

**IGUALDAD ENTRE HOMBRE Y MUJER EN LA  
VIDA ECONÓMICA Y SOCIAL. CAMBIOS EN LA  
SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO Y EL EMPLEO**



2005

## **ÍNDICE**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1. Objetivos</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2. Metodología</b> .....	<b>12</b>
<b>3. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA IGUALDAD</b> .....	<b>15</b>
<b>3.1. Datos demográficos básicos</b> .....	<b>15</b>
<b>3.2. Usos del tiempo y cuidado de personas dependientes</b> .....	<b>24</b>
<b>3.3. El mercado de trabajo en perspectiva de género</b> .....	<b>25</b>
<b>3.4. El grado de Igualdad</b> .....	<b>28</b>
<b>4. POLITICAS Y MEDIDAS REGULATORIAS: PLAN DE IGUALDAD.</b> .....	<b>32</b>
<b>5. MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA: SITUACIÓN ACTUAL</b> .....	<b>38</b>
<b>5.1. Características de la actividad</b> .....	<b>41</b>
<b>5.2. Características del empleo</b> .....	<b>42</b>
<b>5.3. Principales características del paro</b> .....	<b>49</b>
<b>5.4. El mercado de trabajo en el 2005</b> .....	<b>52</b>
<b>6. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</b> .....	<b>60</b>
<b>7. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR</b> .....	<b>97</b>
<b>7.1. Conciliación: Aspectos sociales y laborales</b> .....	<b>98</b>
<b>7.2. La conciliación de la vida familiar y laboral en España</b> .....	<b>108</b>
<b>8. VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR: RECOMENDACIONES PARA SU CONCILIACIÓN</b> .....	<b>126</b>
<b>8.1. Alcance social del problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral</b> .....	<b>127</b>
<b>8.2. Barreras y restricciones para la compaginación de la vida familiar y la vida laboral</b> .....	<b>128</b>
<b>8.3. Consecuencias y efectos no deseados de las barreras</b> .....	<b>135</b>

8.4. Resolución de los problemas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral .....	141
8.5. Recomendaciones y estímulos para la conciliación.....	148
<b>9. ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO SOCIOLABORAL ESPAÑOL.....</b>	<b>158</b>
9.1. Principales elementos favorecedores de la igualdad de género .....	158
9.2. Principales dificultades detectados hacia el avance de la igualdad.....	161
<b>10. CONCLUSIONES: EL AVANCE HACIA LA IGUALDAD Y LAS NUEVAS DEMANDAS DE LAS NUEVAS MUJERES .....</b>	<b>166</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>175</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

La irrupción de las mujeres en el mercado de trabajo durante las últimas décadas ha sido uno de los fenómenos, sin duda, de mayor incidencia no sólo en la propia estructura sociolaboral española, sino también en las actitudes y pautas de comportamiento de los distintos agentes sociales y económicos, y en la organización de la vida familiar y social.

Han sido las mujeres las que tradicionalmente han asumido el peso de las funciones de cuidado familiar, y en buena medida continúa siendo así. Sin embargo los procesos de individualización y la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo están afectando al rol de la mujer como dispensadora de cuidados familiares.

No sólo entre las mujeres, sino el conjunto de la población asumen que este rol ha cambiado. De acuerdo a un estudio del Instituto de la Mujer (2000) pone de relieve que “sólo un 9% de las mujeres y un 13% de los varones consideran que es obligación de la mujer permanecer en el ámbito doméstico, mientras que para la mayoría de los encuestados el modelo de mujer más atractivo es el de la mujer que desarrolla su carrera profesional.” Para la mayoría de la población el modelo ideal de mujer es el de aquella que desarrolla su carrera en el ámbito profesional. Por otra parte es difícil obviar que los hombres continúan ofreciendo no pocas resistencias a la cooperación en estas tareas de atención y cuidado familiar.

En relación al cuidado de dependientes, fundamentalmente mayores, el panorama está marcado por varios factores como el evidente incremento de la esperanza de vida, que implica un aumento de las personas con necesidad de cuidados y/o de asistencia sanitaria completa. También existe un descenso en las posibilidades de apoyo que representan los abuelos y abuelas, debido tanto a razones socioculturales y cambios actitudinales, como a factores relacionados con la movilidad geográfica de las familias. La fragilidad del modelo de familia tradicional está dando lugar a un debilitamiento de su capacidad para cubrir sus funciones solidarias y reproductivas. Las nuevas formas de relación y convivencia no garantizan de modo claro la cobertura en el futuro de las



funciones solidarias y reproductivas tradicionalmente cubiertas por la familia. Por último, hay que señalar que la oferta de recursos de apoyo no garantiza en absoluto que la cobertura de estas funciones vaya a proceder del ámbito externo a la familia. En estas circunstancias, los términos del problema en el futuro se caracterizarán, en primer lugar, por el incremento progresivo en el número de personas mayores con necesidad de cuidados.

Por otra parte no sólo obedece a un problema actitudinal, la sociedad cambia y hoy día la incorporación de la mujer al trabajo es imprescindible para cualquier planteamiento sostenible familiar, es por ello que el papel de la mujer en la sociedad Española, así como en el resto de las sociedades occidentales, se ha visto modificado de manera significativa en las últimas décadas. Se han introducido más cambios en la condición femenina desde la mitad del siglo XX hasta la actualidad que en todo tiempo pasado. Sin embargo, y a pesar del avance que se ha producido, la realidad socioeconómica de las mujeres dista de ser plenamente igualitaria respecto de los varones.

La creciente y masiva participación de la mujer en los más variados ámbitos sociales, económicos y culturales da cuenta de un proceso histórico de carácter irreversible. De cualquier modo, ello no quiere decir que los dispositivos de diferenciación social de los sexos hallan sido eliminados. Las barreras persisten y a medida que se amplían las exigencias de libertad y de igualdad, la división social de los sexos se ve recompuesta, reafirmada bajo nuevos rasgos. Las diferencias son cada vez menos visibles, más imprecisas, pero no desaparecen.

A modo de ejemplo observamos como, a pesar de que se incrementa la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la tasa de paro femenina es considerablemente mayor que la masculina. Además, las mujeres siguen accediendo al empleo, en mucha mayor medida que los hombres, a través de contratos a tiempo parcial y en actividades de baja cualificación. Por otra parte, las mujeres siguen percibiendo, en ocasiones, un salario inferior al de los varones, por un trabajo de igual valor.

Desigualdades en sociedades basadas en principios de igualdad. Mientras que numerosos lugares y atribuciones de los femenino menguan, repetimos, todo un conjunto de funciones tradicionales de asignación de roles e identidades sexuales perviven. Ahora bien, no podemos interpretar a la subsistencia de estas desigualdades como resabios del pasado condenados inevitablemente a desaparecer por la acción emancipadora de los valores modernos.

Desigualdad en las sociedades de la igualdad, modernización de lo arcaico. Las funciones y roles antiguos se perpetúan, combinándose de manera inédita con los roles modernos. El avance en las últimas décadas ha sido arrollador pero las desigualdades de género, adelantamos, no desaparecen. Aunque en la actualidad todo lo que uno hace resulta, en principio, accesible al otro sexo, la lógica social que reproduce la diferenciación permanece activa.

El proceso de ruptura en vigor, en realidad, es con el modelo normativo que se construyó en el siglo XIX que idealizó a la esposa, madre y ama de casa que dedica su vida a los hijos y a la felicidad de la familia. El cambio de tendencia es con la doctrina de las “esferas separadas” en la que el trabajo y la familia se encuentran radicalmente desunidos: el hombre tenía asignada la esfera profesional. Este modelo identificaba a la mujer con el altruismo y con la continuidad familiar. Privada de derechos políticos, así como del derecho a la independencia intelectual y económica no reconocía a la mujer como un individuo autónomo, negaba a la mujer como sujeto, la mujer era de y para la casa. Ya entrado el siglo XX, en el período de entreguerras se elaboró, sobre todo en Estados Unidos, una nueva imagen de la mujer de interior, marcada no tanto por el espíritu de entrega como por la seducción, la felicidad consumativa y la emancipación respecto de las costumbres tradicionales.

El cúmulo de electrodomésticos como el aspirador, el lavarropas, la cocina de gas, el frigorífico y los alimentos en conserva, son saludados por la publicidad como instrumentos liberadores para la mujer. En lo sucesivo, el consumo, la juventud, y la belleza constituirán las nuevas obligaciones de la mujer de su casa. Al ideal de la buena esposa y madre, que no desaparece, se le suma la promoción de la mujer consumidora.

Ello representará más que un nuevo modo de vida femenino y contribuirá como veremos a la superación histórica del ideal de la mujer de la casa.

Los primeros momentos de la modernidad democrática no sólo colocaron en un pedestal el amor maternal, sino que trataron de dignificar esas actividades modestas que son las tareas domésticas. El trabajo domestico adquiere un reconocimiento social inédito en cuanto agente de moralización de la familia y de la nación. De ahí la ambivalencia histórica que supone el modelo de la mujer de su casa. Por un lado, este recompuso una diferenciación máxima entre los roles de los dos sexos, a contracorriente de las ideas modernas de igualdad. Ahora bien, por otro, vino acompañado de un proceso de reconocimiento y de celebración de las funciones femeninas inseparable en las sociedades de la igualdad. En síntesis, si bien la era inaugural de la igualdad legitimó la organización desigualitaria de las “dos esferas”, al mismo tiempo dignificó, realzó la imagen social de la mujer, así como el respeto que se le debe. Por último, la ideología de las esferas separadas de los dos sexos esta caduca pero a las mujeres se las sigue asignando de manera prioritaria a la esfera doméstica. Hay una diferencia estructural en la articulación vida profesional/vida familiar. En el hombre, los polos profesional y doméstico se hallan separados, y en la mujer están unidos.

Pero es cierto que esta situación está cambiando. La incorporación de las mujeres al mundo laboral forma parte de un proceso que desde hace al menos tres décadas no ha parado de crecer y que se ha acelerado en los últimos años de manera notable. Sin embargo, los datos demuestran como en la actualidad, a pesar del mencionado progreso, continúan produciéndose diferencias muy marcadas.

En primer lugar, la participación de las mujeres en el trabajo asalariado dejo de ser un hecho puntual y ha pasado a ser una realidad irreversible. La cualificación y la formación que presentan las mujeres que acceden al mercado de trabajo ha evolucionado considerablemente, situándose en niveles similares a los de los hombres.

Por otro lado, los porcentajes de actividad de las mujeres en relación a los de los hombres demuestran, claramente, como las mujeres no se han incorporado, todavía, en la misma medida que los hombres, al trabajo remunerado.

Paralelamente al aumento considerable del número de trabajadoras fueron apareciendo nuevos comportamientos: cada vez son menos numerosas las mujeres que dejan de trabajar después de casarse y del nacimiento de un primer y segundo hijos; la continuidad del empleo femenino se impone como la norma dominante, y las parejas en que los dos miembros permanecen activos han rebasado con mucho en número a las familias en que sólo el hombre trabaja.

La incorporación de las mujeres a la vida laboral trajo aparejado, necesariamente, un cambio en el sistema de valores tradicional de nuestras sociedades. La relación de las mujeres jóvenes con el con el estudio también se vio afectada, así como las relaciones entre los mismos sexos o el poder en el seno de la pareja.

La conciliación entre la vida laboral y familiar y el reparto justo y equitativo de las tareas domésticas entre ambos miembros de la pareja son dos cuestiones básicas que a pesar de las reales resistencias y de la inercia de amplios sectores, han de introducirse indeleblemente en la estructura social.

Estos avances hacia la igualdad separan el trabajo de las mujeres tal como se desarrolla en nuestra sociedad de lo que fuera en otro tiempo. Recordemos que hasta hace pocos años el trabajo de una mujer casada tenía un rango subalterno, puesto que se consideraba una actividad complementaria a la del marido y que no debía poner en peligro el papel fundamental de madre y esposa.

La imagen de la esposa y de la madre confinada en casa hace no mucho encarnaba un sueño colectivo: para las nuevas mujeres ese sueño se convierte en sinónimo de pesadilla. Hay un rechazo mayoritario a la construcción de una identidad constituida de manera exclusiva por las funciones de madre y esposa. Por otro lado, el reconocimiento

y valoración social del papel profesional de la mujer ha dado por todas partes un salto hacia delante, y eso pese a un paro masivo y persistente.

No cabe duda de que aun estamos lejos de una aprobación similar de la actividad remunerada de uno y otro género, pero tampoco cabe duda que la actividad profesional femenina ha adquirido derecho de ciudadanía; en la actualidad supone un valor y una aspiración legítimos, la condición normal de la existencia femenina. Ello se percibe sobre todo en las mujeres más jóvenes: hoy emprenden los estudios con objeto de encontrar trabajo y asegurarse la independencia económica.

Por su parte, hasta hace poco, el trabajo de las mujeres casadas se asimilaba a una actividad de complemento impuesta por condiciones materiales difíciles. El trabajo femenino solía considerarse secundario, subordinado a los roles de índole familiar. Hoy por hoy, ya no se contempla como un mal menor, sino como una exigencia individual, una condición para realizarse en la existencia, un medio de autoafirmación.

En nuestra sociedad el trabajo se ha autonomizado ampliamente respecto de la vida familiar, se ha convertido en un valor, un instrumento de logro personal, una actividad reivindicada y ya no meramente sufrida. El compromiso femenino con el trabajo responde en la actualidad, repetimos, al deseo de escapar de la reclusión que supone la vida doméstica y, de modo correlativo, a una voluntad de apertura a la vida social. También a la negativa de depender del marido, a la reivindicación de la autonomía en el seno de la pareja y a la construcción de “una seguridad” para el futuro.

El trabajo actualmente contribuye a constituir la identidad social de las mujeres en mayor medida que en el pasado, cuando los roles de madre y de esposa eran socialmente legítimos. Como mencionamos más arriba, en la actualidad, las jóvenes quieren obtener títulos con vistas a profesionalizarse, la inmensa mayoría de las mujeres ven en la actividad remunerada una condición necesaria para sentirse realizadas en la vida.

Nuestras economías, basadas en la estimulación y la creación incesante de nuevas necesidades, tienden a favorecer el trabajo femenino en cuanto fuente de ingresos suplementarios, imprescindibles para participar en los sueños de la sociedad de la abundancia y el ideal consumista. La sociedad de consumo ha generalizado un sistema de valores antinómicos con la cultura de la mujer de su casa. Aunque en un primer momento contribuyó a reforzar su imagen, simultáneamente, mino el sistema de valores en el que se basaba.

El trabajo femenino ha adquirido una legitimidad social sin duda irreversible, pero su condición sigue sin ser similar a la de los hombres. El trabajo remunerado de la esposa rara vez se considera tan importante como el del marido. Están profesionalmente menos disponibles y gozan de menor movilidad que los hombres; abandonan durante menos tiempo que ellos su domicilio por razones profesionales y trabajan más cerca de casa que su cónyuge. Cuidan a los chicos enfermos y a los familiares mayores. Son mucho más numerosas a la hora de optar por un empleo a tiempo parcial.

El modelo de la intercambiabilidad de los roles no se supera. Aunque la brecha entre las posiciones sociales de los dos géneros se ha estrechado sin embargo el trabajo femenino no se considera equiparable al de los hombres. Las estructuras de empleo, las cualificaciones profesionales, las profesiones y los salarios siguen distribuyéndose de manera desigual según el sexo. El polo doméstico sigue siendo una prioridad más marcada en la mujer y el polo profesional una prioridad más masculina.

Con todo, hoy nadie puede ignorar los importantes logros conseguidos por las mujeres en el mercado de trabajo. Hasta no hace muchos años, el trabajo remunerado era casi exclusivo de los hombres pero, poco a poco, las mujeres han conseguido introducirse en él y, en la actualidad, el acceso masivo es una realidad, a pesar de que este derecho incuestionable aun no se corresponde plenamente con la realidad y las mujeres todavía continúan padeciendo discriminaciones.

Aunque este aumento de la presencia de las mujeres dentro de la población activa constituye un rasgo común a todos los Estados miembros de la Unión Europea, en los

países del sur, y en España concretamente, este hecho ha adquirido una especial relevancia. Y es en este contexto donde situamos este estudio, en el análisis del porque aún estamos distantes de conseguir la deseada igualdad que supuestamente es uno de los fundamentos de las sociedades modernas. Aunque vemos que cuando se habla de equivalencia entre mujeres y hombres, aun se mantiene viva la polémica, especialmente en el terreno laboral.

En este sentido, el presente trabajo pretende ser una contribución más, al conjunto de investigaciones científicas que analizan este fenómeno. Brindarle actualidad y difusión a este tema de estudio y observar atentamente su evolución colaborará, creemos, a superar las desigualdades vigentes.

## **2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA**

### **2.1. Objetivos**

Este estudio tiene como objeto analizar diferentes cuestiones ligadas a la igualdad hombre-mujer en el mercado de trabajo:

- Examen de la evolución del papel de la mujer en la vida económica actual y del peso de los condicionantes socioeconómicos existentes.
- Diagnóstico socioeconómico del papel de la mujer española.
- El papel de la mujer en el nuevo mercado de trabajo. Conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Aplicación de los derechos de los trabajadores en función del sexo (flexibilidad de horarios, movilidad, contratos a tiempo parcial, salarios, etc). Detección de desigualdades.
- Determinar la brecha existente actualmente entre la mujer y el hombre en el acceso a puestos de trabajo de similar categoría.
- Políticas de las administraciones tendentes a conjugar el papel de la mujer y puesta en práctica (desde las políticas europeistas hasta la aplicación regional). Políticas destinadas a favorecer la calidad de vida de las mujeres, especialmente de grupos más desfavorecidos.
- Examen cualitativo de la situación de desigualdad y detección de oportunidades.

Por otra parte, se ha dedicado una parte del estudio: “Igualdad entre Hombre y Mujer en la vida económica y social. Cambios en la sociedad del conocimiento y el empleo” a investigar de manera directa la visión de las implicadas.

El objetivo central de esta investigación consiste en diagnosticar y analizar las actuales condiciones de igualdad de género en el ámbito sociolaboral español, dentro del marco de las profundas transformaciones en relación al universo femenino acaecidas en las últimas décadas, en el mundo y Europa en general y en España en particular. Y como objetivos específicos los siguientes:



- Analizar las actuales condiciones del mercado laboral español con especial atención a las diferencias por género.
- Explorar la situación / problemáticas vigentes de las mujeres como oferta de mano de obra en el contexto del mercado de trabajo español.
- Diagnosticar el papel y la incidencia socioeconómica de la mujer española en el mercado laboral.
- Conocer los principales frenos y motivaciones de acceso de la mujer al mercado laboral.
- Determinar las dificultades de conciliación de la vida laboral con la familiar (ámbito público y privado).
- Definir el abanico de políticas y medidas estatales tendientes a facilitar el acceso y mantenimiento del trabajo de la mujer en el contexto del mercado laboral actual.
- Analizar cualitativamente los factores percibidos como los más influyentes sobre el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral femenino.
- Analizar la autopercepción del posicionamiento de la mujer dentro del actual mercado de trabajo.
- Examinar el papel de la mujer respecto a la utilización de nuevas tecnologías y su aplicación en el ámbito laboral.

## **2.2. Metodología**

El método de trabajo se ha fundamentado en una combinación de análisis de fuentes secundarias junto con técnicas de carácter cualitativo.

- Investigación, recopilación y análisis de datos secundarios.
- Realización de grupos de discusión de larga duración.
- Entrevistas en profundidad.
- Encuesta a trabajadores/as y empresarios/as.
- Revisión documental.

Análisis de datos secundarios: las dimensiones y posibles repercusiones de los fenómenos objeto de nuestro estudio requerían una aproximación previa, descriptiva y analítica, que con posterioridad nos permitiera comprender e interpretar los discursos fruto de esta realidad emergente. De este modo, las limitaciones de un trabajo de campo (siempre insuficiente, especialmente en asuntos de semejante magnitud) quedarían en cierto sentido compensadas con una correcta contextualización.

Para alcanzar los fines propuestos hemos trabajado con el análisis de fuentes secundarias y con la revisión de bibliografía especializada en materia de género. Ello nos ha permitido recapitular y diagnosticar el actual estado de la situación de igualdad / desigualdad entre sexos.

A su vez, a la recopilación y examen documental de la primera fase de investigación se la ha combinado con los resultados obtenidos a través de técnicas cualitativas de investigación social, a saber: grupos de discusión y entrevistas en profundidad.

En total fueron realizados tres grupos de discusión de aproximadamente dos horas de duración cada uno. El primero de los grupos estuvo compuesto por mujeres menores de 25 años, estudiantes y que, o bien habían tenido alguna experiencia laboral remunerada en su vida o bien se hallaban trabajando al momento de la entrevista. El segundo, conformado por hombres mayores de 30 años, trabajadores de diversa cualificación profesional y nivel de instrucción. Por último, el tercer grupo estaba integrado con mujeres trabajadoras y mayores de 30 años.

Respecto de las entrevistas en profundidad que se efectuaron cabe aclarar que las mismas fueron realizadas con guías semiestructuradas a expertos y especialistas sobre el tema de estudio. Los entrevistados fueron tres mujeres con amplia y diversa trayectoria profesional en cuestiones de género. La primera de ellas trabaja actualmente en la Administración del Estado y es jefa de una de las áreas de estudios sobre la mujer; la segunda entrevistada participa y colabora activamente desde hace años en una asociación universitaria pro derechos humanos y a favor de las libertades sexuales;

nuestra última entrevistada, experta en feminismo, trabaja desde la perspectiva artística las diferentes representaciones sociales que se tienen de la mujer.

Tanto los grupos de discusión como las entrevistas en profundidad fueron realizados entre los meses de mayo y junio de 2005.

Respecto a la estructuración de este informe, se ha planteado un abordaje de lo general a lo particular. Partimos de un contexto general en el que realizamos un análisis teórico - sociológico del conjunto de las transformaciones más destacadas del universo femenino en las últimas décadas. En este primer bloque hacemos referencia a las vigentes desigualdades entre hombres y mujeres en la cultura occidental. A continuación, analizamos el fenómeno de la igualdad en Europa en general y en España en particular en base a datos empíricos que corroboran el marco conceptual expuesto en la primera parte. De igual manera se pulsa la situación del mercado de trabajo de un modo aséptico al objeto de contextualizar nuestro análisis.

La información obtenida en el trabajo de campo, la evaluación de los datos proporcionados por los expertos y participantes del estudio se vuelcan en el apartado: Análisis cualitativo de las condiciones de igualdad: esfera pública y privada. Aquí planteamos los principales elementos detectados que favorecen o condicionan la igualdad de género en nuestra sociedad.

Por último, las conclusiones a las que arribamos en la investigación y especial atención en las nuevas demandas de las mujeres en el camino hacia la igualdad.

### **3. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA IGUALDAD**

Conviene antes que detenerse en el análisis más pormenorizado de los datos ofrecer unas pinceladas acerca de la deseada situación de igualdad a la que nos referimos. En este sentido el “Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y de la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas” realizado por GPI Consultores para el Ministerio de Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer) este año nos pone de relieve la verdadera medida del problema y que parte de la difícil conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Se consideran tres tipos de datos, como los más expresivos de la materialización del conflicto existente entre vida familiar y vida laboral:

- Los datos demográficos básicos (concernientes a natalidad, fecundidad, etc.) en su relación con determinadas variables sociolaborales.
- Los referidos a los usos del tiempo y al cuidado de personas dependientes, según sexo.
- Los relativos a la estructura del mercado de trabajo, en perspectiva de género.

#### **3.1. Datos demográficos básicos**

La Tasa bruta de natalidad en España se ha reducido considerablemente desde 1975. En 2002 fue de 10,11 por mil, frente a 18,76 por mil en 1975. (La tasa bruta de natalidad de la UE es similar –10,6 por mil-). En cuanto a la fecundidad de las mujeres españolas, el número medio de hijos/as por mujer ha descendido igualmente en este periodo. Mientras que en 1975 era de 2,8 hijos/as, en 2002 esta cifra se ha rebajado hasta 1,26 hijos/as, siendo por otra parte, menor a la media en la UE-15 (1,47 hijos/as por mujer). Según la encuesta de fecundidad del INE (1999), una de cada cuatro mujeres españolas tiene menos hijos/as de los deseados, circunstancia que encuentra su principal explicación en razones de índole económica y laboral.

Debido a esta reducción progresiva de la natalidad, y según datos del Boletín informativo del INE (2/2004), las familias españolas cada vez están compuestas por menos miembros. Atendiendo a los datos censales, en 30 años el tamaño medio de los hogares ha pasado de ser de casi 4 personas a una cifra por debajo de los 3. En

concreto, el tamaño medio en 2001 era de 2,9 miembros. La composición media de hogares europeos es aun menor: 2,45 miembros.

Las mujeres que residen en España son, cada año, madres a edades más avanzadas y tienen un menor número de hijos/as. La edad media de éstas, en el momento del nacimiento de su primer hijo/a, se ha incrementado en 4 años desde el inicio del último cuarto de siglo XX. En el 2002 fue de 29,7 años. Probablemente, este hecho se encuentra, en parte al menos, relacionado con la disminución de la nupcialidad (la tasa bruta de nupcialidad era de 5,07 por mil en 2002, siendo de 7,60 en 1975) y con el retraso de la edad media del primer matrimonio en las mujeres, que era de 28,39 años en 2001 frente a 24,29 años en 1975.

Comparando a las mujeres españolas que tienen hijos/as con las que no los tienen, se observa que si la llegada del primer hijo/a afecta relativamente poco a la tasa de empleo de las mujeres, que baja en torno a dos puntos porcentuales, el cambio definitivo parece producirse con la llegada del segundo hijo/a, a partir de la cual desciende notablemente la proporción de ocupadas y aumenta de manera importante el porcentaje de inactivas en esta situación.

Así, entre las mujeres españolas con dos hijos/as (siendo el/la más joven menor de dos años), la proporción de ocupadas, era en 2003 del 42,5%, lo que se distancia mucho (unos 12 puntos) de la media de las españolas sin hijos/as y 9.4 puntos respecto a las que sólo tienen un/a hijo/a de menos de dos años. Comparando con la media de las mujeres europeas con el mismo número de hijos/as, la proporción de españolas ocupadas con dos hijos/as de esta edad es 6,4 puntos inferior.

Por su parte, el porcentaje de inactivas pasa del 31,5% en las mujeres españolas sin hijos/as al 46,9% entre las mujeres con dos hijos/as de corta edad (cifras similares a la media de las madres europeas). La existencia de hogares con dos y más hijos/as, especialmente de corta edad, parece estar claramente asociada a la inactividad de las madres.

Según la EPA, en España, entre 1994 y 2004, se ha incrementado el número y la proporción de mujeres que han abandonado la ocupación por “razones personales o responsabilidades familiares”, especialmente a partir de 1997. Entre 1992 y 2004, esta causa ha aumentado su peso entre el total de causas por las que las mujeres abandonan el empleo, pasando de estar en el origen del 3,3% de los casos en 1992, al 5,4% en 2004.

Con respecto a los hombres, el abandono del empleo por “razones personales o responsabilidades familiares” apenas ha presentado variaciones en términos absolutos en el periodo de referencia. Sin embargo, en términos relativos, esta razón ha perdido peso respecto al total de causas (del 2,5% en 1992 al 0,4% en 2004).

Todos estos datos constituyen el referente fáctico de una realidad: evidencian el modo en que las cargas familiares y las exigencias del mercado de trabajo se interfieren mutuamente; la existencia, en definitiva, de una brecha entre lo productivo y lo reproductivo.

Examinado algunos datos demográficos básicos extraídos del INE y el Instituto de la Mujer, ponen de relieve como en la actualidad del total de casi 42.300.000 españoles las mujeres representan el 50,7% de los mismos. Esta proporción se ha mantenido casi invariable en los últimos 20 años.

**Población, según edad (grupos quinquenales)**

		1986	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Datos absolutos: ambos sexos</b>	<b>TOTAL</b>	<b>38.473.332</b>	<b>40.202.158</b>	<b>40.499.790</b>	<b>41.116.842</b>	<b>41.837.894</b>	<b>42.717.064</b>	<b>43.197.684</b>
	De 0 a 4 años	2.293.534	1.688.935	1.705.870	1.719.673	1.794.363	1.901.859	1.974.428
	De 5 a 9 años	3.061.238	2.007.620	1.986.754	1.964.789	1.957.983	1.967.866	1.975.123
	De 10 a 14 años	3.289.122	2.248.148	2.202.376	2.165.410	2.156.157	2.173.754	2.169.159
	De 15 a 19 años	3.279.277	2.805.795	2.689.035	2.581.186	2.502.700	2.444.387	2.396.346
	De 20 a 24 años	3.205.781	3.354.877	3.312.843	3.288.805	3.249.598	3.202.594	3.093.882
	De 25 a 29 años	2.920.451	3.284.084	3.374.058	3.493.759	3.626.324	3.739.772	3.787.336
	De 30 a 34 años	2.544.151	3.264.850	3.321.861	3.405.724	3.515.143	3.631.764	3.707.232
	De 35 a 39 años	2.444.962	3.085.977	3.185.731	3.291.772	3.415.251	3.543.043	3.603.286
	De 40 a 44 años	2.243.428	2.772.113	2.879.096	3.013.529	3.130.560	3.231.439	3.309.804
	De 45 a 49 años	2.018.942	2.492.883	2.510.642	2.593.676	2.690.755	2.801.243	2.903.980
	De 50 a 54 años	2.319.903	2.417.520	2.445.668	2.449.081	2.490.175	2.553.834	2.556.084
	De 55 a 59 años	2.205.063	1.991.834	2.130.515	2.172.174	2.271.441	2.368.915	2.436.629
	De 60 a 64 años	1.958.069	2.047.961	1.913.198	1.939.712	1.868.006	1.879.974	1.983.386
	De 65 a 69 años	1.501.986	2.114.237	2.113.555	2.110.393	2.125.295	2.084.403	1.985.775
	De 70 a 74 años	1.276.209	1.778.835	1.795.404	1.853.382	1.879.222	1.931.919	1.957.443
	De 75 a 79 años	981.588	1.330.590	1.387.190	1.440.738	1.481.879	1.503.454	1.538.219
	De 80 a 84 años	592.055	823.764	827.434	873.270	917.393	978.020	1.026.585
De 85 y más años	337.571	692.135	718.560	759.770	765.648	778.824	792.987	

Fuente: INE.

