDA FAMILIAR
¿CUAL ERA SU OFICIO U OCUPACION? (59-60) 

P.53 ¿Y LA ACTIVIDAD DEL NEGOCIO O EMPRESA? (61-62) 

P.54 ¿CUANTAS HORAS TRABAJABA A LA SEMANA? (63-64) 

P.55 ¿CUAL ERA SU RELACION FAMILIAR CON EL PROPIETARIO O TITULAR DEL NEGOCIO? (65)

Cónyuge	1
Hijo/a	2
Hermano/a	3
Padre/madre	4
Otra relación	5

P.56 ¿CUANTOS AÑOS HA TRABAJADO AYUDANDO EN EL NEGOCIO FAMILIAR? (66-67) 

P.57 ¿Y CUANTOS EN OTROS TRABAJOS POR CUENTA PROPIA O AJENA? (68-69) 

YA HEMOS TERMINADO LA ENTREVISTA, ¿SERIA TAN AMABLE DE DARMEL N.º DE TELEFONO, PARA QUE MI EMPRESA PUEDA CONTROLAR EL TRABAJO QUE HE REALIZADO? _____

Preguntar si hay alguna otra persona de las que conviven en el hogar que trabaje por cuenta ajena.

Si la hay, preguntar si está en casa y en caso afirmativo hacerle la encuesta reducida.

Si no está, preguntar a la persona que acabáis de entrevistar si os podría dar los datos referidos a ella o a qué hora se le puede localizar.

CALIDAD DE LA ENTREVISTA: En general
Parte salarial
Encuesta reducida