**Porcentaje de mujeres sobre la población según edad (grupos quinquenales)**

		1986	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>% Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>50,93</b>	<b>51,07</b>	<b>51,06</b>	<b>50,96</b>	<b>50,85</b>	<b>50,76</b>	<b>50,73</b>
	De 0 a 4 años	48,58	48,76	48,81	48,70	48,60	48,48	48,49
	De 5 a 9 años	48,60	48,61	48,64	48,65	48,72	48,73	48,68
	De 10 a 14 años	48,71	48,62	48,66	48,64	48,60	48,63	48,62
	De 15 a 19 años	48,93	48,71	48,74	48,69	48,70	48,68	48,67
	De 20 a 24 años	49,10	48,86	48,94	48,82	48,70	48,73	48,82
	De 25 a 29 años	49,54	49,10	49,13	48,89	48,68	48,50	48,47
	De 30 a 34 años	49,73	49,60	49,47	49,15	48,88	48,62	48,48
	De 35 a 39 años	49,96	49,93	49,80	49,60	49,36	49,17	49,05
	De 40 a 44 años	50,03	50,16	50,03	49,89	49,77	49,63	49,54
	De 45 a 49 años	50,68	50,14	50,07	50,02	49,96	49,96	49,95
	De 50 a 54 años	50,89	50,59	50,53	50,41	50,34	50,27	50,24
	De 55 a 59 años	51,58	51,03	50,93	50,90	50,95	50,94	50,96
	De 60 a 64 años	52,47	52,27	52,32	52,12	51,84	51,73	51,63
	De 65 a 69 años	55,88	53,29	53,27	53,13	53,24	53,20	53,19
	De 70 a 74 años	58,25	55,56	55,46	55,30	55,16	55,05	54,92
	De 75 a 79 años	60,46	58,94	58,73	58,36	58,36	58,13	58,09
	De 80 a 84 años	63,92	64,53	64,47	64,12	63,35	62,98	62,44
De 85 y más años	69,31	69,25	69,50	69,61	69,75	69,85	70,07	

Fuente: INE.

Según datos correspondientes al año 2002, 423,000 personas contrajeron matrimonio, este dato aún siendo estable mostraba una ligera tendencia, si resulta significativo que aumentan los matrimonios de mujeres de más edad de 20 años. Por debajo de dicha edad es donde mayor número de matrimonios se registran.



**Personas que contraen matrimonio, según edad de las/os contrayentes**

		1.997	1.998	1.999	2.000	2.001	2.002
<b>Ambos sexos</b>	<b>TOTAL</b>	<b>392.998</b>	<b>414.082</b>	<b>416.258</b>	<b>432.902</b>	<b>416.114</b>	<b>423.044</b>
	Menos de 20 años	9.069	7.839	7.031	5.914	4.835	4.094
	De 20 a 24	73.847	73.021	68.937	66.180	58.326	54.313
	De 25 a 29	179.079	189.339	190.206	198.919	188.181	188.118
	De 30 a 34	84.356	92.960	96.366	104.037	103.608	109.955
	De 35 a 39	24.445	26.711	28.535	31.437	32.817	35.211
	De 40 a 49	14.274	15.663	16.524	17.572	18.920	20.993
	De 50 a 59	4.811	5.254	5.537	5.784	6.209	6.794
	De 60 y más años	3.117	3.295	3.122	3.059	3.218	3.566
<b>% Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>
	Menos de 20 años	80,38	80,64	79,92	80,20	80,83	79,56
	De 20 a 24	66,05	66,54	66,85	67,53	67,58	67,96
	De 25 a 29	50,18	50,89	51,42	51,99	52,49	53,07
	De 30 a 34	39,03	39,19	39,62	39,86	40,88	41,57
	De 35 a 39	39,12	39,01	38,82	38,95	39,21	39,54
	De 40 a 49	38,45	39,16	39,62	39,92	40,76	40,39
	De 50 a 59	35,67	36,20	35,51	35,67	35,88	36,18
	De 60 y más años	28,26	27,07	27,45	26,41	24,52	26,61

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Movimiento Natural de la Población. INE.

En cuanto a los nacimientos, los datos de 2003 reflejaban un progresivo aumento de los mismos. Significativo es el aumento del porcentaje de nacimientos en madres no casadas.

**Nacimientos, según edad de la madre y porcentaje de nacimientos de madre no casada**

Edad de la madre		1991	1993	1995	1997	1999	2000	2001	2002
<b>Total nacimientos</b>	<b>Total</b>	<b>395.958</b>	<b>385.786</b>	<b>363.469</b>	<b>369.035</b>	<b>380.130</b>	<b>397.632</b>	<b>406.380</b>	<b>418.846</b>
	Menos de 15 años	154	128	107	80	89	102	113	121
	De 15 años	546	432	415	356	389	409	426	408
	De 16 años	1.520	1.252	1.096	969	973	1.036	1.089	1.141
	De 17 años	3.184	2.593	2.243	2.084	1.991	1.977	2.075	2.094
	De 18 años	5.239	4.300	3.411	3.277	3.298	3.222	3.475	3.327
	De 19 años	7.232	6.078	4.709	4.498	4.590	4.640	4.791	4.775
	De 20 a 24 años	72.975	59.131	45.715	40.510	39.260	40.495	41.717	43.027
	De 25 a 29 años	152.272	146.419	127.683	117.589	109.949	112.182	110.642	111.537
	De 30 a 34 años	110.585	119.881	127.805	140.537	148.455	155.447	157.635	162.267
	De 35 a 39 años	34.864	38.749	43.628	51.574	61.854	67.959	73.084	77.838
	De 40 a 44 años	6.972	6.451	6.339	7.252	8.912	9.733	10.836	11.751
	De 45 a 49 años	415	342	306	301	355	410	471	525
De 50 y más años	31	30	12	8	15	20	26	35	

Fuente: INE: Movimiento Natural de la Población.

**Nacimientos, según edad de la madre y porcentaje de nacimientos de madre no casada (continuación)**

Edad de la madre		1991	1993	1995	1997	1999	2000	2001	2002
<b>% Nacimientos de madre no casada</b>	<b>Total</b>	<b>10,01</b>	<b>10,75</b>	<b>11,09</b>	<b>13,12</b>	<b>16,30</b>	<b>17,74</b>	<b>19,73</b>	<b>21,78</b>
	Menos de 15 años	74,68	67,97	85,98	96,25	95,51	92,16	95,58	95,87
	De 15 años	63,37	73,61	79,04	87,64	89,20	90,95	92,96	94,85
	De 16 años	55,92	62,70	68,98	81,63	83,04	88,51	88,98	88,61
	De 17 años	44,97	53,22	58,67	68,28	78,05	80,32	82,51	84,48
	De 18 años	35,85	41,81	49,22	58,90	67,86	72,84	75,91	78,45
	De 19 años	28,58	33,38	39,80	49,87	60,76	66,85	69,67	72,96
	De 20 a 24 años	14,52	17,48	20,93	28,40	37,82	42,30	46,86	51,51
	De 25 a 29 años	6,76	7,47	7,75	10,01	13,67	15,28	17,76	20,77
	De 30 a 34 años	7,04	7,22	7,06	7,85	9,63	10,52	11,73	13,12
	De 35 a 39 años	9,78	10,93	10,93	11,68	13,11	13,76	14,65	15,87
	De 40 a 44 años	11,26	13,42	14,92	17,13	20,26	20,75	22,88	23,20
	De 45 a 49 años	14,94	12,57	15,03	17,61	18,87	26,10	23,35	25,90
De 50 y más años	12,90	36,67	16,67	12,50	26,67	20,00	34,62	34,29	

Fuente: INE: Movimiento Natural de la Población.

**Numero medio de hijas/os por mujer en la Unión Europea (indicador coyuntural de fecundidad), según países**

	1976	1981	1986	1991	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>Total UE <sup>(1)</sup></b>	<b>1,92</b>	<b>1,77</b>	<b>1,59</b>	<b>1,53</b>	<b>1,44</b>	<b>1,45</b>	<b>1,45</b>	<b>1,45</b>	<b>1,48</b>	<b>1,46</b>	<b>1,47</b>
Alemania	1,73	1,67	1,54	1,66	1,55	1,55	1,53	1,61	1,66	1,64	1,64
Austria	1,75	1,44	1,48	1,68	1,75	1,75	1,72	1,73	1,77	1,75	1,73
Bélgica	1,51	1,53	1,41	1,33	1,32	1,37	1,36	1,36	1,36	1,35	1,4
Dinamarca	2,35	2,09	1,6	1,38	1,3	1,31	1,29	1,28	1,29	1,25	1,25
<b>España</b>	<b>2,79</b>	<b>2,04</b>	<b>1,56</b>	<b>1,33</b>	<b>1,17</b>	<b>1,19</b>	<b>1,15</b>	<b>1,2</b>	<b>1,23</b>	<b>1,24</b>	<b>1,25</b>
Finlandia	1,83	1,95	1,83	1,77	1,72	1,71	1,75	1,79	1,88	1,89	1,88
Francia	3,31	3,07	2,43	2,08	1,89	1,92	1,93	1,88	1,89	1,98	2,01
Grecia	2,1	1,59	1,34	1,31	1,20	1,22	1,19	1,23	1,24	1,25	1,26
Holanda	1,48	1,55	1,43	1,6	1,76	1,71	1,68	1,73	1,8	1,65	1,63
Irlanda	1,63	1,56	1,55	1,61	1,53	1,56	1,63	1,65	1,72	1,71	1,73
Italia	1,69	1,67	1,45	1,49	1,42	1,37	1,34	1,32	1,34	1,33	1,37
Luxemburgo	2,58	2,13	1,66	1,57	1,43	1,46	1,46	1,49	1,52	1,46	1,42
Portugal	1,7	1,64	1,6	1,79	1,76	1,75	1,7	1,74	1,73	1,73	1,72
Reino Unido	1,68	1,63	1,8	2,11	1,6	1,52	1,5	1,5	1,54	1,57	1,65
Suecia	1,74	1,82	1,78	1,81	1,72	1,72	1,71	1,68	1,64	1,65	1,64
Chipre	2,25	2,37	2,4	2,33	2,08	2	1,92	1,83	1,84	1,57	..
República Checa	2,36	2,02	1,93	1,86	1,18	1,19	1,16	1,13	1,14	1,15	1,17
Estonia	2,06	2,07	2,17	1,79	1,3	1,24	1,21	1,24	1,39	1,34	1,37
Hungría	2,23	1,88	1,84	1,88	1,46	1,38	1,33	1,29	1,33	1,31	1,3
Lituania	2,1	2	2,1	1,97	1,42	1,39	1,36	1,35	1,27	1,29	..
Letonia	1,93	1,9	2,21	1,86	1,16	1,11	1,09	1,18	1,24	1,21	1,3
Malta	2,2	1,93	1,94	2,04	2,1	1,95	..	1,72	1,67	1,51	..
Polonia	2,3	2,24	2,22	2,05	1,58	1,51	1,44	1,37	1,34	1,29	..
Eslovaquia	2,54	2,29	2,2	2,05	1,47	1,43	1,38	1,33	1,3	1,2	..
Eslovenia	2,2	1,94	1,65	1,42	1,28	1,25	1,23	1,21	1,26	1,21	..

(1) EU15 Unión Europea (15 países)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Indicadores Demográficos Básicos. Datos Europeos.

### **3.2. Usos del tiempo y cuidado de personas dependientes**

Según la encuesta de empleo del INE 2002-2003, son notables las diferencias en el tiempo dedicado por hombres y mujeres a las tareas del hogar y cuidados familiares. Así, mientras que el 92,2% de las mujeres dedican 4 horas y 45 minutos diarios por término medio a estas tareas, el 69,6% de los varones dedica tan sólo 2 horas y 4 minutos diarios. Las diferencias se acentúan si tomamos como referencia el tiempo dedicado al hogar y a la familia de lunes a jueves, excluyendo el fin de semana. Así, las mujeres dedican como media diaria 4 horas y 35 minutos, y los hombres 1 hora y 56 minutos.

Estas diferencias se mantienen con independencia de la situación laboral (las mujeres ocupadas dedican 3 horas y 56 minutos diarios frente a las 2 horas que dedican los hombres). También se muestran independientes con respecto al estado civil (las mujeres casadas dedican 5 horas y 53 minutos y los hombres casados 2 horas y 22 minutos).

Estos datos ponen de relieve la persistencia de la asignación tradicional de roles de género. Asignación de roles que se da incluso en el caso de mujeres que desempeñan un trabajo remunerado fuera del hogar. Ello se traduce en la asunción de un doble rol y una doble jornada, situación que indudablemente va a dar lugar a consecuencias no deseadas sobre la productividad, el salario y la promoción profesional de la mujer – además de constituir una fuente constante de tensiones y problemas de salud.

El siguiente grupo de datos proporciona evidencia empírica de la probable incidencia de esta asimétrica distribución de las tareas de cuidado familiar en la participación, también asimétrica, de las mujeres con respecto a los hombres en el mercado de trabajo.

### **3.3. El mercado de trabajo en perspectiva de género**

Sin perjuicio de un análisis más exhaustivo de la situación del mercado de trabajo en nuestro país, es posible apuntar algunas notas de las notas de desigualdad que se perciben para la mujer.

Según datos del INE, del primer trimestre de 2004, la tasa de actividad femenina en España es del 44,07%, más de 23 puntos por debajo de la tasa de actividad masculina. Por tramos de edad, resulta relevante el hecho de que la tasa de actividad femenina aumenta hasta el tramo de 35 a 39 años, cayendo a partir de los 40 años, edad que coincide con el nacimiento del segundo hijo, mientras que la tasa de actividad de los varones se mantiene entre los 35 y los 49 años, disminuyendo de forma mucho más gradual a partir de dicha edad.

Por otra parte, destacan igualmente las diferencias entre la tasa de actividad femenina y masculina en función del estado civil. Así, mientras que la tasa de actividad masculina de los hombres casados es del 67,8%, apenas 2 puntos inferior a la de los solteros, la tasa de actividad de las mujeres casadas es del 43,1%, casi 16 puntos inferior a la de mujeres solteras.

La tasa de ocupación es asimismo mayor entre los hombres (situándose en el 61,7%) que entre las mujeres (donde alcanza el 37,1%), y está muy lejos del 60% que ha establecido la Comisión Europea en la Cumbre de Lisboa como objetivo a alcanzar respecto a la tasa media de empleo femenina de la UE para el año 2010. A medida que aumenta el nivel de estudios de las mujeres menor es la diferencia en cuanto a su nivel de ocupación con respecto a los hombres. Los datos muestran cómo la diferencia porcentual entre hombres y mujeres ocupados con una “educación secundaria generalista” es de casi 29 puntos, en la categoría de “enseñanzas profesionales” es de 20 puntos y en la de “titulación universitaria” desciende a poco más de 5 puntos. Esta información se extrae de los datos EPA 2003. La tasa de desempleo de las mujeres españolas prácticamente duplica a la de los hombres (15,7% frente a 8,3%),

disminuyendo sólo a partir de los 45 años (11,9%), momento en que descienden drásticamente sus tasas de actividad.

Resulta muy relevante, además, el desfase que se produce con respecto a la tasa media de desempleo femenino en la UE-15, que según estimaciones de Eurostat era de 9,9% en marzo de 2004, así como el menor diferencial entre ésta y la tasa media de desempleo masculina en ese mismo mes, que no llegaba para el ámbito UE-15 a los 2 puntos (en concreto, la tasa de desempleo masculina se situaba en el 8,2%).

La temporalidad en los contratos es igualmente superior entre las mujeres. La tasa de temporalidad femenina (que se sitúa en el 33,08%) es algo más de 5 puntos superior a la de los hombres (28,04%). Por otra parte, el 60,9% de los contratos indefinidos corresponden a hombres.

Según datos del INE del primer trimestre de 2004, existe una segregación ocupacional, que hace que las mujeres se concentren en los perfiles de ocupación empleados de tipo administrativo (64,01% de mujeres) y servicios de restauración personales, protección y vendedores de comercio (61,7%), reflejando los porcentajes más bajos en artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera, construcción y minería (6,7%), operadores de instalaciones y maquinaria (13,1%) y fuerzas armadas (15,06%). Bien es cierto que en el perfil de técnicos y profesionales de apoyo, tradicionalmente masculino, la presencia de mujeres ha crecido de forma significativa desde un 34% en 1994 hasta superar el 50% en el primer trimestre de 2004 (50,4%).

En cuanto a la presencia femenina en puestos de dirección de empresas y de la Administración Pública, sigue persistiendo una segregación vertical (el llamado techo de cristal): las mujeres no alcanzaban a cubrir, en el primer trimestre de 2004, la tercera parte de dichos puestos (en concreto, sólo el 31,2% de los puestos directivos estaban ocupados por personal femenino).

Por otra parte, la segregación sectorial u horizontal hace que existan sectores o ramas de actividad feminizados, en los que la presencia de mujeres supera el 50%, por ejemplo: actividades de los hogares (89,7%); actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (73,6%); educación (65,2%); otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad (52,3%). El 40% del empleo femenino se concentra en estas ramas de actividad.

Nótese, además, que el denominador común de estas actividades feminizadas es su afinidad con las tareas de cuidado a otros; lo que pone de manifiesto la proyección de la asignación tradicional de roles e identidades de género sobre la actividad profesional de las mujeres.

Tal como refleja el avance de resultados de la Encuesta de Estructura Salarial 2002 del INE: “el salario promedio anual femenino es el 71,1% del masculino, aunque esta diferencia debe matizarse en función de otras variables laborales (tipo de contrato, de jornada, de ocupación, de antigüedad, etc.)”. Es decir, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en España es casi del 30%.

Según datos del Instituto de la Mujer de 2000, en la formación de la “brecha salarial” inciden los siguientes factores como la menor presencia de mujeres en niveles superiores de responsabilidad, la menor retribución salarial por el desempeño del mismo trabajo (entre un 25% y un 30%), el hecho de que las mujeres trabajan en mayor medida en sectores peor remunerados (principalmente dentro del sector servicios) o el mayor peso de las mujeres en el conjunto de la contratación temporal.

En definitiva, es evidente la desigualdad de género que rige la estructura del mercado de trabajo en España. La desigual posición de las mujeres en el ámbito productivo y en el reproductivo se realimenta de forma constante: la asunción de un doble rol por parte de las mujeres o simplemente su dedicación prioritaria a las tareas domésticas y de atención a los miembros de la familia, limita su empleabilidad; limitación que a su vez tiende a reforzar la dedicación al ámbito doméstico, provocando incluso el abandono



de la ocupación y, en definitiva, reproduciendo la desventaja de su posición en el mercado de trabajo.

### **3.4. El grado de Igualdad**

El Foro Económico Mundial elaboró y difundió en el mes de mayo de 2005 un estudio en el que mide los grados de igualdad entre hombre hombres y mujeres en 58 países (los 30 de la OCDE y otros 28 con economías emergentes de los que dispone de datos fiables). El trabajo tiene en cuenta cinco grandes indicadores que reflejan los niveles de participación y oportunidades económicas de las mujeres, su acceso al poder político, a la educación y a la salud.

Con los datos estadísticos de organizaciones internacionales y las opiniones de los socios del foro, el estudio establece una clasificación de los Estados en función de sus niveles de igualdad y les da una puntuación del 1 al 7. España, con una calificación de 4,13, ocupa el puesto 27 en la tabla general. Si sólo se toman lo 30 países de la OCDE (Organización que agrupa a la mayor parte de los países desarrollados), se sitúa en el lugar 22, por delante de Austria, Suiza, Japón, Italia, Grecia, Corea y Turquía.

La peor clasificación española se obtiene en la participación económica que ofrece a las mujeres (puesto 45 en la tabla general y el cuarto peor situado entre los países de la OCDE). En este indicador se tienen en cuenta elementos como la igualdad de salario a igual trabajo o la presencia femenina en el mercado laboral. También se advierte una baja categoría en las oportunidades económicas que brinda a las mujeres (ocupa el lugar 34 en la clasificación general y es el decimotercero con menos facilidades de la OCDE). Bajo este criterio se miden aspectos como la pobreza femenina, la presencia de mujeres en los empleos peor pagados, la penalización laboral por la maternidad o las actitudes contrarias al reparto equitativo de las responsabilidades familiares.

España también esta por debajo de la media respecto a la situación educativa (incluye, además de la escolarización en todos los niveles o el analfabetismo, la brecha digital) En este terreno, ocupa el puesto 35 (el undécimo peor situado de la OCDE).

Por otra parte, el estudio concede a España una alta calificación en Salud y bienestar (quinto puesto global y entre los países de la OCDE). En este capítulo se tienen en cuenta además del acceso a los servicios sanitarios o la maternidad sin riesgos cuestiones como la violencia que padecen las mujeres por el hecho de serlo (agresiones sexuales o de pareja).

Al medir el poder político de las mujeres (este indicador tiene en cuenta cuestiones como la presencia de parlamentarias y la existencia de jefas de estado), el estudio del foro sitúa a España en el puesto 27. Si solo se tienen en cuenta los 30 países de la OCDE, es el decimotercero peor situado.

El trabajo, que incluye en su clasificación 24 de los 25 estados de la Unión Europea (queda fuera Chipre), señala que existen notables diferencias a nivel comunitario: mientras 10 países están situados en los 15 primeros puestos (Suecia, Dinamarca, Finlandia, Reino Unido, Alemania, Letonia, Lituania, Francia, Holanda, Estonia), tres se colocan en los puestos más bajos. Se trata de Malta (puesto 43), Italia (45) y Grecia (50). De los países comunitarios, España es el quinto con menor grado de igualdad entre hombres y mujeres (sólo por delante de Malta, Italia, Grecia, y Austria). Por último, el informe señala que los niveles de igualdad en los países ex comunistas de Europa del Este reflejan un pasado en el que se estimuló el trabajo femenino.

El trabajo del foro (“women’s empowerment: measuring the global gender gap, atribución de poder a las mujeres: medida de la brecha de género), considera “inquietante” que ningún país haya conseguido aún eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres. Advierte que “Los países que no capitalizan todo el potencial de la mitad de sus sociedades están desaprovechando sus recursos humanos poniendo en peligro su potencial competitivo”. Por su parte el foro económico mundial reconoce a Suecia el mayor éxito para reducir la desigualdad (ocupa el primer puesto entre los 58 países estudiados), aunque el informe detalla que en ese país existen problemas de violencia machista. Tras suecia se sitúan otros cuatro Estados Nórdicos: Noruega, Islandia, Dinamarca y Finlandia. No obstante, el informe niega la calificación máxima a estos países.

***Igualdad entre hombres y mujeres***

(*) Países miembros de la OCDE	Puntuación	Participación Económica	Oportunidades Económicas	Poder	Educación	Salud y Bienestar
1. Suecia (*)	5,53	5	12	8	1	1
2. Noruega (*)	5,39	13	2	3	6	9
3. Islandia (*)	5,32	17	7	2	7	6
4. Dinamarca (*)	5,27	6	1	20	5	2
5. Finlandia (*)	5,19	12	17	4	10	4
6. N.Zelanda (*)	4,89	16	47	1	11	26
7. Canadá (*)	4,67	7	27	11	12	14
8. Reino Unido (*)	4,75	21	41	5	4	28
9. Alemania (*)	4,61	20	28	6	34	10
10. Australia (*)	4,61	15	25	22	17	18
11. Letonia	4,6°	4	6	10	24	48
12. Lituania	4,58	10	11	13	19	44
13. Francia (*)	4,49	31	9	14	31	17
14. Holanda (*)	4,48	32	16	7	42	8
15. Estonia	4,47	8	5	30	18	46
16. Irlanda (*)	4,4°	37	51	12	9	12
17. EEUU (*)	4,4°	19	46	19	8	42
18. Costa Rica	4,36	49	30	9	14	30
19. Polonia (*)	4,36	25	19	18	20	38
20. Bélgica (*)	4,3°	35	37	25	15	16
21. Eslovaquia (*)	4,28	14	33	29	23	35
22. Eslovenia	4,25	26	15	39	22	19
23. Portugal (*)	4,21	27	18	31	36	20
24. Hungría (*)	4,19	30	3	28	39	40
25. Rep. Checa (*)	4,19	24	4	43	25	23
26. Luxemburgo(*)	4,15	48	8	33	21	25
27. España (*)	4,13	45	34	27	35	5
28. Austria (*)	4,13	42	22	21	38	13
29. Bulgaria	4,06	11	14	23	50	55
30. Colombia	4,06	41	38	15	13	52
31. Rusia	4,03	3	10	47	29	57
32. Uruguay	4,01	36	26	36	2	56
33. China	4,01	9	23	40	46	36
34. Suiza (*)	3,97	43	42	17	49	7
35. Argentina	3,97	55	29	26	3	54
36. Sudáfrica	3,95	39	56	16	30	21
37. Israel	3,94	28	40	32	28	39
38. Japón (*)	3,75	33	52	54	26	3
39. Bangladesh	3,74	18	53	42	37	37
40. Malaisia	3,7°	40	36	51	32	15
41. Rumania	3,7°	23	31	35	51	47
42. Zimbabwe	3,66	2	57	34	52	41
43. Malta	3,65	56	43	45	16	24
44. Tailandia	3,61	1	39	49	54	32
45. Italia (*)	3,5°	51	49	48	41	11

***Igualdad entre hombres y mujeres (Continuación)***

(*) Países miembros de la OCDE	Puntuación	Participación Económica	Oportunidades Económicas	Poder	Educación	Salud y Bienestar
46. Indonesia	3,5°	29	24	46	53	29
47. Perú	3,47	50	44	38	47	31
48. Chile	3,46	52	20	44	40	45
49. Venezuela	3,42	38	13	52	33	58
50. Grecia (*)	3,41	44	48	50	45	22
51. Brasil	3,29	46	21	57	27	53
52. México (*)	3,28	47	45	41	44	51
53. India	3,27	54	35	24	57	34
54. Corea del N (*)	3,18	34	55	56	48	27
55. Jordania	2,96	58	32	58	43	43
56. Pakistán	2,90	53	54	37	58	33
57. Turquía (*)	2,67	22	58	53	55	50
58. Egipto	2,38	57	50	55	56	49

*Puntuación de 1 (menos igualdad) a 7 (más igualdad)*

*Fuente: Elaboración propia en base a datos del Foro Económico Mundial.*

#### **4. POLÍTICAS Y MEDIDAS REGULATORIAS: PLAN DE IGUALDAD**

La actuación de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas y de los Ayuntamientos, así como de las ONG de mujeres ha sido decisiva en el proceso de cambio vivido en el papel de la mujer en la sociedad española. En el siglo XXI su participación, en los más variados ámbitos sociales, económicos o culturales, se ha elevado hasta alcanzar cotas, si no igualitarias, sí, al menos, representativas de un avance muy significativo.

En este sentido se han articulado muy diversas medidas desde todos los organismos, tanto institucionales y en los diferentes niveles administrativos, como desde otras organizaciones del más variado alcance. Un sinfín de medidas de difícil enumeración y que cuenca quedarían suficientemente completas ni completadas.

En el caso español interesa destacar los sucesivos planes de igualdad puestos en marcha por la administración central del estado con el objetivo de establecer sinergias entre todos los organismos implicados en las áreas básicas de actuación. Desde la creación del Instituto de la Mujer, se han puesto en funcionamiento varios Planes de Igualdad con diferentes períodos, trayendo en este momento una somera descripción de los puntos que el “IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2003 – 2006” recoge.

El mismo destaca como en los últimos años, se han intensificado las políticas, programas y actuaciones que, desde diferentes instituciones, organismos y organizaciones, se han desarrollado para propiciar una participación igualitaria de las mujeres, en la sociedad, y garantizar no sólo la igualdad formal, sino también la igualdad real. Asimismo el Tribunal Constitucional, máxime intérprete de la Constitución, a través de sus sentencias, ha elaborado una doctrina precisa del significado de la igualdad y la no-discriminación por razón de sexo. El Defensor del Pueblo, mediante los informes anuales que sobre su actuación presenta ante las Cortes Generales, ha manifestado su preocupación por la violencia que sufren las mujeres, el

impago de las pensiones, la situación de las mujeres presas o la problemática de las mujeres inmigrantes.

También debe destacarse como las diecisiete Comunidades Autónomas cuentan con mecanismos de igualdad de oportunidades en sus respectivos ámbitos territoriales. La Administración General del Estado es la competente para regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de toda la ciudadanía española en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales. En concreto, el Instituto de la Mujer, creado en 1983, es el organismo autónomo competente para la promoción y fomento de la igualdad de oportunidades, con el fin de conseguir las condiciones necesarias que posibiliten la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. El impulso de medidas que contribuyan a eliminar las discriminaciones contra la mujer se ha concretado, fundamentalmente, a través de los diversos Planes de Igualdad de Oportunidades.

En concreto, el papel que han jugado estos Planes, como instrumentos de impulso y planificación de las políticas de igualdad, ha sido de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establece los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar, en los años de vigencia de los planes, por parte de todos los agentes implicados, supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el plan.

Decíamos como desde la creación del Instituto de la Mujer, se han puesto en funcionamiento cuatro Planes de Igualdad. El primero de ellos, con un periodo de vigencia comprendido entre 1988 y 1990, pretendió, básicamente, asegurar la coherencia del ordenamiento jurídico con el texto constitucional en materia de protección y garantía de la igualdad, eliminando las disposiciones legales discriminatorias existentes, hasta ese momento, en nuestra legislación; especialmente, en materia civil, laboral y penal.

El segundo (1993-1995) tuvo como finalidad básica la adopción de medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real; es decir, la promoción y desarrollo de medidas de acción positiva, principalmente, en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo.

El tercer Plan para la Igualdad de Oportunidades (1997-2000), aprobado en marzo de 1997, supuso la introducción de la óptica de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, con el fin de que las mujeres se tornaran en agentes copartícipes de la toma de decisiones, ya que, sin la participación de éstas, es imposible alcanzar objetivos de igualdad y desarrollo. De este modo, se pretendió promover la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas. Es lo que, desde la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing, 1995) y el IV Plan de Acción Comunitario, se ha venido en denominar “principio de mainstreaming”. Es tal la importancia que va cobrando este principio en España que todos los Planes de Igualdad, ya sean a nivel nacional, promovidos por el Instituto de la Mujer, a nivel regional, promovidos por los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, o a nivel local, promovidos desde los ayuntamientos, están siendo elaborados desde el punto de vista integrador del mainstreaming.

El IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con vigencia para el cuatrienio 2003-2006 se basa en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), que tiene como objetivo fundamental introducir la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario y en los Estados miembros. Persigue potenciar el mainstreaming de género, manteniendo, en las áreas necesarias, políticas específicas de igualdad de oportunidades, es decir, acciones positivas.

Las estadísticas demuestran que la participación de la mujer, a todos los niveles, ha aumentado significativamente. El acceso a la educación, tanto en la enseñanza

obligatoria como en la universitaria, se ha igualado para chicos y chicas. Sin embargo, el número de profesoras universitarias y de catedráticas es inferior que el de sus homólogos varones. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha tornado un proceso irreversible. A pesar de lo cual, la tasa de paro femenina es considerablemente mayor que la masculina.

Las mujeres siguen accediendo al empleo, en mucha mayor medida que los hombres, a través de contratos a tiempo parcial y en actividades de baja cualificación. También siguen percibiendo, en ocasiones, un salario inferior al de los varones, por un trabajo de igual valor. Esta incorporación de las mujeres a la vida laboral ha de llevar aparejado, necesariamente, un cambio en el sistema de valores tradicional. La conciliación entre la vida laboral y familiar y el reparto justo y equitativo de las tareas domésticas entre ambos miembros de la pareja son dos cuestiones básicas que, a pesar de la resistencia y de la inercia de amplios sectores, ha de introducirse indeleblemente en la estructura social.

La participación de la mujer en la política también se ha incrementado notablemente. La presencia de mujeres en las listas electorales ya no es la excepción que confirma la regla, pero, a pesar de ello, la presencia de las mujeres es deficitaria en el Congreso de los Diputados, en el Senado y en los poderes ejecutivos (nacional, autonómico y local), por lo que es preciso seguir tomando medidas para alcanzar una situación de auténtica paridad.

En otro orden de cosas, mejorar la calidad de vida de las mujeres, especialmente de aquellos grupos más desfavorecidos y en situaciones de riesgo, ha de continuar siendo labor prioritaria de las administraciones públicas. La violencia contra la mujer, por ejemplo, sigue siendo una lacra de la sociedad actual. El número de mujeres que, año tras año, sufren agresiones y, en ocasiones, mueren a manos de sus parejas o exparejas es, desde todo punto de vista, inaceptable. Con estos objetivos el IV Plan para la Igualdad de oportunidades desarrolla una serie de medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones todavía existentes, y aumentar la presencia de las



mujeres en aquellos ámbitos de la vida social en que, todavía, se demuestra insuficiente.

El IV Plan para la Igualdad de oportunidades tiene en cuenta:

- Las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres.
- Los compromisos de la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres.
- Recomendaciones emanadas de diversos Organismos Internacionales.
- Conclusiones de la evaluación del III PIOM.
- Aportaciones y sugerencias de los diferentes departamentos ministeriales.
- Aportaciones y sugerencias de los Agentes Sociales y ONG.

Inspirándose en dos principios fundamentales:

- El de *mainstreaming*, que consiste en promover la defensa y garantía del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas, a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos. Por ello, en este plan, el primer bloque de medidas está destinado al “*mainstreaming*”, a la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas. Al mismo tiempo, este principio ha estado presente a la hora de diseñar las medidas específicas de las diferentes áreas sectoriales que configuran la estructura del Plan.
- El de cooperación, lo más estrecha posible, entre todos los agentes implicados: Administraciones Públicas, agentes sociales, ONG y la sociedad, en general.

Las medidas específicas incluidas en el Plan se articulan en 8 áreas prioritarias:

1. Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas. En esta área, se proponen actuaciones destinadas a intensificar la cooperación con las Administraciones Públicas e Instituciones de carácter privado, con el fin de introducir el principio de “*mainstreaming*”, en todas las políticas, planes y estrategias que se diseñen.
2. Igualdad entre Mujeres y hombres en la vida económica. Se pretende trabajar la perspectiva de género en las políticas de empleo. Con las actuaciones comprendidas

en esta área, se persigue fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, la promoción de la mujer como empresaria y la eliminación de las barreras que dificultan las mismas condiciones laborales para mujeres y hombres.

3. Participación en la toma de decisiones. Se trata de impulsar la presencia de las mujeres en la toma de decisiones en la política, la economía y la sociedad, así como fomentar la promoción profesional de las mujeres en las Administraciones Públicas.
4. Promoción de la calidad de vida de las mujeres. Se engloban los objetivos relativos al ámbito de la salud, en su concepto integral, de la educación y de la cultura, trabajando sobre las carencias de la población femenina y contribuyendo a la igualdad en estos campos, con especial incidencia en la prevención y erradicación de la pobreza y la exclusión social de las mujeres.
5. Fomento de la igualdad en la vida civil. Se incide en el campo legislativo y judicial, en relación con la igualdad, e incluye las políticas relativas a la lucha contra la violencia contra las mujeres, así como el fomento de la participación con las ONG para desarrollar programas de igualdad de género.
6. Transmisión de valores y actitudes igualitarias, en el convencimiento de que, para lograr un cambio perdurable, es necesario incidir en aquellos instrumentos de que se sirve el tradicional sistema patriarcal para continuar ejerciendo su influencia sobre las estructuras sociales. Se trata, en este caso, de insistir en el desarrollo de valores y prácticas que fundamenten la igualdad, así como en la eliminación de estereotipos en los medios de comunicación y la publicidad.
7. Conciliación de la vida Familiar y Laboral, donde se pretende lograr un mayor equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de compatibilizar las actividades desarrolladas en los dos ámbitos. Para ello, se incluyen medidas legales que faciliten esta compatibilidad.
8. Cooperación. Se recogen los objetivos de fomentar la cooperación con las administraciones públicas e instituciones públicas y privadas, así como de reforzar la participación española en organismos internacionales y de impulsar la cooperación al desarrollo con las ONG y otras instituciones, como la Agencia Española de Cooperación Internacional.

## **5. MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA: SITUACIÓN ACTUAL**

Delimitada a grandes rasgos la situación en el mercado de trabajo de la mujer y la desigual existente interesa detenerse en la situación del mismo a fin de establecer un correcto marco para el análisis de esta realidad.

Con esta finalidad acudimos al informe de coyuntura laboral del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de empleo, de marzo de este año, donde se establece un análisis del mercado de trabajo en sus principales aspectos. Se trata de información cerrada correspondiente al pasado año. Adicionalmente se actualizarán estos datos con las tablas correspondientes a la mitad del año en curso.

Lo primero que se destaca es que el crecimiento de la economía española para el conjunto del año 2004, de acuerdo con las cifras del Instituto Nacional de Estadística, se situó, en el 2,7%, dos décimas superior al registrado en el año 2003, crecimiento que venía acompañado de un incremento del empleo, en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo de la Contabilidad Nacional, del 2,1% frente al 1,7% en el 2003, lo que supuso la creación de 354.000 empleos netos. El crecimiento económico se basó en la expansión de la demanda interna impulsada por el consumo privado y la inversión en construcción y, a partir del tercer trimestre, en bienes de equipo, mientras que la contribución de la demanda externa era negativa.

Si se analiza la evolución de las principales variables del mercado de trabajo en el año 2004, se observa que las mujeres han sido las protagonistas, presentando un gran dinamismo, tanto en términos de actividad, registrando un ritmo de incorporación al mercado de trabajo importante, como de empleo, absorbiendo más de las dos terceras partes del empleo generado en ese año, con carácter más marcado que en el año 2003. Por su parte, si bien en el año 2004 se ha registrado un pequeño descenso del paro, frente a los dos años anteriores durante los cuales el paro aumentó, éste era más intenso entre las mujeres que entre los hombres.

En este contexto, de acuerdo con las cifras de la Encuesta de Población Activa (EPA), la actividad experimentaba un crecimiento del 2,0%, el empleo ha crecido a un ritmo del 2,5% y el desempleo se ha reducido en un 2,5%, de forma que el año se ha cerrado con 368.400 activos y 422.000 ocupados más, junto con 53.600 personas desempleadas menos.

Al analizar la evolución de la población activa se observa que el mayor incremento se ha registrado entre las mujeres, entre los adultos de edad intermedia, así como entre los que poseen el nivel superior de estudios, mientras que entre los jóvenes ha descendido, tanto en cifras medias del año 2004 como en cuartos trimestres, con mayor intensidad entre los hombres y entre los de 20 a 24 años, lo que podría ser reflejo de la tendencia a prolongar los estudios y retrasar la entrada en el mercado de trabajo.

En cuanto a la población ocupada, al igual que en el año 2003, el incremento del empleo en 2004 se ha concentrado en los sectores no agrarios de la economía, con 444.500 empleos adicionales, entre los asalariados con contrato indefinido, 238.500 empleos más frente a 119.100 entre los temporales, con jornada a tiempo completa, 249.900 frente a 107.700 entre los a tiempo parcial, mientras que el empleo no asalariado creció más moderadamente (64.500).

El paro, por su parte, ha descendido más intensamente entre las mujeres, entre los jóvenes, en los niveles de estudios extremos y en todos los sectores de la economía, excepto en los servicios donde registró un pequeño aumento.

Territorialmente se observa que, al terminar el año 2004, las Comunidades Autónomas más dinámicas han sido Andalucía, Comunidad Valenciana y Madrid, presentando los mayor incrementos en las cifras de activos y ocupados, mientras que los mayores descensos en las cifras de paro se registraron en Andalucía, Galicia y Canarias.

El análisis efectuado a partir de los datos suministrados por las otras fuentes estadísticas sobre el mercado de trabajo permiten constatar un comportamiento positivo, algo más marcado que el descrito a partir de la EPA. En este sentido, las cifras de afiliación a la Seguridad Social han superado por primera vez en el año 2004 los diecisiete millones de

trabajadores afiliados en situación de alta laboral, registrándose casi medio millón de afiliados más que en 2003, a la vez que presenta un ritmo de crecimiento anual de 2,8%, ligeramente superior al presentado por el empleo de la EPA y a la tasa real de crecimiento de la economía. Por su parte, el número de empresas inscritas en la Seguridad Social ha presentado, también, un comportamiento expansivo, experimentando un crecimiento de un 3.6% que, en el caso de las de tamaño medio, ha alcanzado el 4,9%.

De la misma manera, las cifras obtenidas a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral muestra un incremento anual en el número de efectivos laborales de casi cuatrocientos mil trabajadores, un 3,4% más que en el año 2003. Paralelamente, a lo largo del año 2004 se ha obtenido un alto nivel de contratación, sin precedentes, registrándose 16.350.784 contratos en el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), casi un millón setecientos mil más que en el año anterior, alcanzándose el mayor volumen de contratación en el mes de julio. Del total de contratos, el 8,7% han sido indefinidos, el mismo nivel que el registrado en el año 2003.

Los aspectos más destacables al terminar el año 2004 son los siguientes. La población activa al final del año 2004 asciende a 19.330.400 personas (19.190.400 en media anual); el número de ocupados supera ampliamente los diecisiete millones, con 17.323.300 (17.116.600 en media anual) y el desempleo desciende a 2.007.100 personas. Para la población de 16 a 64 años la tasa de actividad se eleva al 69,9% y la tasa de empleo al 62,6%, presentando crecimientos continuados e ininterrumpidos. La tasa de paro, si bien desciende lentamente, ha bajado al 10,4% en el cuarto trimestre. El crecimiento del empleo en el último año se concentra entre las mujeres, absorbiendo las dos terceras partes del empleo generado, tanto en cifras medias del año como en cuartos trimestres, en el sector servicios y entre los asalariados indefinidos. La desigual incidencia del paro provoca que la tasa de paro entre las mujeres duplique a la de los hombres y la de los jóvenes a la de los adultos.

Ha seguido reduciéndose la incidencia del paro de larga duración, afectando a una tercera parte de los parados, el 35,6%, de los que algo más de la mitad, el 55,4%, permanecen en esta situación más de dos años.

**Principales magnitudes del mercado de trabajo**

		Valores Absolutos		Variaciones sobre periodo anterior		Variaciones sobre igual periodo del año anterior					
		Miles (1)		Miles	% (2)	Miles	% (2)	Miles	% (2)	Miles	% (2)
ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA		Trim. IV 2004	AÑO 2004 (3)	Trim. IV 2004		Trim. IV 2004		Trim. IV 2003		AÑO 2004	
	Activos	19.330,4	19.190,4	58,7	0,3	341,3	1,8	493,6	2,7	368,4	2,0
	Ocupados	17.323,3	17.116,6	82,9	0,5	461,3	2,7	484,7	3,0	422,0	2,5
	Parados	2.007,1	2.073,8	-24,2	-1,2	-120,0	-5,6	8,9	0,4	-53,6	-2,5
	Asalariados	14.161,3	13.955,4	84,8	0,6	408,7	3,0	452,7	3,4	357,5	2,6
	Indefinidos	9.788,1	9.679,4	104,1	1,1	254,4	2,7	316,9	3,4	238,5	2,5
	Temporales	4.373,2	4.276,0	-19,4	-0,4	154,3	3,7	135,8	3,3	119,1	2,9
	Tiempo Completo	13.903,9	12.718,4	69,7	0,5	316,5	2,5	380,3	3,1	249,9	2,0
	Tiempo Parcial	1.257,4	1.237,0	15,1	1,2	92,2	7,9	72,3	6,6	107,7	9,5
	No Asalariados	3.162,0	3.161,2	-1,9	-0,1	52,7	1,7	31,9	1,0	64,5	2,1
	Tasa de actividad (3)	69,9	69,5		0,1		0,9		1,4		1,0
	Tasa de ocupación (3)	62,6	61,9		0,2		1,4		1,4		1,2
Tasa de paro	10,4	10,8		-0,2		-0,8		-0,3		-0,5	
Tasa de Temporalidad	30,9	30,6		-0,3		0,2		0,0		0,1	
Tasa de Parcialidad	8,9	8,9		0,1		0,3		0,4		0,6	

(1) Las tasas se expresan en porcentaje.

(2) Las variaciones de las tasas están expresadas en puntos porcentuales.

(3) En relación a la población 16-64 años.

Fuente: INE, EPA; MTAS, ECL, Estadística de Afiliación de Trabajadores a la S.S. y Estadística de Empresas Inscritas en la S.S.; Servicio Público de Empleo Estatal, Estadística de Contratos Registrados y Estadística de Empleo.

**5.1. Características de la actividad**

En el año 2004, se ha atenuado el ritmo de incorporación de trabajadores al mercado de trabajo, comparativamente con los niveles alcanzados en los años anteriores, pero el balance final ha sido positivo, registrándose, en cifras medias del año 2004, 368.400 activos más, un 2,0% de incremento, frente a 481.500 en el año 2003.

En el cuarto trimestre se han alcanzado los 19.330.400 activos, 341.300 más que un año antes y 58.700 más que el trimestre anterior. Este crecimiento trimestral más leve viene observándose ya en los cuartos trimestres de los últimos años, en los cuales apenas crece la actividad, concentrándose los mayores incrementos en los trimestres centrales del año. La tasa de actividad para la población de 16 a 64 años ha ido

acumulando pequeños incrementos sucesivos a lo largo del año, hasta alcanzar el 69,9% en el cuarto trimestre, nueve décimas superior a la existente un año antes.

Las mayores incorporaciones a la actividad en el año 2004, una vez más, han venido por parte de las mujeres, cuyo ritmo de incorporación ha triplicado al de los hombres, alcanzando una tasa de crecimiento anual superior al 3% mientras que entre los hombres no alcanza el 1%, lo que ha supuesto la incorporación en el último año de algo más de doscientas cincuenta mil mujeres (266.900) y apenas cien mil hombres (101.500). En términos trimestrales, el cuarto trimestre ha sido el más positivo del año para las mujeres, con 87.500 activos más, y el más negativo para los hombres, con la salida de 28.500 activos. Por grupos de edad, la totalidad de los nuevos activos estimados por la EPA en 2004 han sido adultos, con 426.000 activos más en cifras medias del año 2004, mientras que entre los jóvenes la actividad cayó en 57.500 personas. Esto es así tanto entre los hombres como entre las mujeres, siendo el colectivo de 25 a 54 años el más dinámico, concentrando la casi totalidad del aumento de la actividad en 2004, con 353.900 activos más, de los que 244.900 fueron mujeres, mientras que los jóvenes de 20 a 24 años concentraron los mayores descensos (-46.700), de mayor magnitud los hombres (-27.800) que las mujeres (-19.000).

## **5.2. Características del empleo**

El año 2004 se cerraba registrando un fuerte aumento del empleo, constatado en todas las fuentes estadísticas tratadas, que elevó la media anual de ocupados en dicho año a 17.116.600 personas, la cifra más alta de empleo registrada en estos últimos años, manteniéndose por encima de los 17 millones el volumen de ocupados durante los tres últimos trimestres del año.

Así, en el conjunto del año 2004, la Encuesta de Población Activa (EPA) registraba un aumento de ocupados de 422.000 respecto al año anterior, lo que suponía una tasa de crecimiento anual del 2,5%. A lo largo del año se aceleró el crecimiento de esta magnitud, sobre todo en los dos trimestres centrales del año, elevándose a 461.300 el incremento interanual que tuvo lugar en el cuarto trimestre, un 2,7% en tasa de

crecimiento y cifrándose en 17.323.300 el número de ocupados en el período citado. También en términos trimestrales, el empleo obtuvo aumentos en sus cifras, con 82.900 ocupados más, un 0,5%, respecto al tercer trimestre de 2004.

Tras esta evolución, las tasas de ocupación se elevaron, en media de 2004 respecto al anterior, en un punto porcentual la correspondiente a la población de 16 y más años y en 1,2 puntos la de la población de 16 a 64 años. En el cuarto trimestre de 2004, las tasas de ocupación se situaron en el 50,3% para la población de 16 años y más y en el 62,6% para la de 16 a 64 años, registrando incrementos interanuales de 1,1 puntos y de 1,4 puntos, respectivamente.

Otra fuente estadística que permite observar el comportamiento del empleo, la afiliación a la Seguridad Social, confirma el avance de la ocupación registrado por la EPA, ya que el número de trabajadores afiliados en situación de alta laboral creció a un buen ritmo durante el año 2004, ascendiendo al 2,8% la tasa de crecimiento anual en el conjunto del año. De esta forma, el número de afiliados a la Seguridad Social se elevaba en diciembre del pasado año a 17.161.900, lo que suponía un aumento sobre el mismo mes del año 2003 de 572.300 afiliados, un 3,4%.

Los datos aportados por la Encuesta de Coyuntura Laboral permiten ratificar el buen comportamiento del empleo en el año 2004, ya que los efectivos laborales estimados en ella se habían incrementado en 388.200 en media anual, un 3,4% en relación con el año 2003, cifrándose en 11.736.100 en cifras medias del año pasado. En el cuarto trimestre de 2004, y al igual que en los restantes trimestres del año, el crecimiento de este colectivo también habían registrado un fuerte incremento sobre el mismo período del año anterior, cifrado en 494.100, un 4,4% y elevándose a 11.722.100 los efectivos laborales a finales de 2004.

En cuanto a los ocupados por sexo y edad, en el conjunto del año 2004, ambos sexos elevaron su volumen de ocupados en relación al año anterior, si bien el mayor aporte al incremento del empleo lo realizan las mujeres, con 303.100 más que hace un año, un 4,7%, frente al menor incremento de los varones de 119.000, un 1,2%. En el cuarto



trimestre del año, la evolución era similar a la registrada en el conjunto de 2004, con un aumento del empleo para ambos sexos, de mayor cuantía e intensidad el registrado por las mujeres, 307.500 ocupadas más que hace un año, un 4,7% de tasa de crecimiento interanual, frente al aumento más moderado de los varones, 153.900, un 1,5%, cifrándose en 6.846.400 las mujeres ocupadas en el cuarto trimestre de 2004 y en 10.477.000 los varones ocupados en el período citado.

En cuanto a las tasas de ocupación por género, en el conjunto del año 2004 la tasa femenina de la población ocupada de 16 y más años ha aumentado en 1,5 puntos porcentuales (2 puntos la de la población femenina de 16 a 64 años), frente a un incremento de 4 décimas en la tasa de ocupación masculina de 16 y más años (1 décima de incremento en la correspondiente a la población de 16 a 64 años). Tras esta evolución al alza, los valores de las respectivas tasas de ocupación se situaban en el cuarto trimestre de 2004 en el 38,6% para la población femenina ocupada de 16 y más años y en el 49,7% para las de 16 a 64 años, mientras que las correspondientes masculinas alcanzan el 62,6% en los de 16 y más años y el 75,4% en los de 16 a 64 años.

El aumento del empleo en el conjunto del año 2004 ha beneficiado a los adultos que, en media del año, crecían en 449.600 ocupados, un 3,2% en relación al año 2003, mientras que, por el contrario, el empleo juvenil disminuía en 28.500, un 1,6% en tasa anual.

Por género, en el conjunto del año 2004 la ocupación femenina evolucionó de manera más positiva que la de los varones, ya que el descenso del empleo juvenil femenino fue menor que el del masculino (-9.300, un 1,3% frente a -19.100, un 1,9%), y el incremento de las ocupadas adultas fue mayor al de sus homólogos varones (311.700, un 5,5%, frente a 137.900, un 1,5%).

Las tasas de ocupación evolucionaron de forma similar a los ocupados en cuanto a la población adulta, ya que, en el conjunto del año 2004, la tasa de empleo de los adultos creció en 1 punto porcentual respecto al 2003, situándose en el 66,7% de su población. De manera diferente sucede en cuanto a la población juvenil, al incrementarse su tasa

de ocupación en 9 décimas porcentuales, pese al descenso de su nivel de ocupación, y situarse en el 37,7%.

Por género, la evolución de las tasas de ocupación femenina adulta evolucionaron de manera más favorable que la de los varones adultos, tanto en el conjunto del año 2004 como en el cuarto trimestre del año, mientras que las tasas de ocupación juvenil para ambos sexos evolucionan de manera similar en el conjunto del año y en el cuarto trimestre.

A excepción de los ocupados con nivel de estudios de Educación Primaria, todos los restantes niveles de estudios aumentaron su número de ocupados en el cuarto trimestre de 2004 en relación con un año antes. El incremento de mayor cuantía correspondió a los ocupados con Educación Superior, con un aumento de 235.400, un 6,5%, seguido por los ocupados con Educación Secundaria de Segunda Etapa-Bachillerato y por los de Educación Secundaria de Primera Etapa, con aumentos de 97.300, un 4,5%, y 91.000, un 1,8%, respectivamente. También son importantes cuantitativamente los aumentos registrados por los niveles de Enseñanzas Técnico Profesionales de Grado Medio y de Grado Superior.

Por género, en los niveles de Estudios Superiores y de Enseñanzas Técnico Profesionales de Grado Medio y de Grado Superior, la evolución del empleo femenino fue mejor que la del masculino, en tanto que en los dos niveles de Educación Secundaria fue similar, y en Educación Primaria la reducción del empleo femenino fue menos intensa que la del masculino. Destaca el incremento del empleo femenino en el nivel de Educación Superior con 142.600 personas más, un 7,0%, que un año antes.

Las tasas de ocupación se incrementaron en todos los niveles de estudios, a excepción de la práctica estabilidad presentada por el nivel de Educación Primaria, oscilando el incremento entre 1,7 puntos registrado por la tasa de ocupación del nivel de Enseñanzas Técnico Profesionales de Grado Superior y las 2 décimas de Educación Secundaria de Primera Etapa. La población del nivel de estudios de Enseñanzas Técnico Profesionales de Grado Superior registraba la tasa de ocupación más alta, el

77,7% en el cuarto trimestre de 2004, seguida del 75,7% de tasa del nivel de Educación Superior. El comportamiento por sexo de las tasas de ocupación mostraba una mejor evolución de las correspondientes al colectivo femenino que al masculino, incrementándose las primeras en todos los niveles de estudios, a excepción de Educación Primaria, mientras que los varones obtienen incrementos de sus tasas tan sólo en tres niveles de estudios.

Respecto de los ocupados según actividad económica, en cifras medias del año 2004, el empleo ha registrado un fuerte crecimiento en el sector Servicios respecto a la media de 2003, cifrándose su aumento en 395.600 personas, un 3,7% de tasa de crecimiento anual. También es importante el incremento anual registrado por el sector de la Construcción, con 74.200 empleos más en media que el año anterior, un 3,7%. Por el contrario, el sector industrial reducía sus cifras en 25.300 empleos, un 0,8% y el sector agrario lo hacía en 22.500, un 2,4%.

Según los datos aportados por la EPA, en cifras medias de 2004 respecto a 2003, tanto el empleo asalariado como el no asalariado han registrado incrementos en sus cifras, de mayor magnitud e intensidad el experimentado por el empleo asalariado, con 357.500 ocupados más que el año 2003, un 2,6%, que por el no asalariado, con 64.500 más, un 2,1%.

El comportamiento del empleo asalariado y no asalariado, reflejado en los datos de la EPA, se corresponde con la información aportada por la estadística de Afiliación a la Seguridad Social, ya que de esta fuente se desprende un aumento medio de afiliados por cuenta ajena en el conjunto del año 2004 respecto al anterior de 370.100, un 2,7%, y de 98.100, un 3,2%, de los afiliados por cuenta propia.

El empleo asalariado femenino tuvo un comportamiento más positivo que el masculino. Así, en cifras medias anuales de 2004, las asalariadas se incrementaron en 264.900 en relación con un año antes, un 4,9%, mientras que los varones lo hicieron en 91.400, un 1,1%.

Como hecho relevante de la evolución del empleo en el año 2004 cabe destacar el comportamiento del empleo indefinido a lo largo de dicho año, con una trayectoria de incrementos trimestrales que ha dado lugar a que, en cifras medias de 2004, haya crecido en 238.500 nuevos puestos, un 2,5%, respecto de la media obtenida en el año 2003. También el empleo temporal registraba en medias anuales, incrementos en sus cifras con 119.100, un 2,9%, más que el 2003.

En cuanto al empleo según el tipo de jornada, permiten constatar que el empleo a tiempo parcial creció a un ritmo mayor que el empleo a tiempo completo, un 9,5% frente al 2,0% en tasa interanual. No obstante, la cifra de asalariados con jornada a tiempo completo seguía siendo muy superior a la de asalariados a tiempo parcial, 12.718.400 frente a 1.237.000 en cifras medias de 2004, tras haberse incrementado en el último año en 249.900 y en 107.700, respectivamente. Tras esta evolución, la tasa de parcialidad en el conjunto del año 2004 se situaba en el 8,9% de la población asalariada, 6 décimas por encima de la registrada el año 2003.

Por sexo, el incremento del empleo a tiempo parcial fue debido mayoritariamente a la evolución del empleo femenino con este tipo de jornada, tanto en valores del conjunto del año 2004 como en los correspondientes al cuarto trimestre del referido año. También en la evolución del empleo a tiempo completo tuvieron mayor protagonismo las mujeres que los varones en los dos períodos considerados. Con ello, las tasas de parcialidad se situaron en el 17,9% la femenina y en el 2,6% la masculina, en el conjunto del año 2004, 9 décimas y 2 décimas por encima de las registradas en media de 2003, respectivamente.

Durante el año 2004 se registraron 16.350.800 contratos, de los cuales 1.419.700 eran indefinidos y 14.931.100 fueron temporales. De los contratos indefinidos, el 72,8%, 1.034.200, eran de jornada a tiempo completo y el 27,2% restante, 385.500 jornada a tiempo parcial. El 31,6% de los contratos indefinidos a tiempo completo eran contratos de carácter ordinario, habiéndose celebrado el resto, 707.300, acogiéndose a alguna de las medidas de fomento de la contratación estable. Dentro de éstos últimos, casi el 30%, el 29,8% eran contratos iniciales y el resto, 496.200, fueron conversiones de

contratos temporales en indefinidos. Por su parte, dentro de la contratación indefinida a tiempo parcial, el 42,7% fueron contratos de carácter ordinario y el 57,3% restante se acogieron a alguna medida de fomento de empleo estable, siendo, dentro de estos últimos, el 46,9% contratos iniciales y el 53,1% restante conversiones de temporales en indefinidos.

Del total de contratos temporales, el 77,7%, 11.595.400, se celebraron con jornada a tiempo completo, mientras que el 22,3% restante, 3.335.700, fueron contratos a tiempo parcial. Dentro de los primeros, los más numerosos fueron los contratos eventuales, con 5.462.200, el 47,1%, siguiendo en importancia cuantitativa los contratos por Obra o Servicio, con 4.762.300, el 41,1%. En la contratación temporal a tiempo parcial se observa una distribución similar a la ya descrita, siendo también más numerosos los contratos Eventuales y los de Obra o Servicio.

Por sexo, los contratos celebrados con mujeres representaron el 44,4% del total de contratos registrados en el año 2004, siendo también este mismo porcentaje el que representan las mujeres en la contratación temporal. Donde la diferencia por género se hace más notable es en la proporción de mujeres contratadas a tiempo parcial: en la contratación indefinida, las mujeres representan el 63,5% frente al 36,5% de varones, mientras que en la contratación temporal el 65,5% son mujeres frente al 34,5% de varones. Del total de contratos de esta naturaleza, el 65,3% se celebró con mujeres, lo que supone una tasa de contratación a tiempo parcial femenina del 33,4%, frente a una masculina del 14,2%.

De la evolución anual de los contratos registrados en 2004, cabe destacar el fuerte incremento del total en más de un millón seiscientos mil (1.682.700) contratos, aumento debido mayoritariamente a la evolución de los contratos temporales, 1.532.800 más que hace un año, frente al ligero aumento de los indefinidos, con 111.100 más que en el 2003. Todos los tipos de contratos registran aumentos anuales, a excepción de la leve reducción de los indefinidos a tiempo parcial celebrados con jóvenes menores de 30 años, y, entre los contratos temporales, las reducciones registradas por los «temporales de inserción», tanto a tiempo completo como parcial, y

«otros contratos». Los incrementos más cuantiosos los registran los contratos temporales de «Obra o Servicio» y los «Eventuales por circunstancias de la producción», tanto a tiempo completo como parcial.

Por sexo, cabe destacar que el aumento de la contratación femenina fue ligeramente superior al de la masculina, 852.200 frente a 830.600, aumentando en el conjunto del año la contratación indefinida y temporal para ambos sexos, en mayor cuantía, tanto en un tipo de contratación como en otra, de los contratos celebrados con mujeres.

En todas las Comunidades Autónomas, a excepción del Principado de Asturias y de Cantabria, se produjeron crecimientos del empleo en el cuarto trimestre de 2004 en relación con igual período del año anterior. Los incrementos más cuantiosos los registraron las Comunidades Autónomas de Andalucía, con 135.100 ocupados más, un 5,2%, Madrid con 89.600, un 3,8%, y la Comunidad Valenciana con 64.700, un 3,6%.

### **5.3. Principales características del paro**

El buen comportamiento del empleo durante el año 2004 y, sobre todo, el aumento registrado en el último trimestre del año, propiciaba una reducción del número de parados cifrada en 53.600 personas en media anual en relación al año 2003, un 2,5%. Asimismo, a lo largo del último año se han registrado, a excepción del segundo trimestre de 2004, descensos continuados de esta magnitud, que en el cuarto trimestre del año ha supuesto la disminución del número de parados en 120.000 personas sobre el mismo período del año 2003, una tasa de reducción interanual del 5,6%, lo que sitúa en 2.007.100 el número de desempleados en dicho trimestre.

Esta disminución del desempleo ha hecho posible que la tasa de paro se redujera en medio punto porcentual en media del año 2004 con respecto a 2003, reduciéndose asimismo en el cuarto trimestre de 2004 en 8 décimas porcentuales, respecto a la registrada en el cuarto trimestre de 2003, y situándose en el 10,4% de la población activa, la menor registrada en los últimos años. En términos trimestrales también se registra una disminución del desempleo de 24.200 personas, un 1,2%. Por su parte, el

paro registrado en las Oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal se redujo en diciembre de 2004 respecto al mismo mes del año anterior en un 2,4%, 41.200 parados menos, registrándose también una reducción respecto al mes de noviembre anterior de 12.400 personas. Los datos correspondientes al mes de enero de 2005, confirman la línea de descenso interanual del número de parados registrados con una reducción respecto al mes de enero de 2004 de 38.519 personas, lo que sitúa la cifra de parados registrada en ese mes en 1.723.449 personas.

En el conjunto del año 2004, ambos sexos registraron descensos anuales en sus cifras de paro, en mayor cuantía e intensidad el experimentado por las mujeres que el de los hombres, -36.200, un 3,0%, frente a -17.400, un 1,9%. Estos datos, que suponen una evolución positiva del paro para ambos sexos, contrasta con la registrada en 2003, período en el que se elevó el número de parados, tanto para los varones como para las mujeres.

La tasa de paro femenina evolucionó mejor que la masculina en 2004, al reducirse la primera en un punto porcentual y la segunda en 2 décimas en media del pasado año en relación a los valores registrados en 2003.

En lo que respecta a la evolución del paro según grupos de edad, en cifras medias del año 2004, el paro juvenil se había reducido significativamente en 29.100, un 5,7%, en relación con un año antes. También el paro adulto se redujo en el conjunto del año 2004, 24.600 parados menos, un 4,3%, registrando una evolución positiva en los dos últimos trimestres del año, cerrándose con una reducción interanual en el cuarto trimestre de 69.300 parados, un 4,3%. El descenso del paro juvenil en el conjunto del año 2004 fue debido al comportamiento tanto de los varones como de las mujeres, ya que entre los primeros el paro se redujo en media en 17.100, un 6,9%, en relación al año anterior, y el de las segundas lo hizo en 12.000, un 4,6%. También, el paro de los adultos, se reduce para ambos sexos, con mayor intensidad entre las mujeres, con 24.100 paradas menos que un año antes, un 2,5%, frente a la ligera disminución de los adultos varones, 400 menos, un 0,1%.

El descenso del paro juvenil en media del año 2004, produjo una reducción de 7 décimas en su tasa de paro, en tanto que la tasa de paro de los adultos se redujo en 4 décimas porcentuales en media de 2004. Por sexo, las tasas de paro femeninas, tanto de las jóvenes como de las adultas, registraron descensos anuales en el conjunto del año 2004, mientras que las respectivas tasas masculinas también se redujeron, con menor intensidad la de los adultos.

La evolución de las tasas de paro por sexo presenta algunas diferencias, ya que las masculinas se reducen en todos los niveles educativos, mientras que, por el contrario, las tasas de paro de las mujeres con niveles de estudios de Educación Técnico Profesional de Grado Medio y de Educación Secundaria- Bachillerato aumentan, aunque muy ligeramente, en 1 décima porcentual cada una.

Los datos aportados por la EPA para el conjunto del año 2004, muestran que el paro se redujo en todos los sectores de actividad, con la única excepción del Sector Servicios que registra un aumento de 11.100 parados en relación con un año antes, un 1,2%. La mayor reducción del número de parados se centra en el colectivo “no clasificable”, que incluye a los que buscan empleo por primera vez y a los que lo han perdido hace más de tres años, con 42.400 parados menos que en 2003, un 6,9%, cifrándose en 11.900, un 4,8%, el descenso registrado en el sector industrial, en 2.700, un 1,4%, en la Construcción y en 7.700, un 4,4%, en la Agricultura.

Por lo que respecta a las tasas de paro, en el conjunto del año 2004 en relación con el año anterior se redujeron en todos los sectores de actividad económica, en cuantías de 4 décimas en la Construcción, 3 décimas en el sector agrario y en el industrial y 2 décimas en los Servicios. Asimismo, al finalizar el pasado año, las tasas de paro registraron reducciones interanuales en todos los sectores, a excepción de la estabilidad presentada por el sector agrario, siendo la reducción más importante la experimentada por la Construcción con una disminución respecto al cuarto trimestre de 2003, de 1,3 puntos porcentuales, y cifrándose en 3 décimas las registradas por la Industria y los Servicios respectivamente. Dentro del sector no agrario, es la Construcción la que registra la tasa de paro más alta, el 9,1% en el cuarto trimestre de 2004, elevándose,



respectivamente, al 7,7% y al 7,4% las tasas de paro de los servicios y de la industria y situándose en el 14,4% la correspondiente a la Agricultura.

Respecto al año anterior, en el conjunto del año 2004 el paro de larga duración (PLD) se redujo en 49.600 personas, registrando, igualmente, una evolución positiva en el cuarto trimestre de 2004 respecto al mismo período del año anterior, al reducirse el número de parados que se encontraban en esta situación en 77.900, lo que sitúa la cifra de este colectivo en 710.800 a finales del año 2004. El colectivo juvenil ha sido el más beneficiado en lo que respecta a la disminución de la incidencia del P D, tanto en el conjunto del año 2004 como en términos interanuales en el cuarto trimestre, al reducirse en el primer período en un 2,4% y en el segundo en un 3,7%, cifrándose en el 24,3% en el cuarto trimestre de 2004.

#### **5.4. El mercado de trabajo en el 2005**

Examinado el comportamiento del mercado de trabajo el pasado año, se muestran algunos datos relativos a la EPA del primer semestre de 2005 extraídos de la información publicada por el Instituto de la Mujer.

De acuerdo a los datos de la EPA del segundo trimestre del 2005 y conforme a la nueva metodología, se contabilizaban en España casi 19 millones de ocupados y casi dos millones de parados. Entre ellos, la mujer supone algo más del 40% de los ocupados y el 54% de los parados. Especialmente significativo es el dato que la mujer supone el 64% de los parados en busca del primer empleo.

**Población de 16 y más años, clasificada según su relación con la actividad económica (nueva metodología EPA-2005, datos en miles)**

		2001	2002	2003	2004	2005	
						I Trim.	II Trim.
<b>Datos absolutos: ambos sexos</b>	<b>TOTAL</b>	<b>34.246,3</b>	<b>34.846,0</b>	<b>35.434,3</b>	<b>36.038,3</b>	<b>36.187,6</b>	<b>36.334,6</b>
	Activas/os	18.292,0	19.037,2	19.811,7	20.447,5	20.592,2	20.839,6
	Ocupadas/os	16.348,2	16.825,4	17.559,7	18.288,1	18.492,7	18.894,9
	Paradas/os	1.943,8	2.211,8	2.252,1	2.159,4	2.099,5	1.944,7
	Buscan 1er empleo	340,1	385,0	367,9	310,8	256,8	258,1
	Inactivas/os	15.931,5	15.808,9	15.622,6	15.590,8	15.595,4	15.494,9
	Pob. contada aparte	22,8	-				
<b>% Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>51,32</b>	<b>51,26</b>	<b>51,21</b>	<b>51,13</b>	<b>51,12</b>	<b>51,10</b>
	Activas/os	39,35	40,09	40,73	41,27	41,22	41,42
	Ocupadas/os	37,32	38,00	38,79	39,43	39,64	40,10
	Paradas/os	56,49	55,97	55,89	56,86	55,19	54,23
	Buscan 1er empleo	67,92	61,66	62,98	62,03	64,72	63,73
	Inactivas/os	64,50	64,72	64,50	64,07	64,18	64,12
	Pob. contada aparte		-				

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

**Población ocupada, según situación profesional y tipo de jornada**  
(nueva metodología EPA-2005, datos en miles)

		2.000	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	
							I Trim.	II Trim.
<b>Ambos sexos</b> Datos absolutos (en miles)	<b>TOTAL</b>	<b>15.782,30</b>	<b>16.348,20</b>	<b>16.825,40</b>	<b>17.559,70</b>	<b>18.288,10</b>	<b>18.492,70</b>	<b>18.894,90</b>
	Trabajadores/as por cuenta propia	3.124,60	3.182,00	3.109,90	3.164,80	3.246,90	3.485,80	3.428,20
	Jornada completa	2.907,90	2.966,60	2.911,10	2.945,60	3.023,50	2.998,90	2.994,40
	Jornada parcial	216,70	215,40	198,80	219,20	223,30	486,90	433,80
	Jornada parcial por obligaciones familiares (**)	43,30	29,90	29,90	33,10	30,70		
	Asalariadas/os	12.640,90	13.148,00	13.698,80	14.374,60	15.022,40	14.977,00	15.440,10
	Jornada completa	11.653,20	12.066,50	12.555,50	13.130,00	13.654,50	13.046,30	13.462,90
	Jornada parcial	987,70	1.081,40	1.143,30	1.244,60	1.367,90	1.930,70	1.977,30
	Jornada parcial por obligaciones familiares (**)	95,30	88,10	110,10	116,00	126,30		
	Otra situación	16,80	18,30	16,70	20,30	18,80	29,90	26,60
<b>% Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>36,87</b>	<b>37,32</b>	<b>38,00</b>	<b>38,79</b>	<b>39,43</b>	<b>39,64</b>	<b>40,10</b>
	Trabajadores/as por cuenta propia	30,17	30,41	29,94	30,98	31,36	31,79	32,40
	Jornada completa	27,28	27,50	27,42	28,04	28,70	26,40	27,64
	Jornada parcial	68,90	70,52	66,85	70,48	67,35	65,00	65,21
	Jornada parcial por obligaciones familiares (*)	99,31	99,00	97,99	100,00	98,05		
	Asalariadas/os	38,53	38,98	39,81	40,51	41,15	41,46	41,81
	Jornada completa	34,99	35,31	35,97	36,56	37,06	35,58	36,06
	Jornada parcial	80,31	79,94	82,07	82,20	82,03	81,18	80,93
	Jornada parcial por obligaciones familiares (*)	98,74	99,55	99,46	98,45	99,05		
	Otra situación	37,50	44,81	49,70	37,44	52,66	40,13	41,35

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Respecto de la población ocupada según sectores de actividad al segundo trimestre de 2005 se constataba una caída en los ocupados de la agricultura y un notable incremento en el sector servicios. En el caso de las mujeres su participación mayoritaria y con tendencia a incrementar es en el sector servicios, donde trabajan más mujeres que hombres.

***Población ocupada, según sector de actividad  
(nueva metodología EPA-2005)***

		<b>2.002</b>	<b>2.003</b>	<b>2.004</b>	<b>2.005</b>	
					I Trim.	II Trim.
<b>Ambos sexos*</b>	<b>TOTAL</b>	<b>16.825,4</b>	<b>17.559,7</b>	<b>18.288,1</b>	<b>18.492,7</b>	<b>18.894,9</b>
	Agricultura	973,1	1.012,1	980,4	1.017,3	986,6
	Industria	3.226,3	3.164,7	3.246,8	3.257,5	3.262,8
	Construcción	1.993,3	2.122,2	2.331,2	2.270,5	2.339,3
	Servicios	10.591,7	11.260,8	11.729,6	11.947,3	12.306,3
<b>% Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>38,00</b>	<b>38,79</b>	<b>39,43</b>	<b>39,64</b>	<b>40,10</b>
	Agricultura	26,71	27,00	27,76	27,19	27,13
	Industria	25,10	23,89	24,76	24,68	24,86
	Construcción	5,40	5,46	5,30	5,70	5,49
	Servicios	49,06	50,32	51,30	51,22	51,76

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

**Población ocupada, según su estructura familiar  
(distribución porcentual)**

		2001	2002	2003	2004
<b>Mujeres</b> (Distribución Porcentual)	Persona sola	7,80	8,21	7,60	9,00
	Personas juntas sin vínculo matrimonial	2,90	2,37	3,64	4,80
	Matrimonio/Pareja sin hijos/as	12,40	13,05	10,86	13,20
	Matrimonio/Pareja con hijos/as	53,00	51,95	50,47	48,20
	Matrimonio/Pareja sin hijos/as y con otros/as	0,70	1,12	1,43	1,00
	Matrimonio/Pareja con hijos/as y con otros/as	5,00	5,24	6,47	5,40
	Varios matrimonios/Parejas con o sin hijos/as	0,60	13,91	15,51	14,60
	Familia Monoparental	16,20	4,15	4,02	3,70
	Otro tipo	1,50	1,50	0,00	0,00
<b>Hombres</b> (Distribución Porcentual)	Persona sola	6,90	5,45	6,06	8,40
	Personas juntas sin vínculo matrimonial	2,30	1,72	1,81	3,50
	Matrimonio/Pareja sin hijos/as	12,30	12,55	12,25	15,80
	Matrimonio/Pareja con hijos/as	64,70	65,60	63,45	56,90
	Matrimonio/Pareja sin hijos/as y con otros/as	1,20	1,37	1,59	1,20
	Matrimonio/Pareja con hijos/as y con otros/as	4,80	5,23	6,27	5,50
	Varios matrimonios/Parejas con o sin hijos/as	0,60	5,36	5,96	5,90
	Familia Monoparental	6,30	2,71	2,61	2,80
	Otro tipo	0,90	0,90	0,00	0,00

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

**Tasas de paro, por sector de actividad  
(nueva metodología EPA-2005)**

		2002	2003	2004	2005	
					I Trim.	II Trim.
<b>Ambos sexos</b>	<b>TOTAL</b>	<b>11,62</b>	<b>11,37</b>	<b>10,56</b>	<b>10,20</b>	<b>9,33</b>
	Agricultura	15,71	14,60	14,40	9,53	10,09
	Industria	7,18	7,44	7,21	5,25	4,81
	Construcción	9,87	9,31	7,72	6,91	5,91
	Servicios	7,89	7,87	7,65	6,08	5,16
<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>16,22</b>	<b>15,60</b>	<b>14,55</b>	<b>13,65</b>	<b>12,22</b>
	Agricultura	25,53	23,96	24,36	15,72	15,74
	Industria	12,27	12,59	12,23	8,28	6,55
	Construcción	11,95	9,60	10,18	4,36	5,45
	Servicios	10,09	9,95	9,52	7,21	6,00
<b>Hombres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>8,54</b>	<b>8,46</b>	<b>7,76</b>	<b>7,77</b>	<b>7,29</b>
	Agricultura	11,45	10,52	10,00	6,98	7,79
	Industria	5,34	5,69	5,44	4,22	4,23
	Construcción	9,75	9,29	7,58	7,06	5,94
	Servicios	5,66	5,66	5,61	4,86	4,25

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

El estado civil influye significativamente en el paro, no en vano es entre los casados donde menor porcentaje representa. En el caso de las mujeres la tasa de paro a pesar de reducirse continua situándose cinco puntos por encima de la de los hombres, siendo significativo el paro entre las solteras.

***Tasas de paro, por estado civil  
(nueva metodología EPA-2005)***

		<b>2005</b>	
		I Trim.	II Trim.
<b>Ambos Sexos</b>	<b>TOTAL</b>	<b>10,19</b>	<b>9,33</b>
	Casadas/os	7,28	6,48
	Solteras/os	14,66	13,45
	Viudos/as	8,98	10,88
	Separados/as o Divorciados/as	11,20	10,52
<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>13,64</b>	<b>12,22</b>
	Casadas/os	11,65	10,48
	Solteras/os	17,06	15,10
	Viudos/as	9,67	12,70
	Separados/as o Divorciados/as	12,80	10,14
<b>Hombres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>7,77</b>	<b>7,29</b>
	Casadas/os	4,44	3,89
	Solteras/os	13,01	12,30
	Viudos/as	6,92	5,38
	Separados/as o Divorciados/as	9,01	11,03

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

**Contratos registrados, por modalidad y duración**

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>AMBOS SEXOS</b> Datos absolutos	<b>TOTAL</b>	<b>11.663.279</b>	<b>13.235.327</b>	<b>13.828.919</b>	<b>14.056.484</b>	<b>14.179.248</b>	<b>14.668.063</b>	<b>16.350.784</b>
	<b>DURACIÓN INDEFINIDA</b>	<b>970.964</b>	<b>1.218.264</b>	<b>1.208.414</b>	<b>1.304.087</b>	<b>1.282.960</b>	<b>1.269.768</b>	<b>1.419.718</b>
	Ordinario	178.033	220.789	313.869	318.478	434.341	423.732	491.648
	Fomento de la contratación indefinida	645.521	799.868	656.804	742.091	848.619	846.036	928.070
	Contrato inicial	331.841	389.539	437.178	269.491	308.865	292.213	314.626
	A jóvenes	234.616	283.337	314.715	139.234	145.905	126.690	127.152
	A parados de larga duración	13.453	11.373	21.604	11.778	12.065	11.010	11.680
	A parados mayores de 45 años	76.744	84.795	85.392	65.712	75.096	76.152	86.727
	A minusválidos	7.028	10.034	15.316	15.659	10.047	10.128	11.200
	A Trabajadores en riesgo de exclusión	-	-	151	264	-	-	-
	A mujeres subrepresentadas y reincorporadas	-	-	-	2.901	3.924	3.401	5.031
	A otros (1)	-	-	-	33.943	61.828	64.832	72.836
	Conversión en indefinidos	313.680	410.329	219.626	472.600	539.754	553.823	613.444
	De contratos formativos	47.803	48.989	42.731	43.642	40.873	34.370	34.148
	De obra o servicio	44.141	52.963	28.330	70.679	83.860	100.756	110.097
	De eventual por circunstancias producción	84.342	149.861	99.136	262.963	331.589	402.510	448.095
	De lanzamiento de nueva actividad	84.135	55.153	6.299	85.928	-	-	-
	De tiempo parcial	147.410	197.607	237.741	243.518	71.552	-	-
	De otros contratos temporales	53.259	103.363	43.130	9.388	11.880	16.187	21.104
	<b>DURACIÓN TEMPORAL</b>	<b>10.692.315</b>	<b>12.017.063</b>	<b>12.620.505</b>	<b>12.752.397</b>	<b>12.896.288</b>	<b>13.398.295</b>	<b>14.931.066</b>
	Obra o servicio	3.177.197	3.878.145	4.133.772	4.075.495	5.058.733	5.323.303	6.057.836
	Eventuales por circunstancias de la producción	4.113.998	4.547.402	4.830.731	4.836.729	6.233.171	6.466.845	7.117.436
	Interinidad	586.706	709.332	715.132	734.561	1.003.414	1.067.405	1.234.104
	Prácticas	94.926	94.672	92.279	75.762	78.195	76.471	85.845
	Formación	147.415	154.000	119.091	121.207	126.568	125.774	126.534
Minusválidos	16.661	20.735	19.171	19.410	9.181	9.567	11.093	
Sustitución por jubilación a los 64 años	2.921	2.888	2.754	2.194	1.497	1.135	1.684	
Temporal de inserción	-	-	-	-	52.724	89.247	67.523	
Relevo	-	-	-	-	7.312	10.766	16.030	
Jubilación parcial	-	-	-	-	6.806	10.327	15.780	
Tiempo parcial	2.219.683	2.215.216	2.274.363	2.421.766	-	-	-	
Trabajadores en riesgo de exclusión social	-	-	1.047	1.302	-	-	-	
Otros	332.808	394.673	432.165	463.971	318.687	217.455	197.201	
<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>39,42</b>	<b>41,09</b>	<b>42,27</b>	<b>43,00</b>	<b>43,28</b>	<b>43,77</b>	<b>44,43</b>
	<b>DURACIÓN INDEFINIDA</b>	<b>37,05</b>	<b>39,91</b>	<b>41,35</b>	<b>43,97</b>	<b>44,33</b>	<b>44,96</b>	<b>45,37</b>
	Ordinario	30,81	31,00	32,73	28,43	34,75	35,50	36,05
	Fomento de la contratación indefinida	34,47	37,73	38,82	44,67	49,24	49,70	50,30
	Contrato inicial	33,99	35,53	38,12	51,91	64,84	66,36	67,26
	A jóvenes	37,98	39,33	41,09	60,21	73,24	76,22	77,21
	A parados de larga duración	38,49	43,57	50,68	45,38	45,83	46,72	48,01
	A parados mayores de 45 años	22,09	23,18	25,43	27,35	37,53	39,49	41,18
	A minusválidos	22,00	23,47	30,26	28,90	30,01	31,62	32,96
	A Trabajadores en riesgo de exclusión	-	-	15,89	31,06	-	-	-
	A mujeres subrepresentadas y reincorporadas	-	-	-	100,00	100,00	100,00	100,00
	A otros (1)	-	-	-	74,38	85,36	85,64	87,03
	Conversión en indefinidos	34,97	39,82	40,23	40,55	40,31	40,91	41,60
	De contratos formativos	44,87	44,07	42,95	43,18	43,94	44,59	44,56
	De obra o servicio	22,31	24,77	28,40	30,66	30,04	35,11	33,23
	De eventual por circunstancias producción	29,50	31,14	33,34	34,57	36,89	41,87	43,14
	De lanzamiento de nueva actividad	34,42	33,89	33,81	65,10	-	-	-
	De tiempo parcial	55,93	58,70	59,70	62,12	65,46	-	-
	De otros contratos temporales	46,13	61,26	62,05	45,49	44,20	45,31	47,92
	<b>DURACIÓN TEMPORAL</b>	<b>39,64</b>	<b>41,21</b>	<b>42,35</b>	<b>42,90</b>	<b>43,17</b>	<b>43,66</b>	<b>44,34</b>
	Obra o servicio	21,82	25,21	27,03	26,03	32,01	32,30	33,39
	Eventuales por circunstancias de la producción	38,68	40,64	41,65	42,28	47,40	48,05	48,72
	Interinidad	62,23	65,21	66,64	66,31	71,00	71,67	72,05
	Prácticas	47,53	48,35	48,65	48,87	49,35	49,29	49,19
	Formación	32,71	34,04	34,84	37,73	37,77	38,34	36,84
Minusválidos	34,16	35,86	35,59	36,34	28,61	30,22	31,43	
Sustitución por jubilación a los 64 años	24,10	25,83	25,38	27,12	28,79	29,69	31,77	
Temporal de inserción	-	-	-	-	51,24	55,28	58,49	
Relevo	-	-	-	-	22,70	23,14	25,91	
Jubilación parcial	-	-	-	-	10,53	11,64	13,36	
Tiempo parcial	60,20	61,46	62,94	64,27	-	-	-	
Trabajadores en riesgo de exclusión social	-	-	28,94	31,11	-	-	-	
Otros	45,81	49,60	49,44	49,56	51,06	53,18	51,89	

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. Movimiento Laboral Registrado. INEM, Instituto Social de la Marina y Servicios de Empleo de las CCAA.

**Tasas de actividad, ocupación y paro**

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
									I Trim.	II Trim.
<b>Ambos sexos</b>	TASA DE ACTIVIDAD	52,21	52,95	53,98	53,41	54,63	55,91	56,74	56,9	57,35
	TASA DE OCUPACIÓN	42,81	44,90	46,74	47,74	48,29	49,56	50,75	51,1	52
	TASA DE PARO	17,99	15,19	13,42	10,63	11,62	11,37	10,56	10,20	9,33
<b>Mujeres</b>	TASA DE ACTIVIDAD	39,50	40,73	41,76	40,96	42,72	44,47	45,79	45,89	46,49
	TASA DE OCUPACIÓN	29,21	31,64	33,55	34,71	35,79	37,54	39,13	39,63	40,81
	TASA DE PARO	26,04	22,31	19,68	15,25	16,22	15,60	14,55	13,65	12,22
<b>Hombres</b>	TASA DE ACTIVIDAD	65,66	65,88	66,88	66,55	67,16	67,92	68,19	68,42	68,71
	TASA DE OCUPACIÓN	57,21	58,94	60,67	61,47	61,42	62,17	62,90	63,10	63,70
	TASA DE PARO	12,86	10,53	9,29	7,62	8,54	8,46	7,76	7,77	7,29

Nota: A partir del I trimestre de 2002, y con carácter retroactivo desde el I trimestre de 2001, el INE cambia la metodología de la EPA. Los datos de esta tabla están recalculados, pero solo se incluye la nueva definición de parado a partir del I trimestre de 2001, por ello, sólo la tasa de ocupación puede ser comparada antes y después de ésta fecha.

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.



## **6. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

Visto el estado del mercado de trabajo, de igual manera se examina la Encuesta de Calidad de vida en el Trabajo donde se pone de relieve la visión de los trabajadores y trabajadoras en lo que a los principales aspectos le atañen.

Anualmente el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales publica la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) desde la cual es posible establecer la situación de los trabajadores en nuestro país en cuanto a los principales aspectos que marca en devenir laboral y la percepción de esta situación por el propio trabajador. Desde esta información se pueden analizar las situaciones reales de las actividades y relaciones que se producen en el entorno de trabajo.

Para analizar los niveles medios, grados y razones de satisfacción en el trabajo de los ocupados entrevistados se empleó la siguiente escala: El nivel medio de satisfacción se ha obtenido a partir de la autclasificación del ocupado según una escala de cero a diez puntos, y para considerar el grado de satisfacción, los valores comprendidos entre 1 y 10 se han agregado del modo siguiente: 8, 9 y 10 (muy satisfecho), 5, 6 y 7 (satisfecho), y 1, 2, 3 y 4 (poco satisfecho).

Respecto del **nivel medio de satisfacción en el trabajo** que realizan los ocupados es de 6,79 puntos, en una escala de 0 a 10, siendo ligeramente más alto en los varones (6,81 puntos) que en las mujeres (6,77 puntos). Con relación al grado de satisfacción laboral el 89,1 por ciento de los ocupados entrevistados se manifiestan satisfechos o muy satisfechos con su trabajo (el 51,0 por ciento se manifiestan muy satisfechos), frente al 9,5 por ciento de ocupados que están poco satisfechos con su actividad laboral.

Genéricamente, los varones y las mujeres presentan grados de satisfacción prácticamente idénticos, ya que el 89,1 por ciento los varones y el 89,0 ciento de las mujeres se manifiestan satisfechos o muy satisfechos con su trabajo. Por edades, el mayor nivel medio de satisfacción laboral se produce entre los ocupados comprendidos

entre 16 y 19 años (7,05 puntos) y entre 55 y 64 años (7,02 puntos). Por otra parte los ocupados de 20 a 24 años son quienes menor nivel medio de satisfacción laboral manifiestan (6,64 puntos), aunque este va aumentando con la edad hasta alcanzar los 64 años.

Los mayores niveles medios de satisfacción laboral se producen entre los ocupados con estudios universitarios (7,08 puntos), siendo, asimismo, los universitarios quienes manifiestan mayor grado de satisfacción con su empleo, con un 57,4 por ciento de muy satisfechos.

Por situación profesional, los ocupados con mayores niveles medios de satisfacción en el empleo son las mujeres empresarias con asalariados (7,69 puntos), las cooperativistas (7,64 puntos) y los varones que trabajan en negocios familiares, con salario (7,58 puntos), y sin salario (7,40 puntos). Los asalariados del sector público (7,11 puntos) manifiestan niveles medios de satisfacción superiores a los asalariados del sector privado (6,63 puntos).

En relación a la ocupación de los entrevistados, son los varones directivos de las empresas y de la Administración los ocupados con mayor nivel medio de satisfacción (7,58 puntos) y los que en mayor medida se manifiestan muy satisfechos en su trabajo (63,1 por ciento de muy satisfechos), mientras que las mujeres trabajadoras cualificadas en agricultura y pesca y los varones trabajadores no cualificados son los que manifiestan menor nivel medio de satisfacción (5,72 puntos, y 6,35 puntos, respectivamente).

Por sectores de actividad económica, son los ocupados del sector servicios quienes presentan mayor grado de satisfacción laboral (53,3 por ciento de muy satisfechos), frente a los ocupados del sector primario, que son los que se muestran menos satisfechos con su trabajo (39,0 por ciento de muy satisfechos).

En relación al nivel medio de satisfacción por secciones de actividad, son los ocupados en la educación (7,47 puntos) y en la producción y distribución de electricidad, gas y agua (7,45 puntos), quienes presentan mayor nivel medio de satisfacción con el trabajo

que realizan, mientras que los ocupados en el servicio doméstico son quienes se manifiestan menos satisfechos con su trabajo (5,79 puntos de nivel medio).

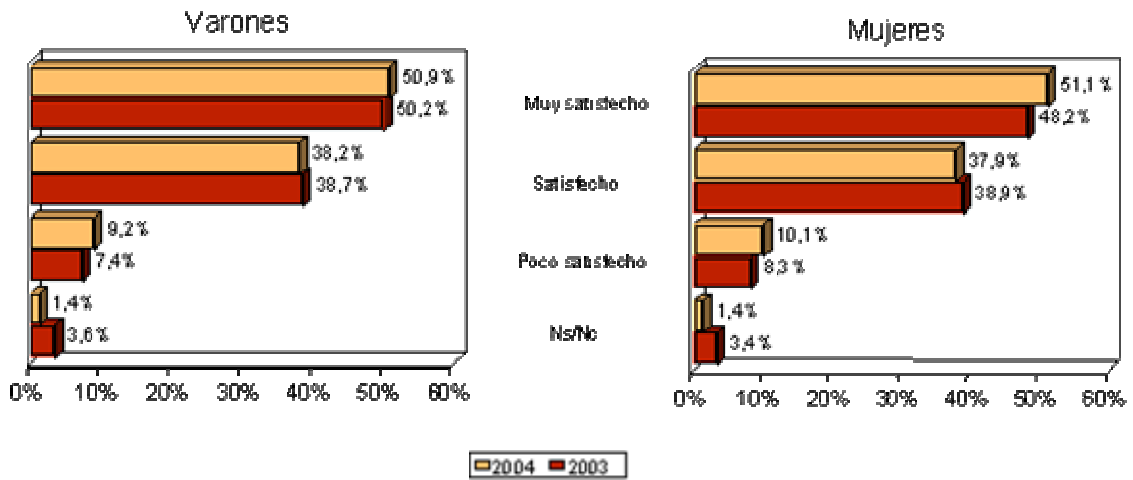
Todas las Comunidades Autónomas presentan un nivel medio de satisfacción laboral superior a los seis puntos y medio, con excepción de la comunidad autónoma de Galicia (6,37 puntos), y destacando Aragón (7,40 puntos) y Navarra (7,14 puntos). Por tamaño del municipio, los niveles medios de satisfacción en el trabajo oscilan entre los 6,90 puntos en los municipios de 100.001 a 1.000.000 de habitantes y los 6,52 puntos en los municipios de más de 1.000.000 de habitantes.

Por tamaño de la empresa, es en las empresas pequeñas de 10 a 49 trabajadores (54,0 por ciento de muy satisfechos) y de menos de 10 trabajadores (52,8 por ciento de muy satisfechos) donde los trabajadores declaran sentirse más satisfechos con su trabajo, frente a las empresas de 50 a 249, que es donde los ocupados se encuentran menos satisfechos con su ocupación laboral (46,1 por ciento de muy satisfechos). No obstante, si se contempla la satisfacción de modo genérico (sumando satisfechos y muy satisfechos), las diferencias son mínimas entre los diferentes tamaños de empresa.

En relación a los datos de satisfacción obtenidos en el año 2004, la comparación con los datos del año 2003 pone de manifiesto que en el año 2004 el porcentaje de ocupados que se encuentran muy satisfechos con su trabajo (51,0 por ciento) es superior al porcentaje del año 2003 (49,5 por ciento). Asimismo, el porcentaje de ocupados que se manifiestan genéricamente satisfechos con su empleo en el año 2004 (89,1 por ciento) es superior al del año 2003 (88,3 por ciento).

Analizando la evolución de la satisfacción en el trabajo por sexo, en el año 2004 y respecto al año 2003, también se ha incrementado el porcentaje de varones y mujeres que se manifiestan muy satisfechos con su trabajo (50,9 por ciento de varones y 51,1 por ciento de mujeres en el 2004, y 50,2 por ciento de varones y 48,2 por ciento de mujeres en el 2003). Al mismo tiempo, tanto los varones como las mujeres, en el año 2004 están genéricamente más satisfechos que en el año 2003 (varones: 89,1 por ciento en 2004, y 88,9 por ciento en 2003, mujeres: 89,0 por ciento en 2004 y 87,1 por ciento en 2003).

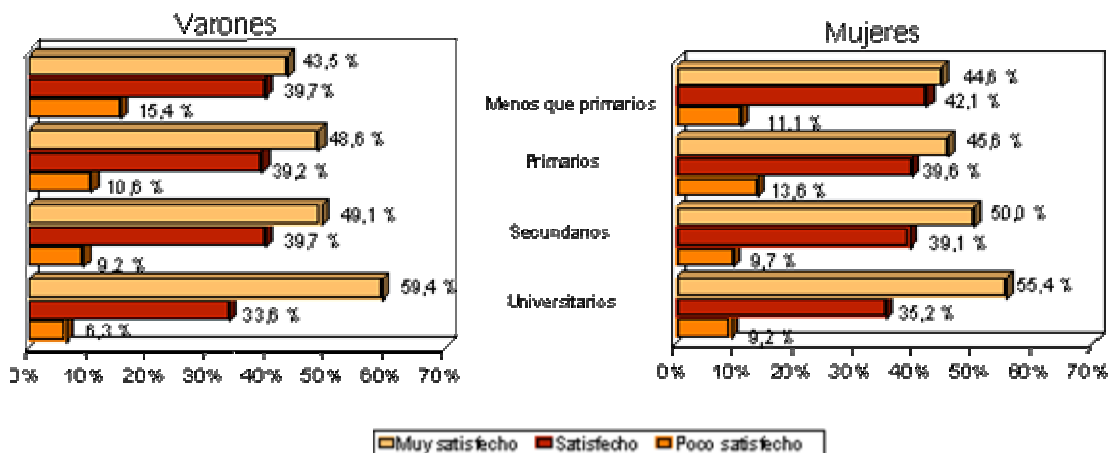
**Ocupados, según grado de satisfacción con su trabajo, por sexo**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Según el sexo y nivel de estudios de los ocupados entrevistados, son los ocupados con estudios universitarios los que más manifiestan sentirse muy satisfechos con su trabajo, ya que un 59,4 por ciento de varones universitarios y un 55,4 por ciento de mujeres universitarias se manifiestan en el este sentido. Al mismo tiempo, los porcentajes de ocupados muy satisfechos con su actividad laboral, tanto en varones como en mujeres, disminuyen a medida que el nivel de estudios es inferior.

**Ocupados, según grado de satisfacción con su trabajo y nivel de estudios, por sexo**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

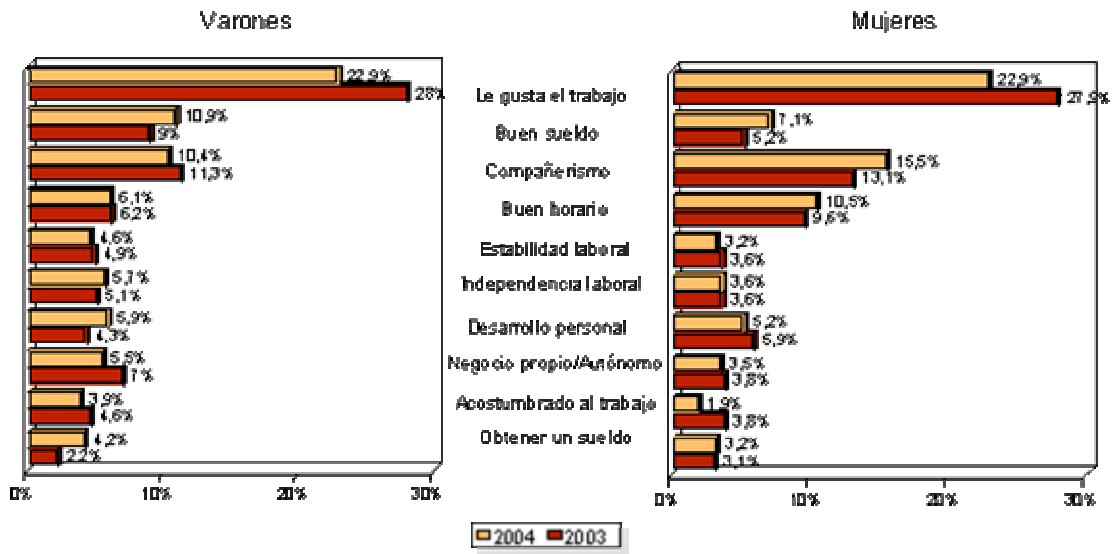
Analizando las **razones de satisfacción en el trabajo** de los ocupados que se manifestaron genéricamente satisfechos con su empleo, es decir, de aquellos trabajadores que respondieron valores comprendidos entre 5 y 7 (satisfechos) y entre 8 y 10 (muy satisfechos) en la escala referida anteriormente.

En el año 2004, la causa principal de satisfacción laboral continúa siendo el gusto por el trabajo (22,9 por ciento), si bien disminuye en más de cinco puntos porcentuales respecto al año 2003 (28,0 por ciento). El compañerismo (12,4 por ciento), la obtención de un buen sueldo (9,4 por ciento) y el buen horario laboral (7,8 por ciento) son otros motivos destacados de satisfacción laboral. Además todas estas razones han ganado importancia respecto al año 2003, en el que representaban un 12,0, un 7,6 y un 7,5 por ciento, respectivamente. Pierden relevancia como motivos de satisfacción en el trabajo la estabilidad laboral (4,0 por ciento en 2004 y 4,4 por ciento en 2003) y la dirección de un negocio propio o ser autónomo (4,7 por ciento en 2004 y 5,8 por ciento en 2003). La mera obtención de un sueldo (3,8 por ciento) como razón de satisfacción en el empleo se incrementa notablemente respecto al año 2003 (2,5 por ciento).

Del estudio por sexo de las razones de satisfacción laboral y de su evolución se observa que, durante el año 2004, tanto los varones como las mujeres consideran el gusto por su trabajo como motivo principal de satisfacción laboral (22,9 por ciento), si bien también se detecta una importante disminución porcentual respecto al año 2003 en ambos casos (28,0 por ciento en los varones y 27,9 por ciento en las mujeres).

Ha de destacarse, asimismo, que en el año 2004 los varones valoran fundamentalmente el buen sueldo (10,9 por ciento), el desarrollo personal (5,9 por ciento), y la independencia laboral (5,7 por ciento) más que las mujeres (7,1 por ciento, 5,2 por ciento y 3,6 por ciento, respectivamente), mientras que las ocupadas entrevistadas valoran el compañerismo (15,5 por ciento) y un buen horario (10,5 por ciento) más que los ocupados (10,4 por ciento y 6,1 por ciento, respectivamente).

**Ocupados, según las razones de satisfacción con su trabajo, por sexo**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Por nivel de estudios, todos los ocupados valoran el gusto por el trabajo que realizan como principal motivo de satisfacción, en porcentajes que fluctúan entre el 21,1 por ciento en los ocupados con estudios primarios y el 24,1 por ciento de quienes poseen estudios inferiores a los primarios. Los universitarios valoran también el desarrollo personal (12,1 por ciento), los ocupados con estudios secundarios y primarios valoran el compañerismo (14,2 por ciento y 11,4 por ciento, respectivamente) y los ocupados con estudios menores a primarios dan también importancia a la obtención de un buen sueldo (11,6 por ciento).

Por situación profesional, todos los ocupados manifiestan el gusto por su trabajo como motivo fundamental de satisfacción, con excepción de los empresarios o profesionales con asalariados y quienes trabajan en negocios familiares, que valoran el carácter propio o familiar de su actividad. Los asalariados del sector público valoran también un buen horario (11,3 por ciento), mientras que los asalariados del sector privado lo hacen con el buen ambiente laboral (16,0 por ciento) y un buen sueldo (11,1 por ciento).

Por ocupación, igualmente el gusto por el trabajo es la principal razón de satisfacción. No obstante, ha de destacarse que el desarrollo personal o vocación es una razón muy importante de satisfacción para los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (15,2 por ciento), mientras que las fuerzas armadas (28,4 por ciento), los empleados administrativos (19,4 por ciento), los trabajadores no cualificados (17,9 por ciento), los técnicos y profesionales de apoyo (15,6 por ciento) y los trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio (14,7 por ciento), valoran el compañerismo como la segunda razón de satisfacción en el empleo.

Por secciones de actividad, es en otras actividades sociales y servicios personales (32,6 por ciento) y en la administración pública (30,8 por ciento) donde los ocupados dan más importancia al gusto por el trabajo, mientras que los ocupados en pesca valoran más un buen sueldo (34,1 por ciento), los ocupados en industrias extractivas valoran más el compañerismo (22,2 por ciento) y los ocupados en educación dan más valor al desarrollo personal (15,6 por ciento).

Los ocupados de todas las empresas, independientemente del tamaño, manifiestan que el gusto por el trabajo es la principal razón de satisfacción. Asimismo, los ocupados en empresas de menos de 10 trabajadores son los que más valoran trabajar en negocios familiares (10,9 por ciento), mientras que en el resto de tamaños de empresa se valoran el buen ambiente laboral (15,1 por ciento en empresas de 10 a 49 trabajadores, 12,3 por ciento en las de 50 a 249 trabajadores y 13,1 por ciento en empresas de 250 o más trabajadores) y la obtención de un buen sueldo (11,1 por ciento en empresas de 10 a 49 trabajadores, y en torno al 10,0 por ciento en las empresas de más de 50). En las grandes empresas de 250 o más trabajadores, sus ocupados valoran también el buen horario (11,3 por ciento), mientras que en las pequeñas empresas de menos de 10 trabajadores se valoran también el compañerismo (10,1 por ciento) y la autonomía en las decisiones (8,1 por ciento).

La otra cara de la moneda la constituyen las **razones de insatisfacción en el trabajo**. El mal sueldo vuelve a ser en el año 2004 la principal razón de insatisfacción en el

trabajo (24,6 por ciento), incrementándose en un 1,4 puntos el porcentaje de ocupados que se manifestaban así en el año 2003 (23,2 por ciento).

El mal horario de trabajo continúa siendo la segunda razón de insatisfacción en el empleo en ambos años, si bien en el año 2004 el porcentaje de ocupados que así se manifiestan es superior en torno a un punto a los que lo hicieron en 2003 (15,5 por ciento en 2004 y 14,4 por ciento en 2003).

La dureza del trabajo (8,6 por ciento en 2004 y 12,5 por ciento en 2003) y la poca estabilidad laboral (6,1 por ciento en 2004 y 9,1 por ciento en 2003) son razones de insatisfacción que perdieron peso en el año 2004. Por el contrario, el mal ambiente laboral (4,9 por ciento en 2004 y 3,6 por ciento en 2003) y las malas condiciones físicas (3,9 por ciento en 2004 y 3,7 por ciento en 2003) son razones de insatisfacción que aumentan su importancia en el año 2004.

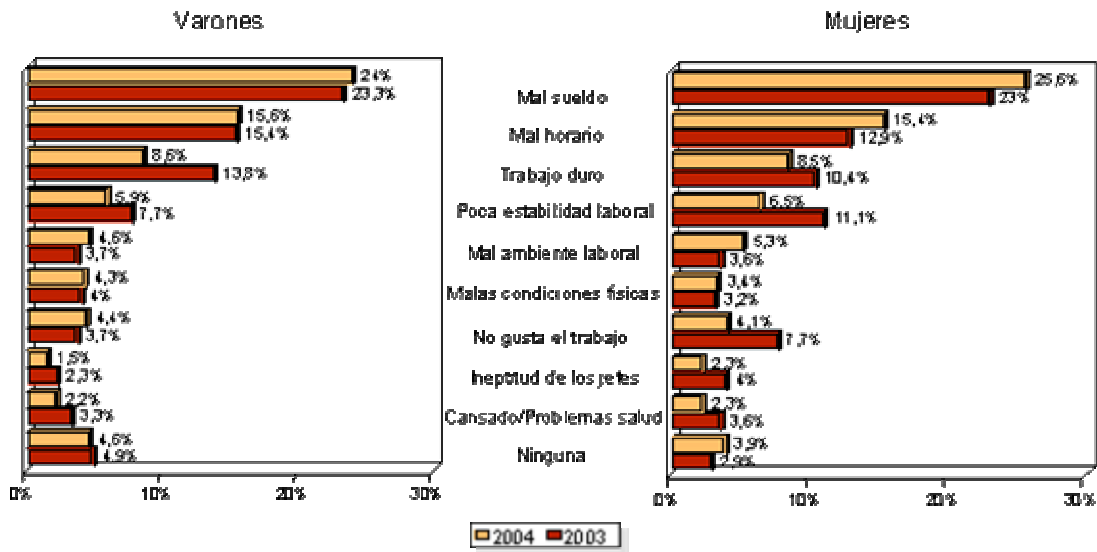
En 2004 tanto en los varones (24,0 por ciento) como en las mujeres (25,6 por ciento) se ha incrementado porcentualmente la consideración del mal sueldo como motivo de insatisfacción laboral, ya que en 2003 los porcentajes fueron de 23,3 por ciento y 23,0 por ciento, respectivamente.

El mal horario es la segunda razón de insatisfacción para ocupados y ocupadas, aumentando su peso más en las mujeres (15,4 por ciento en 2004 y 12,9 por ciento en 2003) que en los varones (15,6 por ciento en 2004 y 15,4 en 2003).

Al mismo tiempo puede destacarse, que en el año 2004 hay menos varones y mujeres que declaran que el trabajo duro y la poca estabilidad laboral son motivos de insatisfacción en el trabajo con respecto al año 2003, ya que en el caso de los varones se ha producido un descenso de 5,2 puntos y 1,8 puntos, respectivamente, y en el caso de las mujeres, de 1,9 puntos y 4,6 puntos, respectivamente.



**Ocupados, según las principales razones de insatisfacción con su trabajo, por sexo**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Otra parte de la calidad de vida en el trabajo la constituye el análisis del **entorno de trabajo**. En este sentido se analizan determinados aspectos del trabajo de los entrevistados, como son su interés, su monotonía y su nivel de estrés. Se estudian, asimismo, las condiciones de seguridad e higiene, el entorno físico en el que se desarrolla el trabajo y la exigencia de esfuerzo físico, la temporalidad laboral, la jornada y horario de trabajo en sus diferentes modalidades, el salario, los beneficios sociales, etc.

En cuanto a la percepción del trabajo como atractivo e interesante, el nivel medio con el que los ocupados entrevistados consideran su trabajo atractivo o interesante es de 6,86 puntos, en una escala de 0 a 10, con un 61,9 por ciento de ellos que están de acuerdo en calificar así su empleo. El nivel medio de trabajo atractivo en los varones ocupados (6,91 puntos) es superior al de las mujeres ocupadas (6,77 puntos), siendo también mayor el porcentaje de varones ocupados que se muestran de acuerdo en considerar su trabajo interesante (62,8 por ciento), que el porcentaje de mujeres ocupadas que están de acuerdo en calificar su actividad como atractiva (60,6 por ciento).

Por edad, el nivel medio de trabajo atractivo se incrementa al aumentar la edad de los ocupados entrevistados, oscilando entre los 6,01 puntos de los ocupados de 16 a 19 años y los más de 7 puntos de los ocupados de 55 y más años. Asimismo, los porcentajes de ocupados que se muestran de acuerdo con definir su empleo como interesante varían entre el 44,5 por ciento en los menores de veinte años y en valores superiores al 64 por ciento para los ocupados de 45 y más años. Respecto al nivel de estudios, son los ocupados universitarios a quienes les resulta más atractivo su trabajo (8,00 puntos de nivel medio) y quienes más de acuerdo se muestran en considerar interesante su empleo (79,8 por ciento).

Por situación profesional, los empresarios o profesionales con asalariados son los ocupados a quienes más interesante les parece su trabajo (7,96 puntos de nivel medio), seguidos de los asalariados del sector público (7,64 puntos de nivel medio), siendo también los empresarios o profesionales con asalariados quienes muestran el mayor grado de acuerdo en manifestar así su actividad laboral (79,3 por ciento).

Por ocupación, las diferencias son sustanciales entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (8,62 puntos de nivel medio y 88,7 por ciento están de acuerdo en considerar su trabajo atractivo e interesante) y los trabajadores no cualificados (5,26 puntos y 36,8 por ciento, respectivamente).

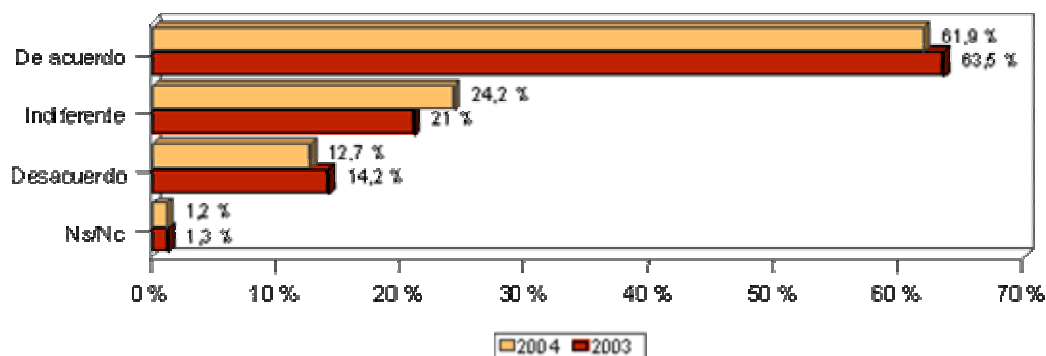
Por sección de actividad, las diferencias son relevantes entre los ocupados en educación y en actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales, con niveles medios superiores a 8 puntos, y los ocupados como personal doméstico, con niveles inferiores a 5 puntos.

Por tamaño de empresa, son los ocupados en empresas de 250 o más trabajadores a quienes más interesante les parece su actividad (66,3 por ciento manifiestan su acuerdo).

En el año 2004 el porcentaje de ocupados que consideran interesante su trabajo (61,9 por ciento) desciende ligeramente respecto a los mismos datos del año 2003 (63,5 por

ciento), si bien se muestran en desacuerdo menos ocupados en el año 2004 que en el año 2003 (12,7 por ciento y 14,2 por ciento, respectivamente).

*Ocupados, según consideren su trabajo atractivo o interesante*



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

El nivel medio de **monotonía y aburrimiento en el trabajo** de los ocupados entrevistados es de 3,41 puntos, en una escala de 0 a 10 puntos. Este nivel medio es superior en los varones que en las mujeres (3,48 puntos y 3,31 puntos, respectivamente) y desciende al aumentar el nivel de estudios de los ocupados. En el año 2004 el porcentaje de ocupados que perciben su jornada de trabajo como aburrida siempre o frecuentemente se ha incrementado respecto a los mismos datos de 2003 (13,3 por ciento y 11,4 por ciento, respectivamente), mientras que el porcentaje de ocupados que casi nunca o nunca perciben su jornada laboral como monótona desciende en el año 2004 (54,9 por ciento) con relación al año 2003 (57,0 por ciento).

El nivel medio de **estrés laboral** de los ocupados entrevistados es de 4,50 puntos en una escala de 0 a 10 puntos, siendo un 28,6 por ciento de ellos quienes siempre o frecuentemente trabajan en condiciones estresantes, frente al 38,9 por ciento de ocupados que casi nunca o nunca perciben estrés en su trabajo. Por sexo, los varones (4,57 puntos de nivel medio y 29,3 por ciento de percepción de estrés siempre o frecuentemente) se manifiestan más estresados que las mujeres (4,40 puntos y 27,5 por ciento, respectivamente).

Los ocupados con edad comprendida entre 45 y 54 años (4,79 puntos de nivel medio), los ocupados con estudios universitarios (5,10 puntos de nivel medio), los asalariados del sector público (4,91 puntos) y los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (5,24 puntos) son quienes consideran su actividad más estresante. Por el contrario, los ocupados de 19 años y menores (3,76 puntos de nivel medio), los ocupados con estudios inferiores a los primarios (3,96 puntos de nivel medio), quienes trabajan sin salario en el negocio familiar (1,68 puntos de nivel medio) y los trabajadores cualificados en agricultura y pesca (3,08 puntos), son los ocupados que declaran menores niveles de estrés laboral.

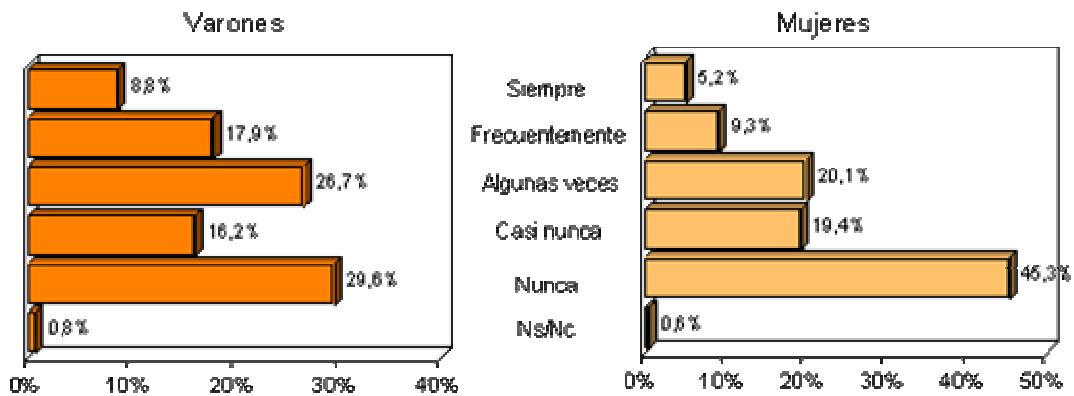
Por sección de actividad, los mayores niveles medios de estrés y donde los ocupados más perciben siempre o frecuentemente esta situación se producen en la intermediación financiera (6,02 puntos de nivel medio y 49,5 por ciento, respectivamente) y en las industrias extractivas (5,56 puntos de nivel medio y 44,1 por ciento, respectivamente), frente al personal doméstico ocupado en los hogares (3,10 puntos de nivel medio), a los ocupados en la producción y distribución de electricidad, gas y agua (3,24 puntos de nivel medio) y a los ocupados en la agricultura, ganadería, caza y silvicultura (3,27 puntos de nivel medio) que son los colectivos de ocupados con menores tasas de estrés laboral.

El 79,0 por ciento de los ocupados entrevistados se muestran satisfechos o muy satisfechos con su **entorno físico laboral**, frente al 5,3 por ciento de los mismos se manifiestan insatisfechos o muy insatisfechos. Por sexo, no existen diferencias en relación a la satisfacción con el entorno físico en su trabajo, ya que el 79,0 por ciento de los varones y el 78,9 por ciento de las mujeres declaran sentirse satisfechos o muy satisfechos con las condiciones físicas del entorno donde realizan su actividad laboral.

En el año 2004, el 76,9 por ciento de los ocupados entrevistados están satisfechos o muy satisfechos con las **condiciones de seguridad e higiene en el ámbito de su actividad laboral**, mientras que el 5,7 por ciento de los mismos consideran dichas condiciones insatisfactorias o muy insatisfactorias. En el año 2003 la situación fue muy similar, ya que el 77,1 por ciento de ocupados se manifestaron genéricamente

satisfechos y el 6,8 por ciento respondió que sus condiciones de seguridad e higiene eran genéricamente insatisfactorias. El 45,8 por ciento de los varones ocupados y el 64,7 por ciento de las mujeres ocupadas no necesitan nunca o casi nunca realizar esfuerzo físico cuando desarrollan su actividad laboral, frente al 26,7 por ciento de los varones y el 14,5 por ciento de las mujeres que han de realizarlo siempre o frecuentemente.

**Ocupados, según la necesidad de realización de esfuerzo físico en el trabajo, por sexo**

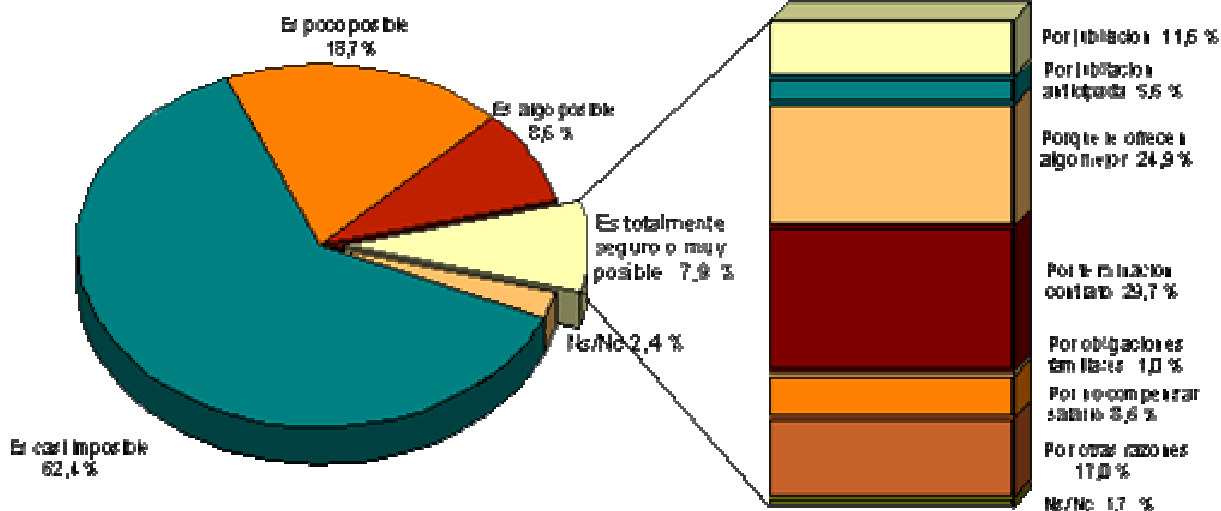


Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

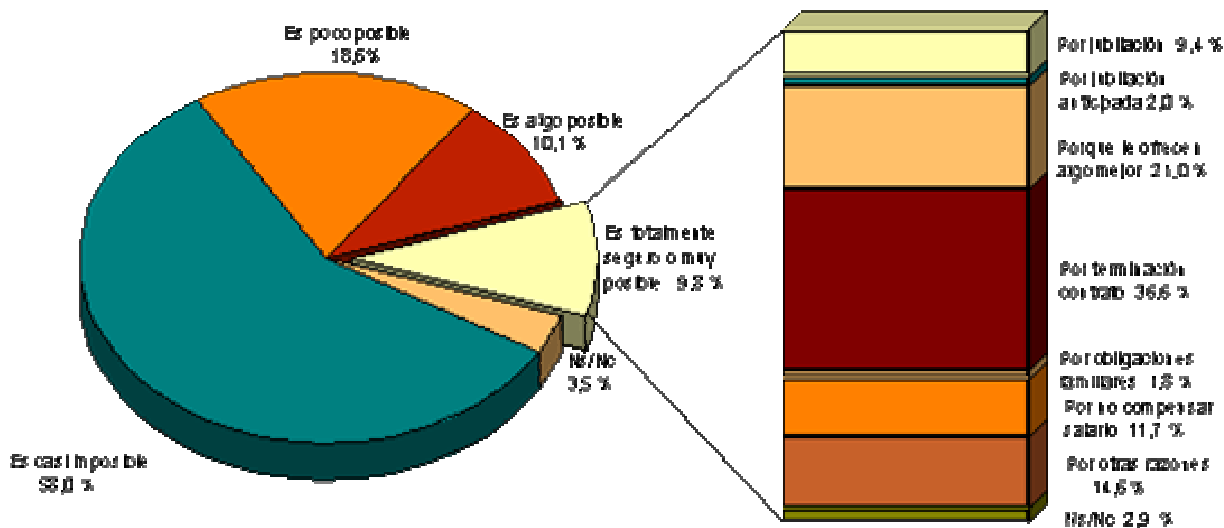
Especial interés en el objeto de nuestro estudio tiene el **análisis de la estabilidad en el empleo y contrato de trabajo**. Es mayor el porcentaje de mujeres (9,8 por ciento) que el de varones (7,9 por ciento) que manifiestan que la posibilidad de abandonar su empleo actual es totalmente segura o muy posible. En ambos casos, la principal razón de carácter subjetivo para dejar el empleo actual es el haber recibido el ofrecimiento de un trabajo mejor (24,9 por ciento de varones y 21,0 por ciento de mujeres), siendo también motivos destacables el que no les compense el salario recibido en ese trabajo actual (8,6 por ciento de varones y 11,7 por ciento de mujeres) y las obligaciones familiares (1,0 por ciento de varones y 1,8 por ciento de mujeres).

**Ocupados, según consideren que tienen posibilidad de dejar su empleo actual y según las razones por las que podrían dejarlo, por sexo**

**Varones**



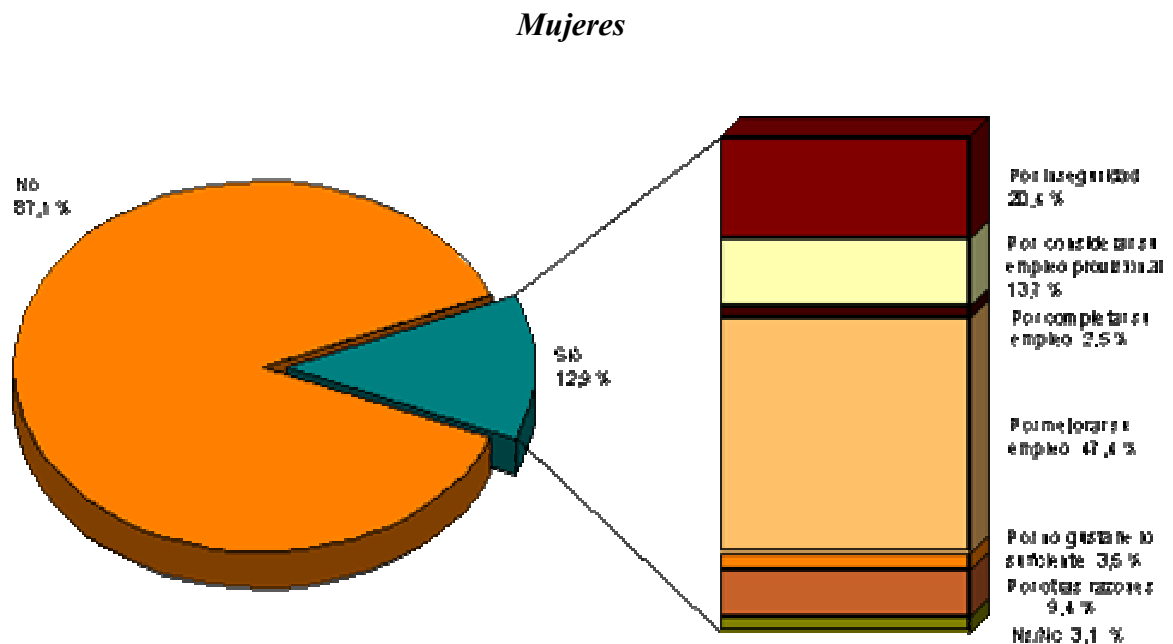
**Mujeres**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Los ocupados que buscan otro empleo (6,6 por ciento de varones y 12,9 por ciento de mujeres) lo hacen fundamentalmente por mejorar su trabajo actual (45,5 por ciento de varones y 47,4 por ciento de mujeres), siendo la segunda razón en importancia la inseguridad laboral (27,4 por ciento de varones y 20,4 por ciento de mujeres) y la provisionalidad en el empleo (9,2 por ciento de varones y 13,7 por ciento de mujeres).

**Ocupadas, según busquen otro empleo y según las razones por las que lo buscan, por sexo**

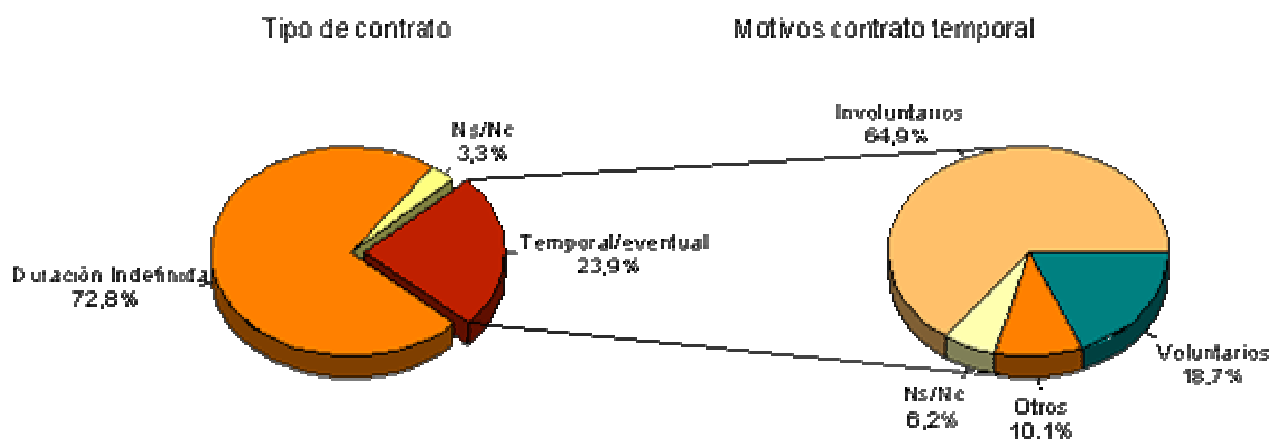


Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

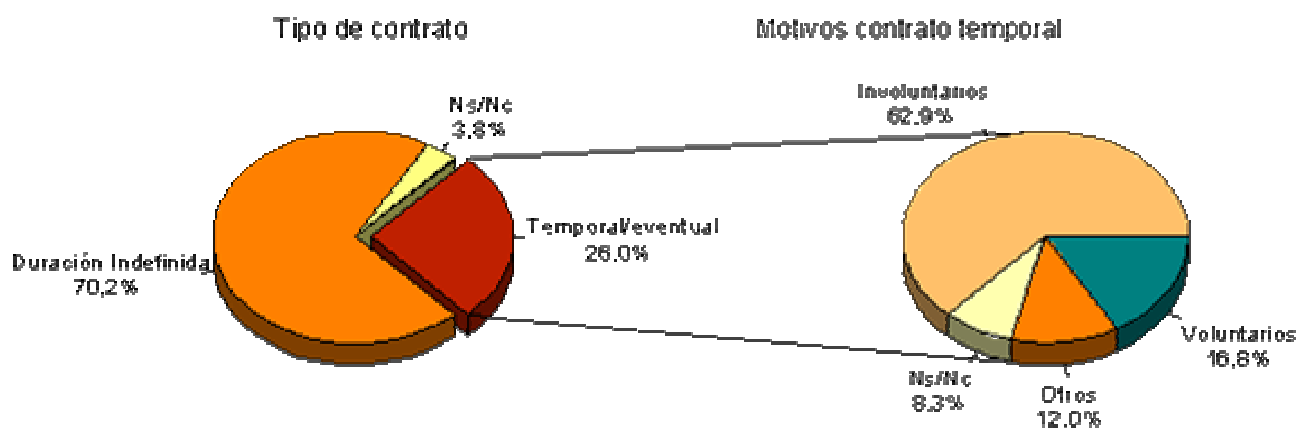
Analizando el tipo de contrato de los asalariados, el 72,8 por ciento de los varones tienen un contrato de trabajo de duración indefinida, mientras que un 23,9 por ciento tienen una relación laboral de carácter temporal o eventual, porcentajes que en el caso de las mujeres se sitúan en el 70,2 por ciento y en el 26,0 por ciento, respectivamente. Asimismo, el 64,9 por ciento en el caso de los varones asalariados que tienen contrato temporal y el 62,9 por ciento de las mujeres que se encuentran en la misma situación declaran que son motivos involuntarios los que motivaron su precariedad laboral, mientras que el 18,7 por ciento de los asalariados y el 16,8 por ciento de las asalariadas dice que son voluntarios los motivos por los que tienen un contrato temporal.

**Asalariados, según tipo de contrato, y según los motivos de tener un contrato temporal**

**Varones**



**Mujeres**



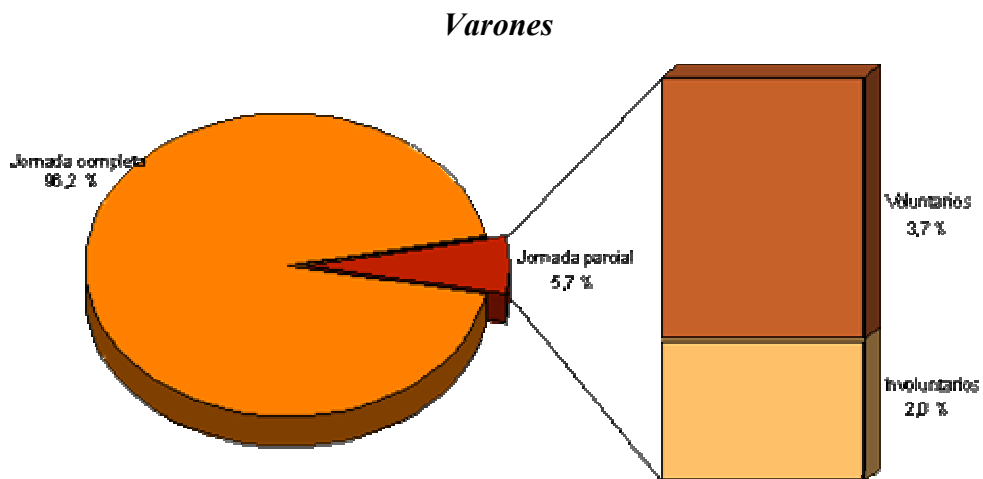
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.



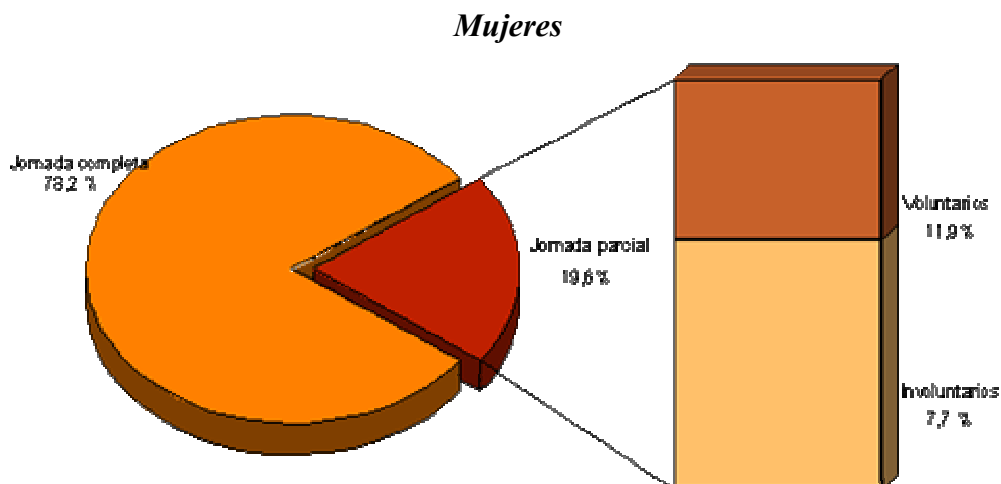
En relación a la **duración de la jornada de trabajo** casi 9 de cada 10 ocupados entrevistados (86,9 por ciento) trabajan en jornada completa, mientras que el 11,1 por ciento lo hacen en jornada parcial. Asimismo, el 6,9 por ciento de los ocupados que tienen jornada parcial manifiesta que esto es debido a que ellos lo han elegido así por diferentes motivos, frente al 4,2 por ciento que manifiesta que les ha sido impuesta dicha jornada.

Analizando la duración de la jornada por sexo, el porcentaje de varones que realizan jornada de trabajo completa (96,2 por ciento) es significativamente superior al porcentaje de mujeres que realizan el mismo tipo de jornada (78,2 por ciento). Por el contrario, las mujeres que realizan una jornada parcial, bien sea voluntaria o involuntariamente, superan en casi 14 puntos porcentuales a los varones que se encuentran en la misma situación (19,6 por ciento y 5,7 por ciento, respectivamente).

***Ocupados según duración de la jornada de trabajo  
y según los motivos de tener una jornada parcial, por sexo***



*Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.*



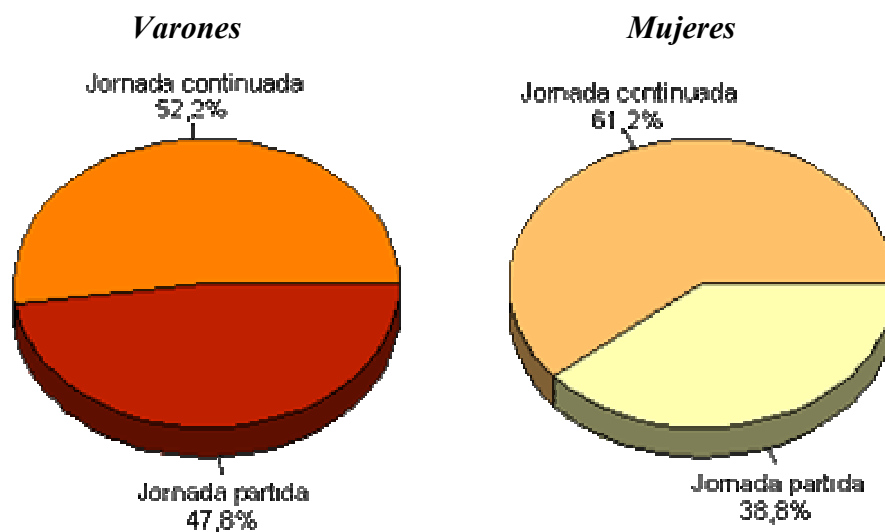
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Por edad, el mayor porcentaje de ocupados que realizan jornada de trabajo completa se sitúa en los ocupados de 45 a 54 años (90,3 por ciento), siendo los menores porcentajes los correspondientes a los ocupados de 65 y más años (65,3 por ciento) y a los de 19 o menos años (79,5 por ciento).

Por situación profesional, ocupación, sección de actividad y tamaño de la empresa, los empresarios o profesionales con asalariados (92,2 por ciento), las fuerzas armadas, los artesanos y trabajadores cualificados en industrias manufactureras, construcción y minería y los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (más del 90,0 por ciento), los ocupados en la construcción y en las industrias extractivas (más del 95,0 por ciento) y los ocupados en empresas de 50 y más trabajadores (más del 90,0 por ciento) son, asimismo, quienes más realizan trabajos a jornada completa.

Respecto a la distribución de los ocupados, según que su jornada laboral sea continuada o partida, el 52,2 por ciento de los varones realiza una jornada continuada, siendo este porcentaje 9 puntos inferior al de mujeres que se encuentra en esa misma situación ( 61,2 por ciento).

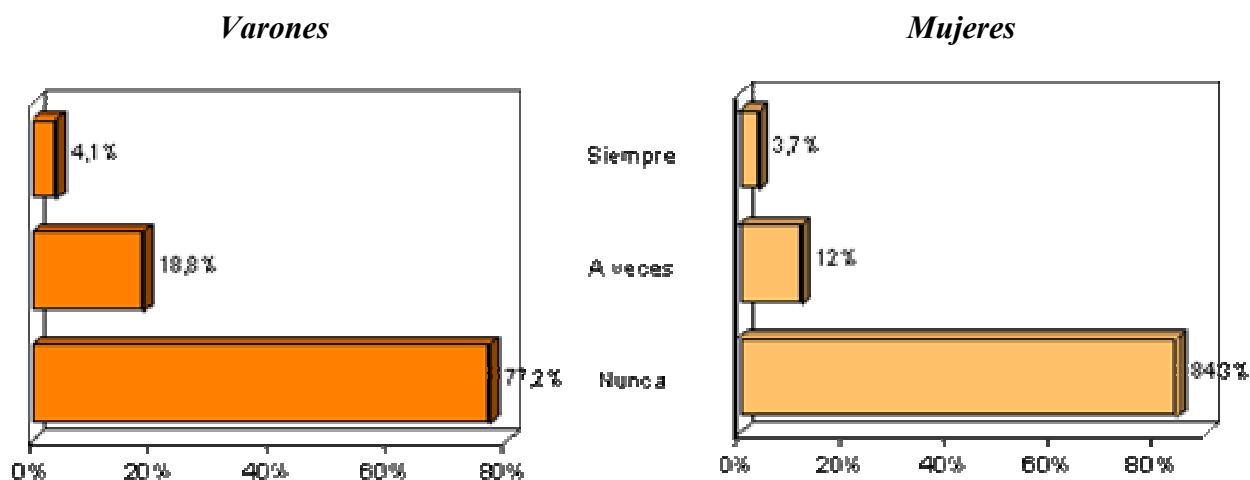
### Ocupados, según el tipo de jornada, por sexo



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

En relación al trabajo nocturno, el 77,2 por ciento de varones y el 84,3 por ciento de mujeres nunca deben realizar su trabajo en un horario nocturno, mientras que solo el 4,1 por ciento de asalariados y el 3,7 por ciento de asalariadas deben realizar siempre su jornada laboral en dicho horario. Cuatro de cada diez asalariados entrevistados (40,7 por ciento) deben trabajar al menos algún sábado, mientras que dos de cada diez asalariados (20,1 por ciento) han de hacerlo al menos algún domingo.

### Asalariados, según la realización de trabajo nocturno, por sexo



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

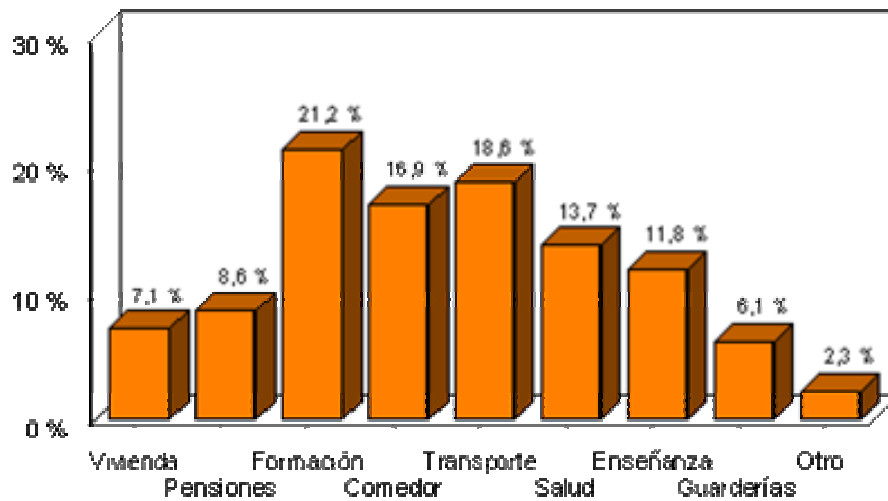
El 51,7 por ciento de los ocupados entrevistados declaran sentirse satisfechos o muy **satisfechos con su salario**, frente al 21,7 por ciento de ellos que manifiestan encontrarse genéricamente insatisfechos con el mismo. Por sexo, los varones muestran mayor nivel de satisfacción con su salario (53,0 por ciento) que las mujeres (49,5 por ciento).

Los universitarios (59,1 por ciento de satisfechos o muy satisfechos), los empresarios o profesionales con asalariados (67,2 por ciento), los ocupados que trabajan con salario en el negocio familiar (69,2 por ciento), los directivos de empresas y de la Administración Pública (63,5 por ciento) y los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (62,3 por ciento), son los que se encuentran más satisfechos con su remuneración salarial.

Respecto a la sección de actividad y al tamaño de la empresa, son los ocupados en intermediación financiera (69,0 por ciento) y los que trabajan en empresas de 10 a 49 trabajadores (55,5 por ciento) quienes se muestran genéricamente más satisfechos con la remuneración recibida en su trabajo.

En relación a los beneficios sociales que las empresas proporcionan a sus trabajadores, destaca que el 21,2 por ciento de los ocupados disfruta de ayudas para formación, el 18,6 por ciento recibe ayudas de transporte, y el 16,9 por ciento tiene ayudas para comedor. Asimismo, el 6,1 por ciento de ocupados reciben ayudas para guarderías, menos del 10 por ciento se beneficia de ayudas para vivienda y planes de pensiones (7,1 por ciento y 8,6 por ciento, respectivamente) y por debajo del 15 por ciento disfruta de ayudas para salud y enseñanza (13,7 por ciento y 11,8 por ciento, respectivamente).

*Asalariados, según los beneficios sociales proporcionados por la empresa  
(porcentaje del total de Asalariados)*



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Los beneficios sociales que proporcionan las empresas en el sector público son muy superiores a los del sector privado, siendo estas diferencias muy significativas en ayudas para la formación (43,6 por ciento en el sector público y 15,4 por ciento en el sector privado), en ayudas para enseñanza (31,7 por ciento en el sector público y 6,6 por ciento en el sector privado) y en ayudas para salud y guarderías, con unas diferencias porcentuales de casi 20 puntos.

Otro aspecto importante relacionado con la calidad de vida en el trabajo lo constituyen los **aspectos relacionados con la organización del trabajo**. Así, se estudia el grado de satisfacción con la organización del trabajo en su empresa, la subordinación de la propia actividad laboral a diversas contingencias, las responsabilidades de supervisión, los niveles de participación, las relaciones personales, la valoración del contenido del propio trabajo o el grado de identificación con los fines de la empresa.

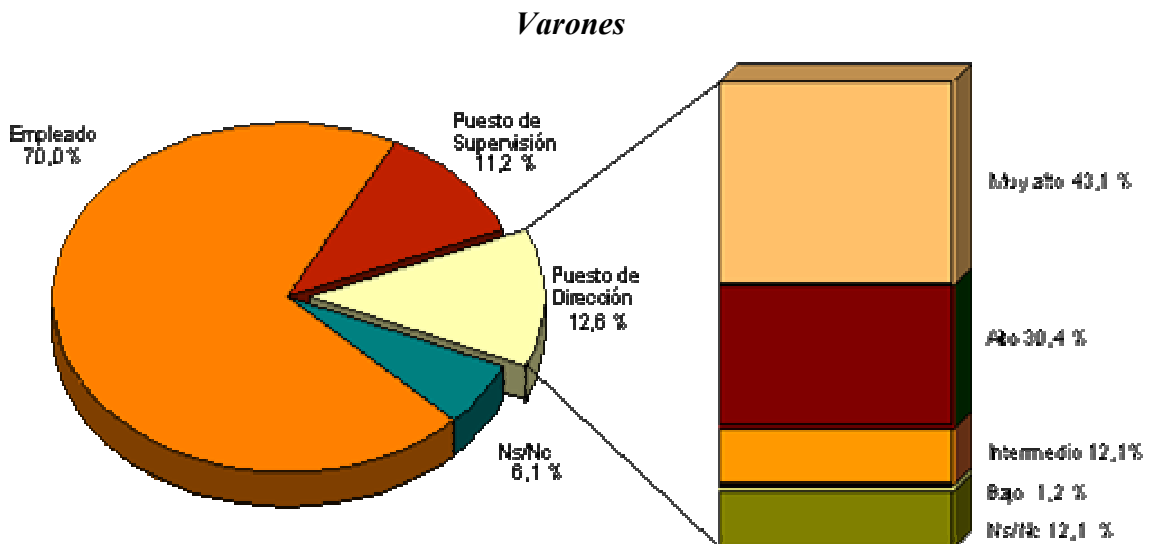
En el año 2004 el 70,6 por ciento de los ocupados entrevistados se manifiestan genéricamente **satisfechos con la organización de su trabajo**, de los cuales el 17,8 por ciento se manifiesta muy satisfecho y el 52,8 por ciento se declara satisfecho con la referida división de funciones. Este dato es ligeramente superior al obtenido en el año

2003, en el que el porcentaje de ocupados genéricamente satisfechos con la organización de su trabajo fue del 70,0 por ciento (16,4 por ciento muy satisfechos y 53,6 por ciento satisfechos).

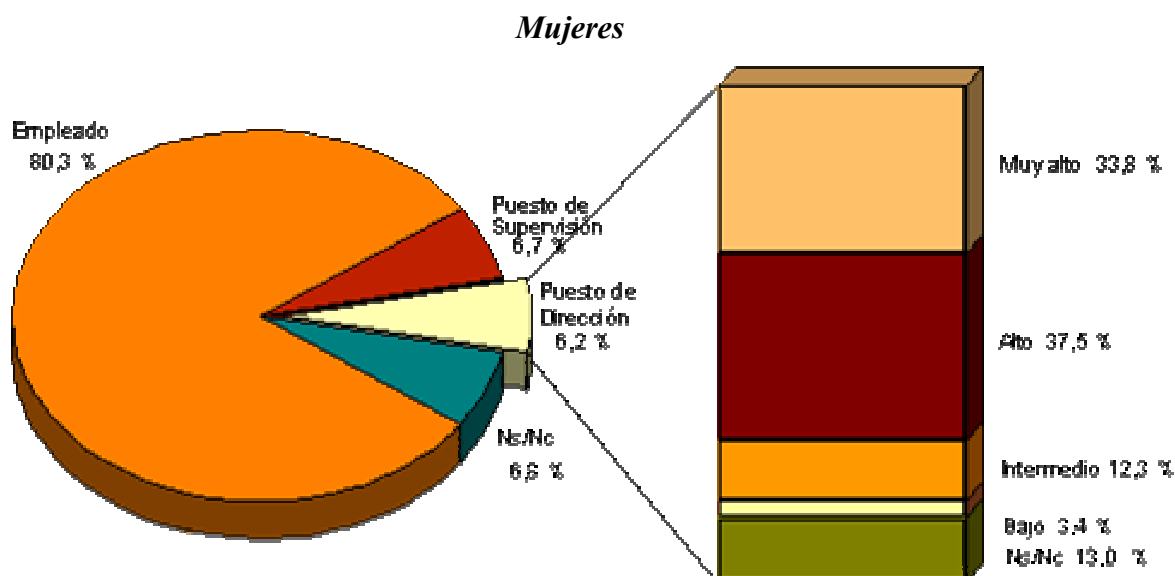
En cuanto al **nivel del puesto de trabajo y actividades de supervisión**, 7 de cada 10 ocupados y 8 de cada 10 ocupadas desarrollan puestos de trabajo de empleados/as. Los varones con puestos de supervisión (11,2 por ciento) y puestos de dirección (12,6 por ciento) presentan porcentajes notablemente superiores a las mujeres que ocupan puestos similares (6,7 por ciento y 6,2 por ciento, respectivamente).

En relación al nivel del puesto de dirección, el 73,5 por ciento de varones tiene un nivel alto o muy alto, frente al 71,3 por ciento de mujeres que se encuentran en la misma situación, destacando que el porcentaje de varones que tiene un puesto de dirección muy alto (43,1 por ciento) es casi diez puntos superior al de mujeres (33,8 por ciento).

*Ocupados, según sea su puesto de trabajo y según sea su nivel de puesto directivo, por sexo*



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

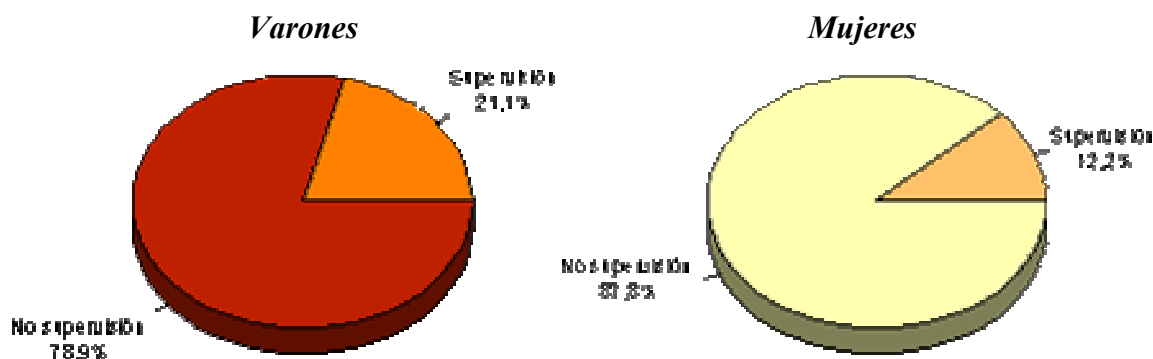


Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Menos de 2 de cada 10 del total de ocupados entrevistados (17,6 por ciento) realizan tareas de supervisión. De ellos, el 61,8 por ciento supervisan entre 1 y 5 personas, el 17,2 por ciento entre 6 y 10 personas, el 11,7 por ciento entre 11 y 25 personas, el 4,0 por ciento entre 26 y 50 personas, y el 2,6 por ciento que son quienes supervisan a 50 o más trabajadores.

Los varones ocupados que realizan tareas de supervisión superan en nueve puntos porcentuales a las mujeres ocupadas que realizan dichas tareas, ya que el 21,1 por ciento de varones y el 12,2 por ciento de mujeres desarrollan tareas supervisoras en su actividad laboral.

### Ocupados, según realicen tareas de supervisión, por sexo



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

El 79,5 por ciento de los asalariados entrevistados realiza las **mismas tareas en su trabajo**, mientras que el 19,0 por ciento de ellos ejecutan actividades diferentes en el desarrollo de su actividad laboral. Analizando la realización de las mismas tareas según distintas variables, se detecta que en porcentaje, los grupos que más realizan las mismas tareas en su actividad laboral son las mujeres (82,7 por ciento), los asalariados de 55 a 64 años (83,0 por ciento), los trabajadores con estudios primarios (84,9 por ciento), los asalariados del sector privado (80,4 por ciento), los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (85,7 por ciento) y los empleados de tipo administrativo (85,5 por ciento), los asalariados en la pesca (100 por ciento) y el personal doméstico (92,8 por ciento) y los asalariados en empresas de menos de 10 trabajadores (82,9 por ciento).

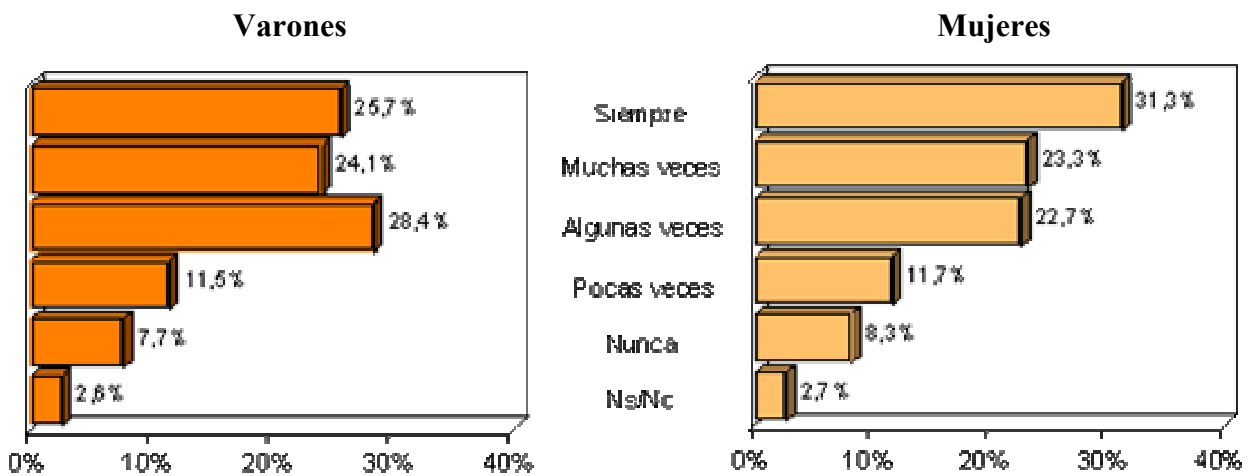
El **nivel medio de participación de los asalariados** en el trabajo que realizan es de 5,78 puntos, en una escala de 0 a 10, siendo superior el nivel medio de las asalariadas (6,03 puntos) que el de los asalariados (5,61 puntos). Por edad, el nivel medio de participación va aumentando con la edad, y varía entre 5,14 puntos en los ocupados de 16 a 19 años y más de 6 puntos en los de 45 y más años. Al mismo tiempo, los mayores niveles medios de participación en su empleo se dan en los universitarios (6,86 puntos), en los asalariados del sector público (6,48 puntos), en los directivos (7,91 puntos) y en los asalariados en la actividad económica de educación (7,81 puntos), en los



trabajadores de Asturias (6,50 puntos) y en los asalariados residentes en municipios de 50.001 a 100.000 habitantes (6,18 puntos).

El 53,8 por ciento de los ocupados entrevistados se manifiestan de acuerdo con su grado de participación en las decisiones que afectan a su trabajo, frente a poco más de 2 de cada 10 ocupados (21,9 por ciento) que se manifiestan en desacuerdo con sus niveles de intervención. Entre los asalariados que declaran su participación en la realización de su trabajo, las mujeres pueden opinar sobre aspectos propios de su empleo muchas veces o siempre (54,6 por ciento) más que los hombres (49,8 por ciento). Las asalariadas que, por el contrario, no pueden opinar nunca sobre su trabajo representan el 8,3 por ciento, frente al 7,7 por ciento de varones que se encuentran en esta situación.

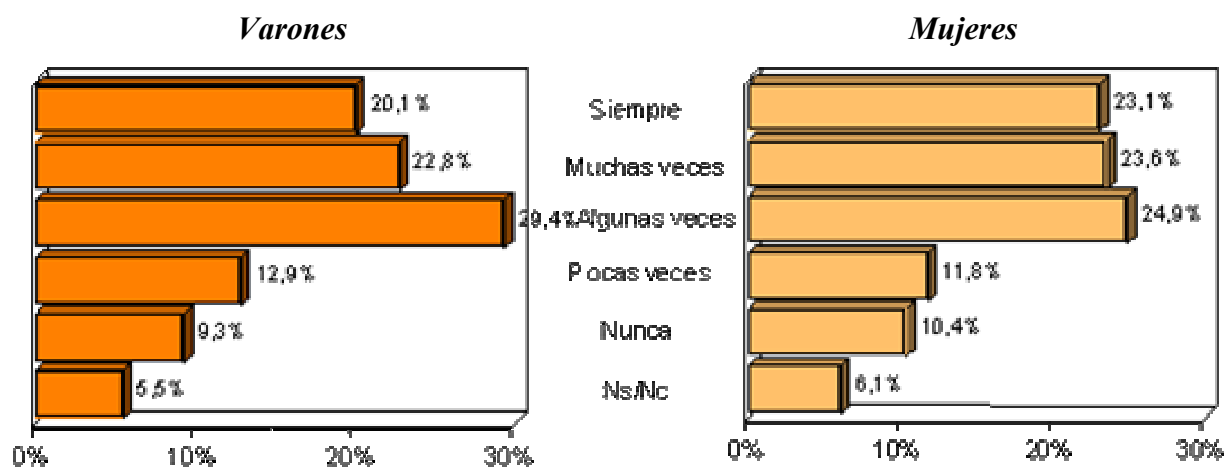
***Asalariados que declaran participar en la realización de su trabajo, por sexo  
(Poder opinar sobre su trabajo)***



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Al mismo tiempo, del total de asalariados que participa en la realización de su trabajo, el 46,7 por ciento de las mujeres declaran que sus jefes o superiores valoran muchas veces o siempre sus sugerencias, frente al 42,9 por ciento de los varones que se manifiesta en el mismo sentido. Por el contrario, el 10,4 por ciento de mujeres y 9,3 por ciento de varones opinan que sus iniciativas no son nunca tenidas en cuenta.

**Asalariados que declaran participar en la realización de su trabajo, por sexo  
(Valoración por el jefe de sus sugerencias)**

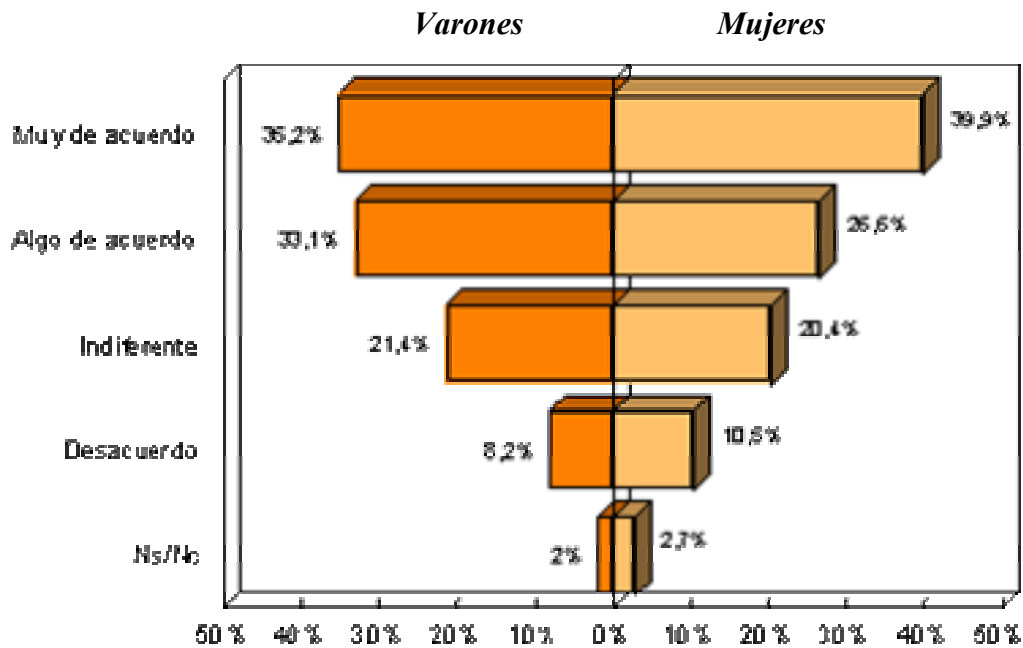


Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Las **relaciones personales** son muy satisfactorias entre compañeros, ya que más de 7 de cada 10 ocupados entrevistados (el 72,1 por ciento) estiman que sus vínculos pueden calificarse como buenos. Asimismo, existen unas relaciones satisfactorias entre directivos y trabajadores, ya que casi 6 de cada 10 ocupados (el 58,5 por ciento) considera buena su relación.

Respecto de la **valoración del contenido del trabajo**, tanto los varones como las mujeres se muestran genéricamente de acuerdo con la utilidad de su trabajo para la colectividad, ya que casi el 70 por ciento de los ocupados y ocupadas se manifiestan en ese sentido, mientras que el 8,2 por ciento de varones y el 10,5 por ciento de mujeres, respectivamente, se muestran en desacuerdo con la utilidad de su actividad laboral en la sociedad.

**Ocupados, según la valoración que tienen del contenido de su trabajo  
(Utilidad)**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

El 63,3 por ciento de mujeres ocupadas se muestran muy de acuerdo o algo de acuerdo en que su actividad laboral puede servir de ayuda a terceras personas, siendo este porcentaje superior al de los varones ocupados que opinan de la misma manera (56,7 por ciento). Al mismo tiempo, el 14,3 por ciento de varones y al 13,9 de mujeres se muestran en desacuerdo con el hecho de que su trabajo sirva a otras personas.

Por otra parte, examinando la **integración e identificación en la empresa**, más de 6 de cada 10 asalariados manifiestan conocer mucho o bastante los objetivos de su empresa y su organigrama (65,2 por ciento y 61,3 por ciento, respectivamente), mientras que más de 4 de cada 10 asalariados (41,3 por ciento) declaran conocer mucho o bastante su convenio colectivo. El nivel medio de los asalariados respecto al conocimiento de los objetivos de su empresa es de 6,58 puntos, en una escala de 0 a 10 puntos, no existiendo diferencias en relación al sexo de los asalariados, ya que este nivel es exactamente igual en los varones y en las mujeres (6,58 puntos).

Respecto a estar dispuesto a trabajar más de lo debido para ayudar a la empresa, es mayor el porcentaje de mujeres ocupadas que se muestran en desacuerdo (31,0 por ciento) que el de varones que se manifiestan en el mismo sentido (25,6 por ciento). Por el contrario, son menos las mujeres que se manifiestan muy de acuerdo o algo de acuerdo con la posibilidad de trabajar más tiempo del pactado para ayudar a su empresa (17,2 por ciento y un 21,2 por ciento, respectivamente) que los varones ocupados que son de la misma opinión (19,9 por ciento y 24,2 por ciento, respectivamente).

Tanto los varones como las mujeres se muestran genéricamente orgullosos de trabajar en su empresa u organización, con porcentajes en torno al 57,0 por ciento, y que un 10,9 por ciento de ocupados y un 13,4 por ciento de ocupadas muestran una total falta de orgullo con el hecho de formar parte de su empresa. El nivel medio de orgullo en su trabajo de los asalariados entrevistados es de 7,33 puntos, en una escala de 0 a 10. Las mujeres asalariadas se manifiestan más orgullosas con su empleo (7,45 puntos) que los varones asalariados (7,24 puntos) (Tabla 3.9).

Los mayores niveles medios de orgullo en el trabajo se producen entre los universitarios (7,96 puntos), en los asalariados del sector público (8,13 puntos), en los directivos (8,68 puntos) y en los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (8,61 puntos), y en los asalariados en educación (8,80 puntos). Respecto al orgullo de los ocupados en relación al trabajo que realizan, el 42,8 por ciento de las mujeres y el 39,5 por ciento de los varones se sienten muy orgullosos con su actividad laboral, frente al 8,9 por ciento de ocupadas y el 7,5 por ciento de ocupados que no manifiestan orgullo alguno con su ocupación. Asimismo, el 26,4 por ciento de mujeres y el 29,4 por ciento de varones declaran sentirse algo orgullosos con el trabajo que realizan en su empresa.

En otro orden de cosas interesa conocer la situación respecto de la **Formación Profesional Continua impartida en el ámbito de la empresa**, relacionándola con una serie de aspectos relevantes de la actividad laboral, como son la participación de los asalariados en actividades de formación, la duración de las actividades formativas, la promoción profesional y la utilidad de la formación en el puesto de trabajo.

Los asalariados de las empresas que proporcionan **formación profesional continua** representan el 35,3 por ciento del total de asalariados y, de ellos, el 61,1 por ciento participan en los cursos de formación impartidos por su empresa. Teniendo en cuenta los porcentajes de participación de los asalariados que reciben formación con respecto a los asalariados de las empresas que imparten formación, tanto los trabajadores del sector público (61,4 por ciento) como los del sector privado (61,0 por ciento) participan de modo muy similar en las actividades formativas de sus empresas.

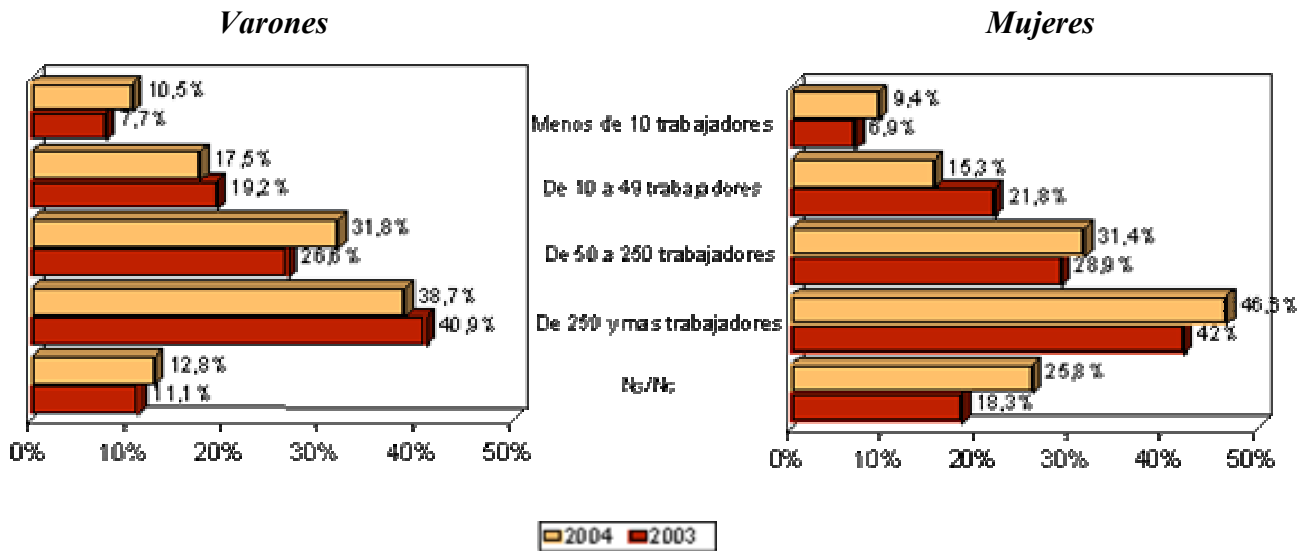
Al mismo tiempo, los asalariados en intermediación financiera son los que más participan en cursos de formación (74,7 por ciento), mientras que en las industrias extractivas es donde los asalariados reciben menos cursos formativos. Asimismo, en todos los tamaños de empresa los asalariados participan en acciones formadoras en porcentajes superiores al 55 por ciento, destacando quienes lo hacen en empresas de 50 a 249 trabajadores, que son quienes más participan en las actividades formativas de sus empresas (65,2 por ciento).

Las mujeres participan porcentualmente más que los varones en las acciones de formación ofrecidas por su empresa (62,5 por ciento de mujeres y 60,2 por ciento de varones, respecto al total de mujeres y varones de las empresas que imparten formación). También refleja que los asalariados de 25 a 29 años (65,1 por ciento), con estudios universitarios (65,2 por ciento de participación) y los asalariados con contratos indefinidos (62,5 por ciento) son los colectivos a los que más formación continua imparten sus empresas. El 21,6 por ciento del total de asalariados entrevistados participan en cursos de formación profesional continua, siendo en las secciones de actividad de intermediación financiera (49,1 por ciento) y en educación (39,4 por ciento) donde mayores porcentajes de participación se producen.

La participación de varones y mujeres en cursos de formación continua respecto al total asalariados se incrementa al aumentar el tamaño de la empresa, de tal modo que, mientras sólo el 10,5 por ciento de varones y el 9,4 por ciento de mujeres reciben formación en las empresas de menos de 10 trabajadores, son el 38,7 por ciento de varones y el 46,6 por ciento de mujeres quienes lo hacen en las grandes empresas de

250 o más asalariados. Respecto al año 2003, se incrementa en 2004 el porcentaje de varones y mujeres que reciben formación en las empresas de menos de 10 trabajadores (10,5 por ciento y 9,4 por ciento, respectivamente) y en las empresas de 50 a 250 trabajadores (31,8 por ciento de varones y 31,4 por ciento de mujeres), mientras que disminuye el porcentaje, tanto de varones como de mujeres, de asalariados formados en las empresas de 10 a 49 trabajadores (17,5 por ciento y 15,3 por ciento, respectivamente).

**Asalariados que participan en cursos de formación, en porcentaje del total de asalariados, según tamaño de la empresa, por sexo**



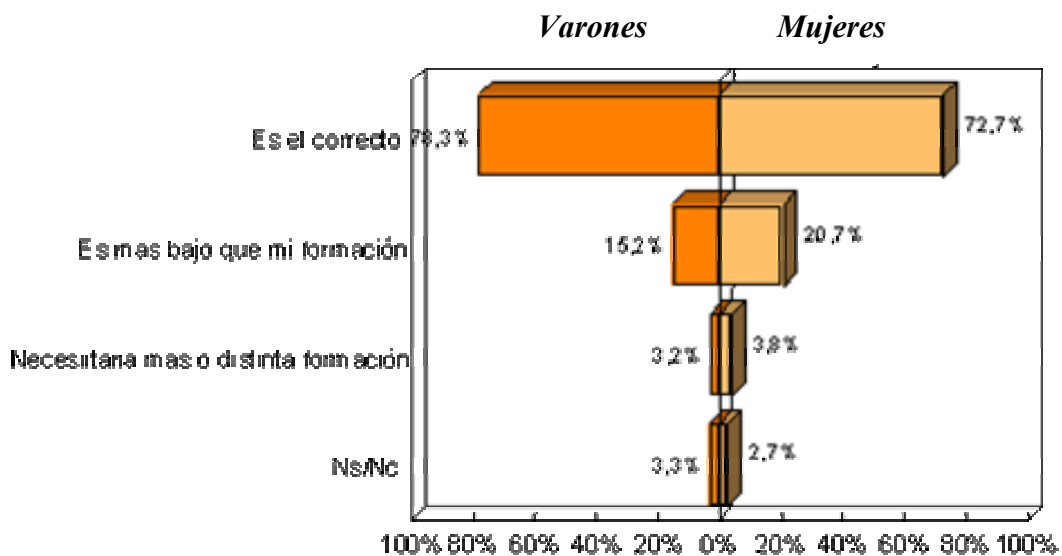
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Asimismo, el estudio del número total de días de asistencia de los asalariados a cursos, por tamaño de la empresa, refleja que en todos los tamaños de empresa el mayor porcentaje de asalariados que asisten a cursos de formación lo hacen 10 o más días, en porcentajes que fluctúan entre el 37,9 por ciento en las empresas de menos de 10 trabajadores y el 46,5 por ciento en las empresas de 50 a 249 trabajadores.

El 76,1 por ciento de los ocupados entrevistados considera correcta la **relación entre el puesto de trabajo que ocupan y la formación que poseen**, mientras que el 17,4 por

ciento de ocupados estiman que el nivel de su puesto de trabajo es inferior a su nivel formativo. Por sexo, casi 8 de cada 10 varones ocupados (el 78,3 por ciento) consideran que la relación entre su puesto de trabajo y su formación es la correcta, mientras que algo más de 7 de cada 10 mujeres ocupadas (el 72,7 por ciento) se manifiestan del mismo modo. Por el contrario, es mayor el porcentaje de mujeres ocupadas que afirman que su formación es superior a la que se necesita en su puesto de trabajo (20,7 por ciento de mujeres y 15,2 por ciento de varones).

***Ocupados, según la relación entre el puesto de trabajo ocupado y la formación que tienen, por sexo***



*Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.*

Analizando la relación entre el puesto de trabajo y la formación adquirida por sexo y nivel de estudios, tanto en los varones como en las mujeres son los que tienen estudios inferiores a primarios y estudios primarios los que más consideran que la relación entre su actividad laboral y su nivel formativo es la correcta, con unos porcentajes que se sitúan en el 91, 5 por ciento y el 86,4 por ciento en los varones, y en un 77,6 por ciento y un 87,8 por ciento en el caso de las mujeres, respectivamente. Al mismo tiempo, en el caso de lo ocupados con estudios secundarios y universitarios, son los varones quienes más consideran que la relación entre su puesto de trabajo y su formación es la

correcta (77,3 por ciento y 71,5 por ciento, respectivamente), con unas diferencias porcentuales en torno a cinco puntos respecto a las mujeres que se manifiestan en el mismo sentido (72,7 por ciento y 65,8 por ciento, respectivamente).

Por otra parte, e independientemente del nivel de estudios, siempre son menos los varones que consideran que el nivel de su puesto de trabajo es más bajo que su nivel formativo, en relación a las mujeres que opinan de esta manera, con unas diferencias porcentuales que se sitúan en 5,5 puntos en los ocupados con estudios inferiores a primarios, en 2,3 puntos en los que tienen estudios primarios, en 3,7 puntos en los de estudios secundarios, y alcanzando los 6,7 puntos en el caso de los universitarios.

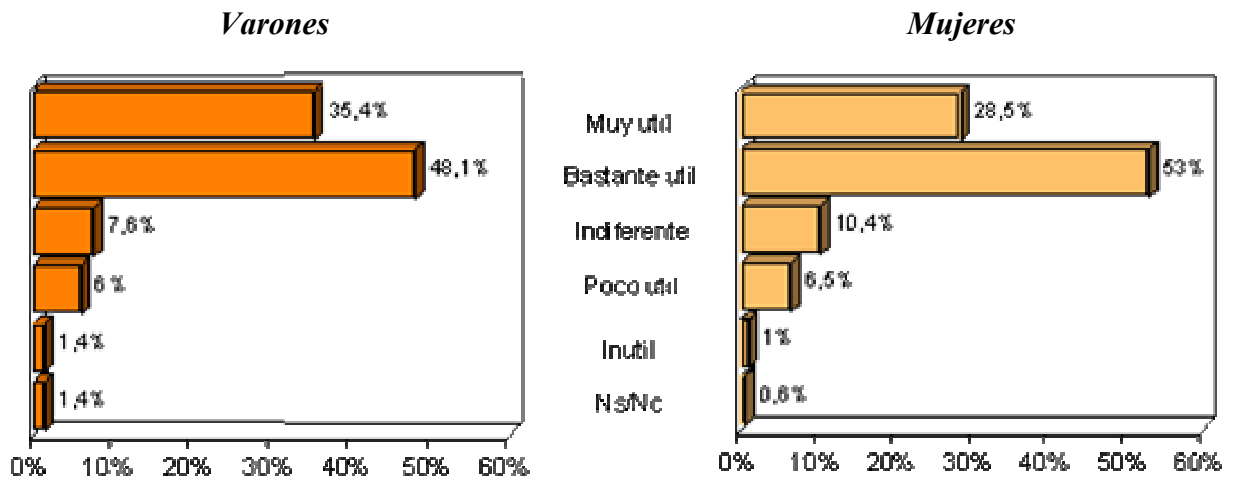
El 48,0 por ciento de los asalariados entrevistados consideran que sus **posibilidades de promoción** guardan poca o ninguna relación con la formación que tienen, frente al 24,1 por ciento de asalariados que afirman que existe mucha o bastante relación entre su nivel formativo y sus expectativas de promoción profesional. Del mismo modo, más de 4 de cada 10 asalariados consideran que la obtención de nuevos conocimientos mediante estudio o formación guardaría poca o ninguna relación con sus probabilidades de mejorar profesionalmente en su empresa, mientras que más de 2 de cada 10 asalariados consideran que existe mucha o bastante relación entre la nueva formación y el estudio y la promoción laboral.

En cuanto a la **formación profesional continua y utilidad en el empleo**, el 82,7 por ciento de los asalariados entrevistados consideran la formación profesional recibida en su empresa muy o bastante útil para el desarrollo de su trabajo. Por el contrario, sólo el 7,5 por ciento de asalariados afirman que la formación es de poca o nula utilidad.

Por sexo, el 83,5 por ciento de los varones asalariados y el 81,5 por ciento de las mujeres asalariadas que reciben formación en su empresa la consideran bastante o muy útil con relación al trabajo que realizan.



*Asalariados que reciben formación según la utilidad de la misma en su puesto de trabajo, por sexo*



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Los asalariados de 55 y más años (90,7 por ciento), los asalariados con estudios inferiores a los primarios (100,0 por ciento), los trabajadores del sector privado (83,5 por ciento), los asalariados con contrato indefinido (84,1 por ciento), los directivos de empresas y de la administración y los miembros de las fuerzas armadas (más del 95,0 por ciento), los asalariados en hostelería (96,1 por ciento) y los trabajadores de empresas de 10 a 249 trabajadores (en torno al 82,8 por ciento) son quienes en mayores porcentajes manifiestan que la formación impartida por su empresa les ha sido bastante útil o muy útil en el trabajo que realizan.

Otros de los aspectos objeto de análisis son los relativos a la movilidad laboral de los ocupados y sus razones (cambio de empleo, promoción laboral, otras motivaciones), y la movilidad geográfica, que se determina a través de los desplazamientos de los ocupados entrevistados desde su comunidad autónoma de origen a la comunidad donde trabajan en la actualidad.

En cuanto a la **movilidad laboral** lo primero a destacar es que el 30,5 por ciento de ocupados entrevistados permanecen en su primer empleo. El motivo fundamental que exponen para mantener la primera ocupación es que dicho trabajo es el que buscaban

(55,2 por ciento). No obstante, un porcentaje significativo de los ocupados que mantienen su primer empleo (21,2 por ciento) aceptó la primera oferta de trabajo que encontró.

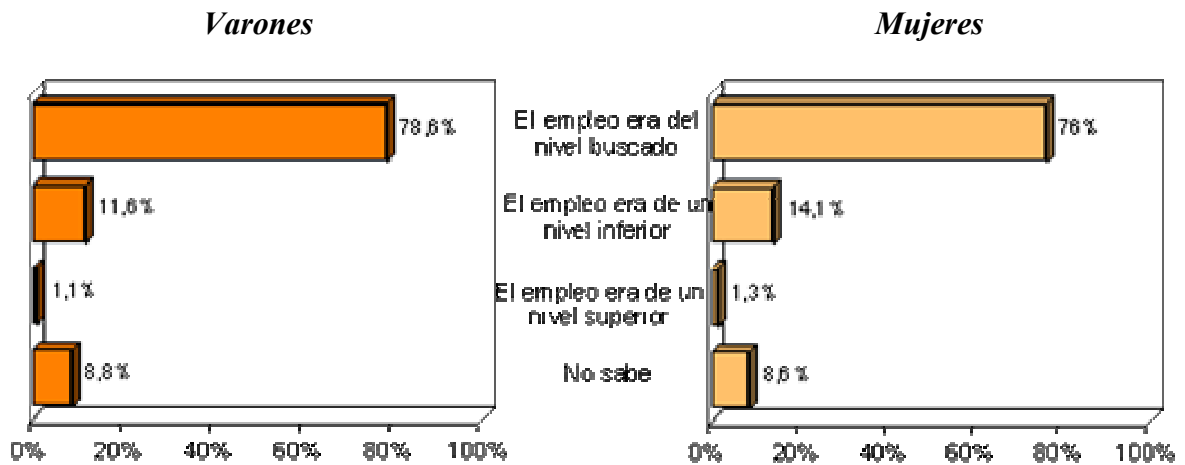
El porcentaje de mujeres que permanecen en su primera ocupación (32,1 por ciento) es mayor que el porcentaje de varones que mantienen su primera ocupación (29,5 por ciento). Igualmente, los ocupados que más permanecen en su primer trabajo son los universitarios (35,2 por ciento), los ocupados que trabajan con salario en negocios familiares (58,6 por ciento), los miembros de las fuerzas armadas (79,4 por ciento) y los trabajadores cualificados en agricultura y pesca (50,6 por ciento) y los ocupados en las secciones de actividad de agricultura, ganadería, caza y silvicultura (43,8 por ciento) y educación (40,1 por ciento).

Los ocupados que trabajan en empresas de menos de 10 trabajadores y los que lo hacen en municipios de menos de 10.000 habitantes (32,4 por ciento y 34,1 por ciento, respectivamente) son, asimismo, quienes en mayores porcentajes permanecen en su primer empleo.

La adecuación entre oferta de trabajo y la demanda de empleo del ocupado es la primera razón prácticamente unánime para aceptar ese primer trabajo, con las únicas excepciones de los ocupados con estudios inferiores a los primarios y al personal doméstico, que aceptaron el primer empleo que encontraron (31,9 por ciento y 47,3 por ciento, respectivamente) en porcentaje superior a otras motivaciones.

El 78,6 por ciento de los varones ocupados y el 76,0 por ciento de mujeres ocupadas que permanecen en su primer empleo lo hacen en un trabajo de nivel similar al buscado, mientras que el 11,6 por ciento de los varones y el 14,1 por ciento de las mujeres lo hacen en ocupaciones de nivel laboral inferior al que estaban buscando.

**Ocupados que permanecen en su primer empleo, según el nivel profesional del empleo, por sexo**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

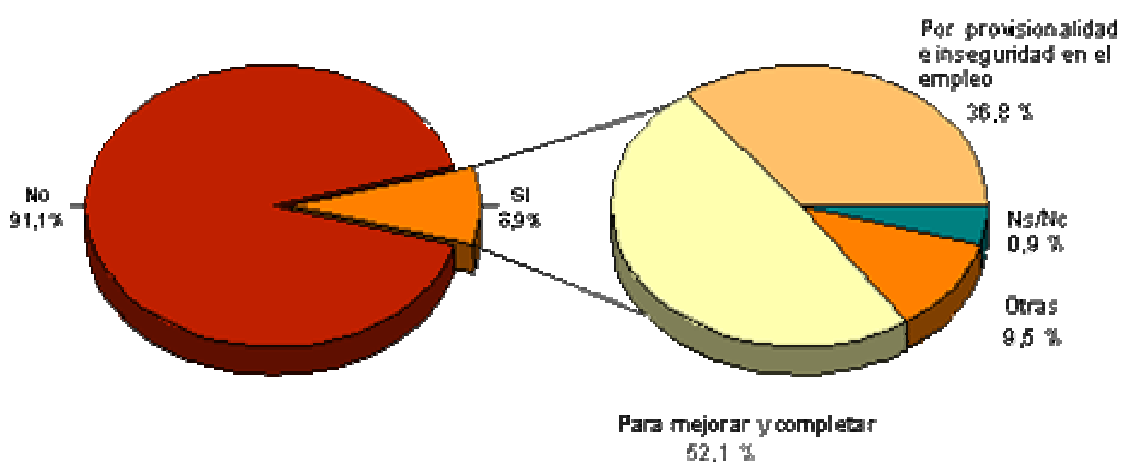
Casi 7 de cada diez ocupados entrevistados (69,5 por ciento) han cambiado de trabajo. Las motivos fundamentales del cambio son la promoción profesional (22,1 por ciento), la mejora económica (21,7 por ciento) y la apetencia por el cambio de ocupación (11,5 por ciento). Los varones cambian de empleo más que las mujeres (70,5 y 67,9 por ciento, respectivamente). Asimismo, son los ocupados de 30 a 44 años (73,3 por ciento), los ocupados con nivel de estudios inferior a los primarios (74,4 por ciento), los asalariados del sector privado (73,7 por ciento), los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (78,5 por ciento), los ocupados en la producción y distribución de electricidad, gas y agua (88,6 por ciento), quienes trabajan en empresas de 50 a 250 trabajadores (73,5 por ciento) y los ocupados residentes en municipios de más de 1.000.000 de habitantes (72,1 por ciento) los colectivos que cambian de trabajo en mayores porcentajes.

En relación a las **razones que más influyeron en los ocupados para cambiar a su empleo actual**, la promoción profesional y la mejora económica son los principales motivos de cambio para la mayoría de los colectivos.

Por sexo, los varones dan más importancia al sueldo (25,3 por ciento) que a la promoción profesional (22,2 por ciento), frente a las mujeres, las cuales dan

preferencia a la promoción profesional (21,9 por ciento) sobre la mejora económica (15,9 por ciento). El 91,1 por ciento de los ocupados entrevistados no buscan un nuevo empleo, frente al 8,9 por ciento que sí lo hacen. Entre quienes buscan una nueva situación laboral, el 52,1 por ciento quieren una mejora genérica de su situación y el 36,8 por ciento lo hacen por la inseguridad y provisionalidad que tienen en su ocupación actual.

*Ocupados que están buscando otro empleo, según las razones por las que lo buscan en relación a su empleo actual*



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

La **movilidad geográfica** debe entenderse como los desplazamientos realizados por los ocupados entrevistados desde la comunidad autónoma española en la que nacieron (o, en su caso, desde algún territorio fuera de España) a la comunidad en la que trabajan en la actualidad. Así, el 26,3 por ciento de los ocupados trabajan en la actualidad en una comunidad autónoma distinta de su comunidad originaria de nacimiento (porcentaje que incluye el 10,7 por ciento de ocupados que actualmente trabajan en alguna comunidad autónoma española y que nacieron fuera del territorio español), mientras que el 73,7 por ciento es el porcentaje de ocupados que trabaja en la actualidad en su comunidad autónoma de nacimiento.

Andalucía, Castilla y León y Castilla-La Mancha son las comunidades en las que más población ocupada se ha desplazado a trabajar a otra comunidad autónoma, ya que,

respecto del porcentaje total de ocupados que trabajan en una comunidad autónoma distinta a la de su nacimiento (26,3 por ciento), a Andalucía le corresponde el 3,2 por ciento, a Castilla y León el 2,7 por ciento y a Castilla-La Mancha el 1,8 por ciento. En el otro extremo de la movilidad, Baleares, Canarias y La Rioja son las comunidades autónomas que menos población han perdido (0,1 por ciento, 0,1 por ciento y 0,2 por ciento, respectivamente).

Las comunidades autónomas de Madrid (6,1 por ciento) y Cataluña (5,9 por ciento) son los territorios en los que ha habido más entrada de población ocupada procedente de otras comunidades autónomas, básicamente de trabajadores nacidos fuera de España (2,6 por ciento a Madrid y 2,5 por ciento a Cataluña), de Andalucía (0,5 por ciento a Madrid y 1,6 por ciento a Cataluña), de Castilla-La Mancha (0,8 por ciento a Madrid y 0,3 por ciento a Cataluña) y Castilla-León (0,9 por ciento a Madrid y 0,5 por ciento a Cataluña). Al mismo tiempo, Extremadura (0,1 por ciento), Cantabria y La Rioja (ambas con el 0,3 por ciento) son las comunidades autónomas en las que ha habido menos entrada de población ocupada, es decir en las que trabajan menos ocupados que han nacido en otra comunidad autónoma.

## **7. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR**

La conciliación de la vida familiar y de la vida laboral constituye un problema sociológico complejo y nace de las contradicciones que laten en nuestro sistema social. Toda sociedad posee sus propias contradicciones, y es en los momentos de cambio estructural cuando tales contradicciones se hacen manifiestas, especialmente sensibles en la vida cotidiana de las personas. En el largo plazo, todo el desarrollo de la modernidad, con sus procesos de individualización y de emancipación de las normas y valores de la tradición, así como el desarrollo de la sociedad del trabajo y de la sociedad de consumo de masas, constituyen el marco en el que, en último término, acontece el proceso de incorporación masiva de las mujeres a la actividad laboral remunerada. A partir de este proceso, se hacen evidentes las tensiones entre el orden de lo reproductivo y el orden de lo productivo, entre lo familiar y lo laboral.

A lo largo de todo el estudio venimos haciendo hincapié en que al margen de la igualdad en la situación de las trabajadoras respecto de los hombres, es necesario alcanzar una conciliación entre las necesidades familiares y laborales. Esta conciliación no es un derecho a favor de determinado colectivo sino una mera consecuencia social que debe aplicar por igual a hombres y mujeres si se quieren conseguir avances en materia de igualdad.

En este sentido se analizan seguidamente varias fuentes que nos dan una visión real de la situación. Por una parte una parte se examinan los datos obtenidos desde la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2004 donde se ponen de manifiesto aquellos aspectos más significativos que nos establecen un claro marco de la situación de desigualdad obtenida desde los datos obtenidos de la situación de los trabajadores en estos aspectos.

Por otra parte y a fin de situar correctamente la cuestión al estudio del Observatorio para la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres del Instituto de la Mujer que nos aproxima más a entender la diferenciación ahondando en aquellas cesiones más relevantes y estableciendo un claro contexto de la desigualdad ya comentada.

### **7.1. Conciliación: Aspectos sociales y laborales**

Acudiendo a los datos que nos ofrece la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, queda de relieve en cuanto a la situación familiar como más de 5 de cada diez ocupados entrevistados (53,5 por ciento) forman parte de un matrimonio o pareja con hijos, lo que convierte a esta estructura familiar en mayoritaria. El matrimonio o pareja sin hijos (14,8 por ciento) y la familia monoparental (9,3 por ciento) también constituyen modelos familiares son relevante implantación.

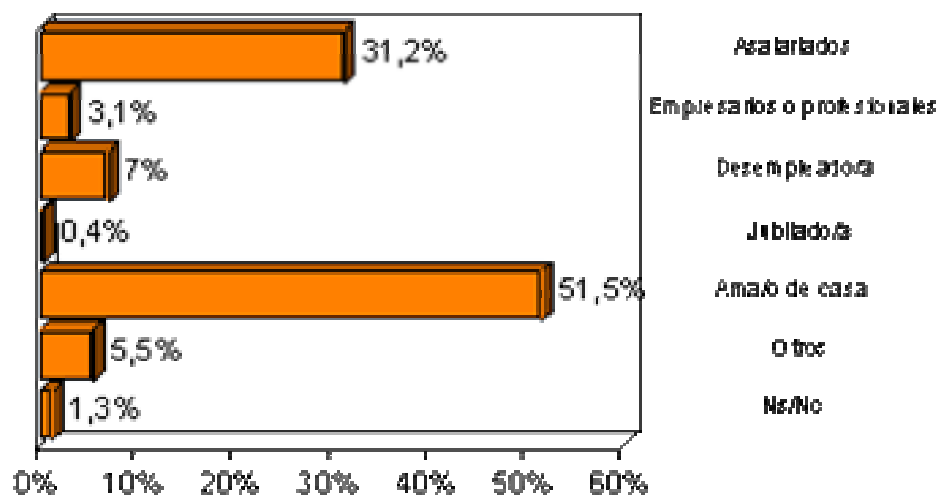
Los varones ocupados viven porcentualmente más en familias constituidas por matrimonios o parejas estables con hijos (56,9 por ciento) que las mujeres ocupadas (48,2 por ciento), mientras que, por el contrario, las mujeres ocupadas forman parte de familias monoparentales en un porcentaje significativamente superior al de los varones (14,6 por ciento y 5,9 por ciento, respectivamente).

El matrimonio o pareja estable con hijos es la estructura familiar mayoritaria en todos los tramos de edad, excepto el que comprende a los ocupados de 65 y más años. Resulta relevante el porcentaje de ocupados de edad comprendida entre 16 y 19 años que forman parte de familias monoparentales, que asciende al 18,9 por ciento.

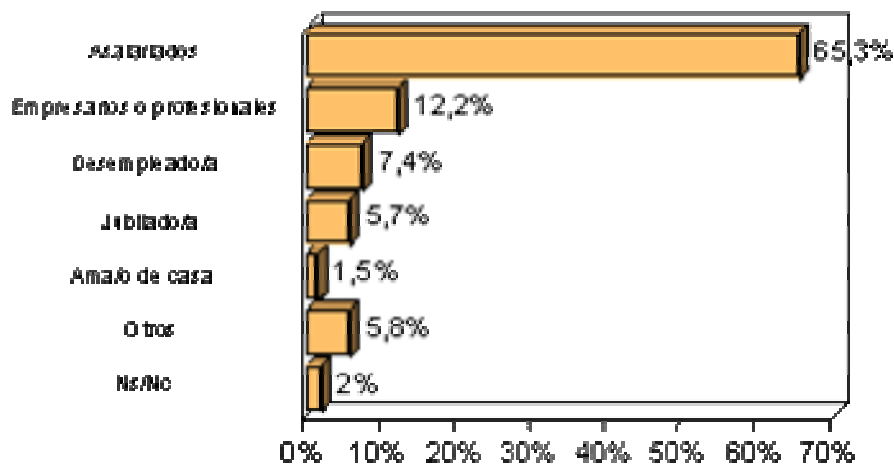
El 31,2 por ciento de los varones ocupados entrevistados están casados o forman pareja estable con mujeres asalariadas, frente al 65,3 por ciento de las mujeres ocupadas que están casadas o viven en pareja con un varón asalariado. Por el contrario, sólo el 3,1 por ciento de los varones ocupados están casados con mujeres empresarias o profesionales, mientras que el 12,2 por ciento de las ocupadas tienen como cónyuge o pareja a un empresario o profesional. Asimismo, el 51,5 por ciento de los varones ocupados tienen como cónyuge o pareja estable a una ama de casa, frente al 1,5 por ciento de ocupadas que se encuentran en la misma situación. El 7,0 por ciento de los varones ocupados y el 7,4 por ciento de las mujeres ocupadas tienen una pareja en situación de desempleo, y el 0,4 por ciento de ocupados y el 5,7 por ciento de ocupadas tienen como cónyuge o pareja estable a una jubilada y a un jubilado, respectivamente.

**Ocupados casados o con pareja estable, según la situación de actividad de su cónyuge o pareja**

**Situación del cónyuge de los varones**



**Situación del cónyuge de las mujeres**

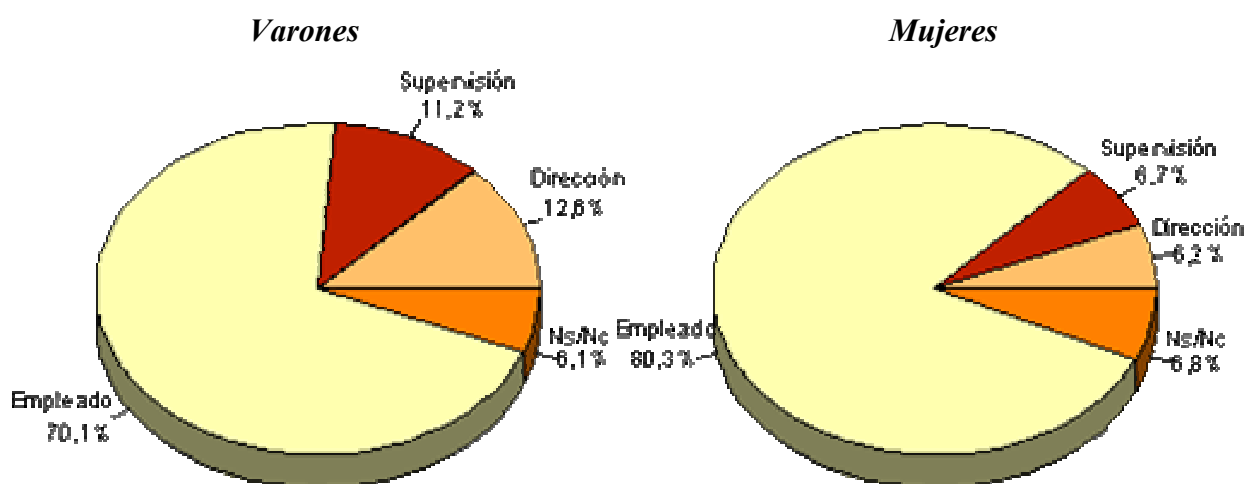


Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.



El 80,3 por ciento de las mujeres ocupadas desarrollan un puesto de trabajo como empleadas frente al 70,1 por ciento de los varones que realizan similares cometidos (70,1 por ciento). Por el contrario, los varones ocupados tienen más puestos de supervisión (11,2 por ciento) y de dirección (12,6 por ciento) que las mujeres ocupadas (6,7 por ciento y 6,2 por ciento, respectivamente).

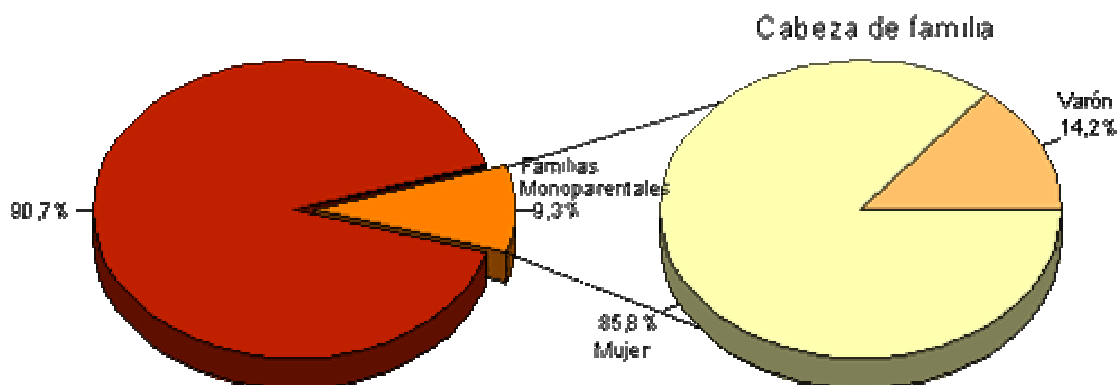
### Ocupados, según el puesto de trabajo, por sexo



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Del total de varones ocupados y mujeres ocupadas que viven en familias monoparentales (9,3 por ciento del total de entrevistados), el 85,8 por ciento tienen como cabeza de familia a una mujer, mientras que únicamente en el 14,2 por ciento de los casos el cabeza de familia es un varón.

### Ocupados que viven en familias monoparentales, según el sexo del cabeza de familia



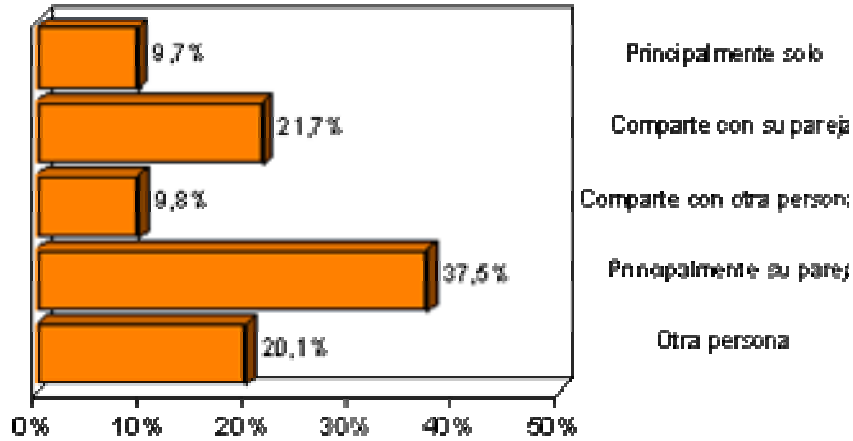
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Respecto de la **responsabilidad en las tareas domésticas** de las mujeres y varones ocupados entrevistados, hay que diferenciar entre las tareas que se asumen en solitario, las tareas que son compartidas, ya sea con su pareja, con otra persona de la familia, con otra persona mediando remuneración, las tareas que son delegadas en su pareja y las delegadas en otra persona (otra persona de la familia u otra persona remunerada).

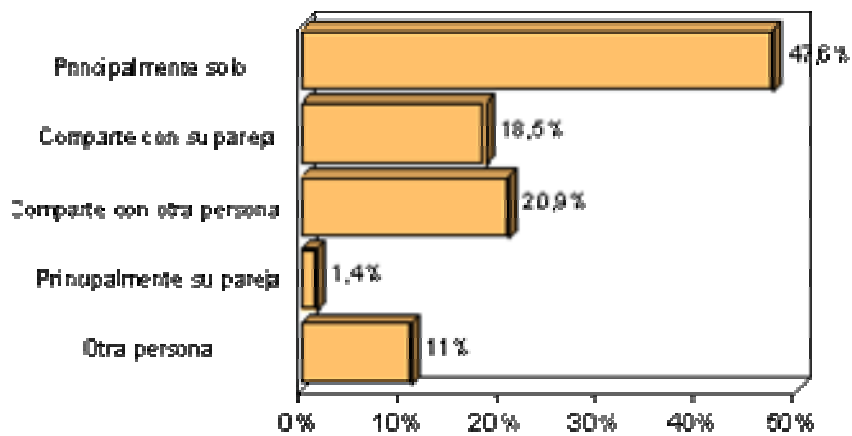
El 47,6 por ciento de las mujeres ocupadas asumen principalmente solas la realización de las tareas domésticas, frente al 9,7 por ciento de los varones ocupados que se responsabilizan fundamentalmente en solitario de dichos trabajos. Asimismo, el 20,9 por ciento de las ocupadas comparten con otra persona distinta a su pareja la responsabilidad en las tareas domésticas y el 11,0 por ciento delega estos cometidos en otra persona, frente al 9,8 por ciento y al 20,1 por ciento de varones que se encuentran en estas mismas situaciones, respectivamente.

**Ocupados, según su responsabilidad en las tareas domésticas, por sexo**

**Varones**



**Mujeres**

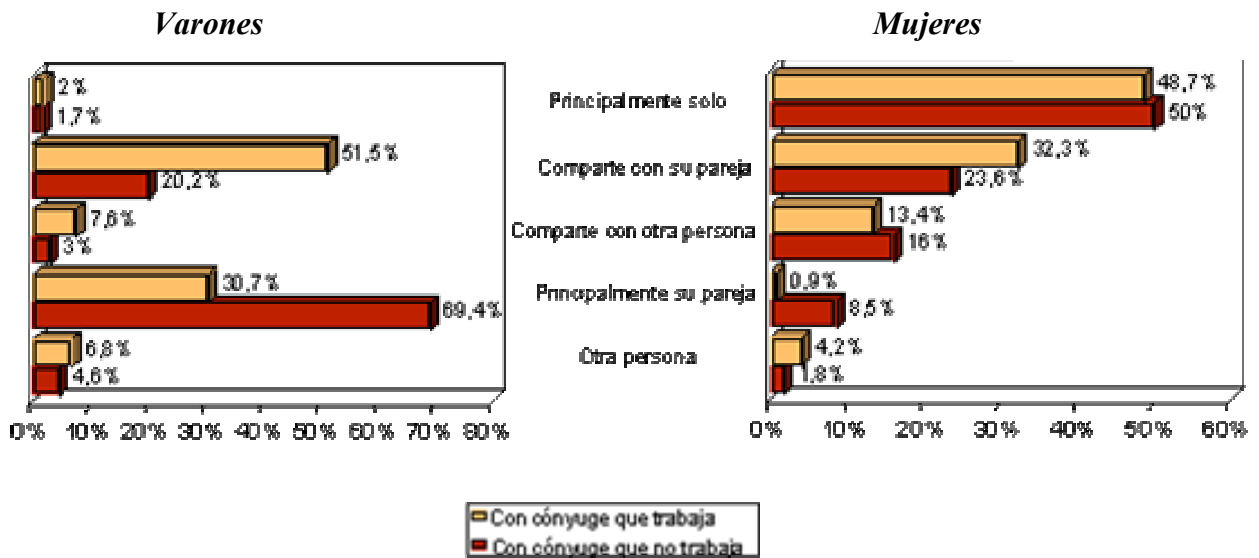


Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Respecto de la forma de repartirse las diferentes tareas del hogar entre los varones y mujeres, las mujeres ocupadas realizan principalmente solas, y en porcentajes que superan siempre el 45 por ciento, casi todas las tareas del hogar (cocinar, limpiar la casa, lavar la ropa y planchar, hacer la compra), con la única excepción de las reparaciones domésticas, función que realizan mayoritariamente los varones en solitario (50,0 por ciento).

Analizando las responsabilidades en las tareas domésticas, según uno o los dos cónyuges o miembros de la pareja desarrollen una actividad laboral. Los datos evidencian que, independientemente de la situación laboral de su pareja –ocupada o no–, la mitad de las mujeres asumen en solitario las tareas domésticas (48,7 por ciento si trabaja su pareja y 50,0 por ciento si su cónyuge no trabaja), entre el 24 y el 30 por ciento (según que su pareja trabaje o no desarrolle ninguna actividad laboral) las comparte con su pareja y entre el 13 y el 16 por ciento las comparte con otra persona. Por el contrario, sólo el 2 por ciento de los varones realizan principalmente solos las tareas domésticas, con independencia de la situación laboral de su cónyuge o pareja estable, y algo más de la mitad de los varones (51,5 por ciento) las comparten con su pareja cuando ésta trabaja, porcentaje más de 30 puntos superior al de los varones que comparten las tareas del hogar con una pareja que no trabaja fuera del hogar (20,2 por ciento).

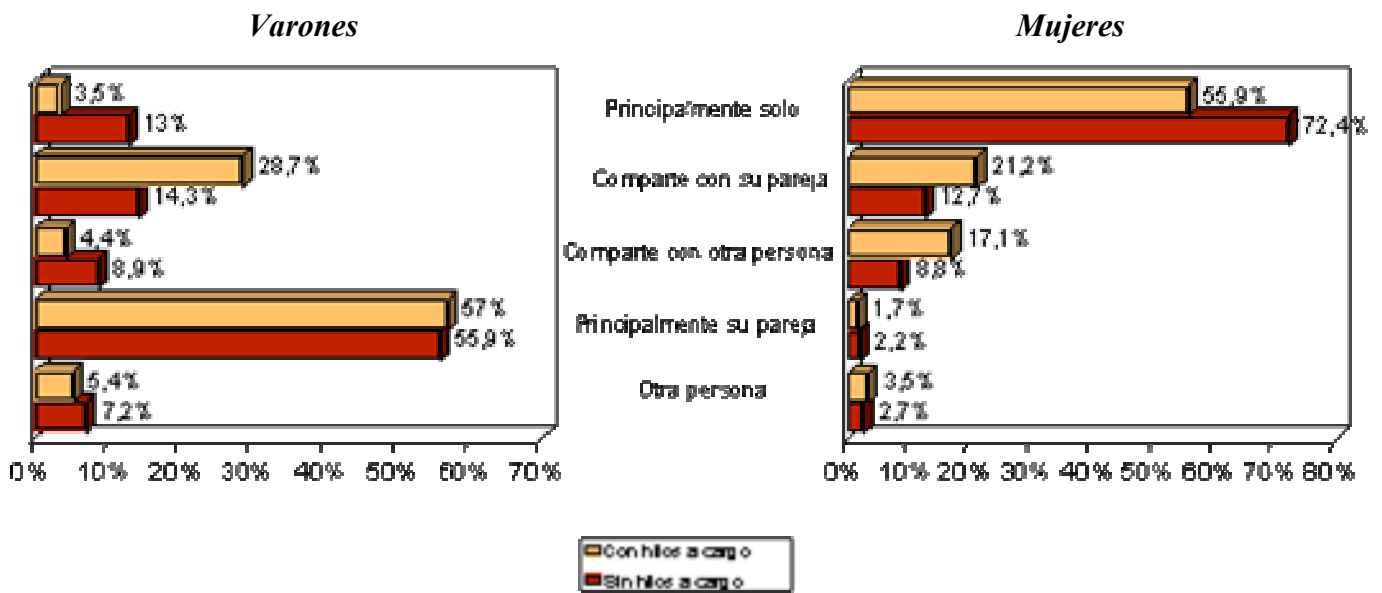
**Ocupados, según su responsabilidad en las tareas domésticas, y según la situación laboral de su cónyuge, por sexo**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Las mujeres ocupadas también asumen de manera mayoritaria la responsabilidad en las tareas domésticas, tengan o no tengan hijos a cargo. No obstante, las mujeres sin hijos que asumen principalmente solas las tareas domésticas superan en más de 16 puntos porcentuales a las mujeres con hijos a cargo que realizan solas los quehaceres domésticos (72,4 por ciento y 55,9 por ciento, respectivamente). Los varones ocupados y las mujeres ocupadas que comparten con su pareja las responsabilidades domésticas lo hacen porcentualmente más cuando existen hijos a cargo (28,7 por ciento y 21,2 por ciento, respectivamente) que cuando no tienen hijos (14,3 por ciento y 12,7 por ciento, respectivamente).

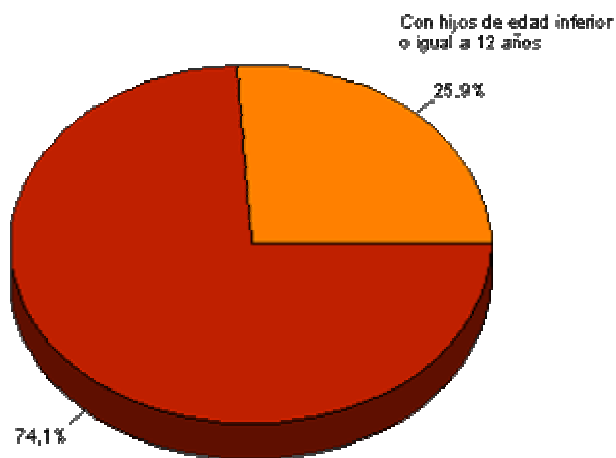
**Ocupados, según su responsabilidad en las tareas domésticas, y según tengan hijos a cargo, por sexo**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Menos de 3 de cada 10 ocupados (25,9 por ciento) tienen hijos a cargo con edades inferiores o iguales a 12 años, y el 8,1 por ciento de ellos tienen hijos menores de 3 años.

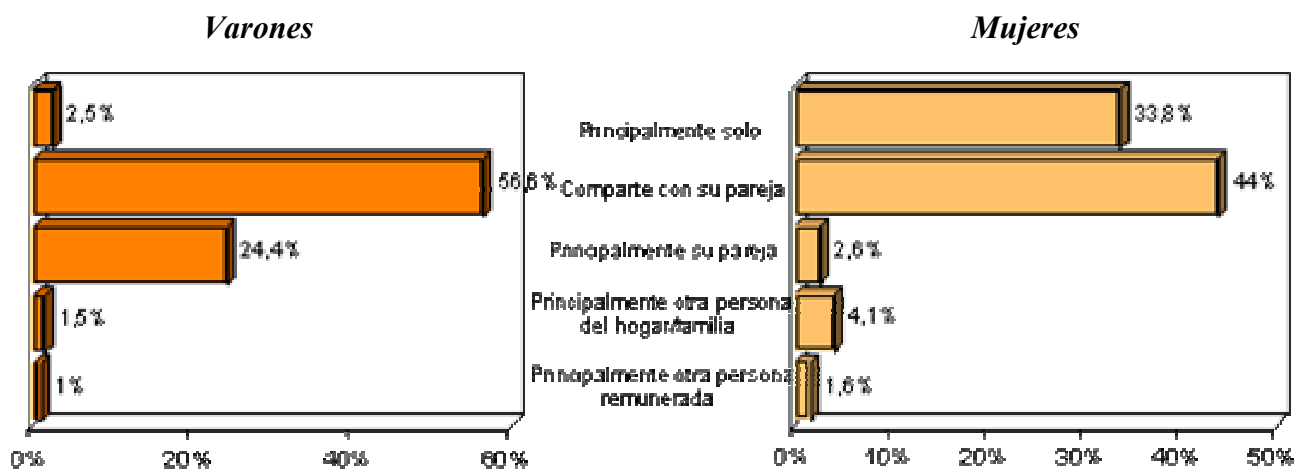
**Ocupados con hijos a cargo de edad inferior o igual a 12 años**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Casi el 34 por ciento de las mujeres ocupadas con hijos a cargo menores de 12 años asumen principalmente solas el cuidado de los hijos fuera de su horario laboral, porcentaje muy superior al de los varones ocupados que asumen en solitario dicho cuidado (2,5 por ciento). Al mismo tiempo, el 44,0 por ciento de las mujeres ocupadas comparten con su pareja el cuidado de sus hijos en horario distinto al laboral, frente al 56,6 por ciento de los varones ocupados que se encuentran en esta misma situación.

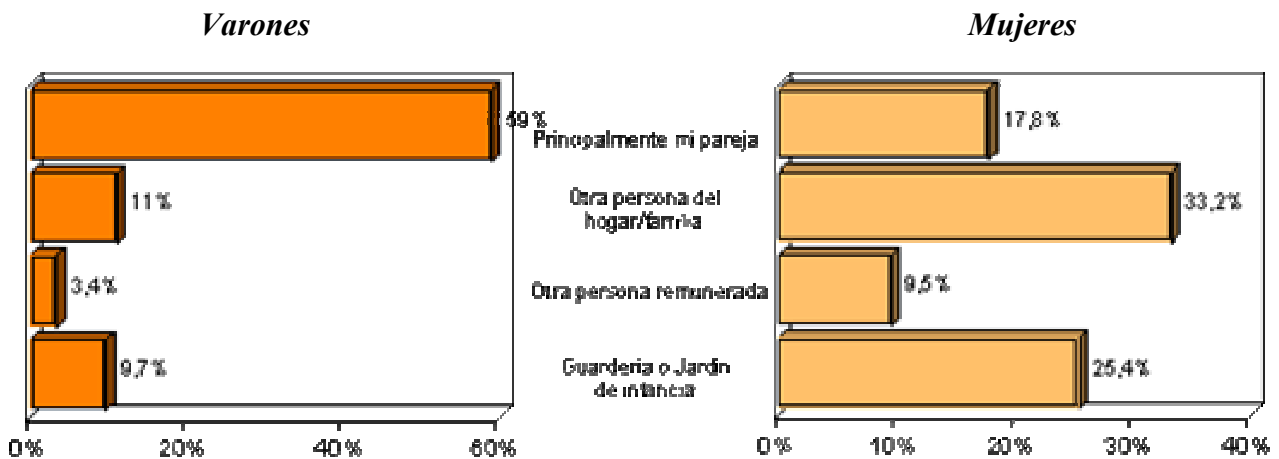
**Ocupados con hijos a cargo menores de 12 años, según la persona que realiza el cuidado de sus hijos fuera del horario laboral del ocupado, por sexo**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Con relación al cuidado de los hijos menores de 3 años, puede observarse que el 33,2 por ciento de las mujeres ocupadas delegan el cuidado de sus hijos en otras personas del hogar o familiares, el 9,5 por ciento de ellas lo hacen en otra persona mediante remuneración y el 25,4 por ciento lo hacen en las guarderías o jardines de infancia. Por el contrario, durante su jornada de trabajo, los varones ocupados con hijos a cargo menores de tres años delegan fundamentalmente en su pareja el cuidado de los mismos (59,0 por ciento).

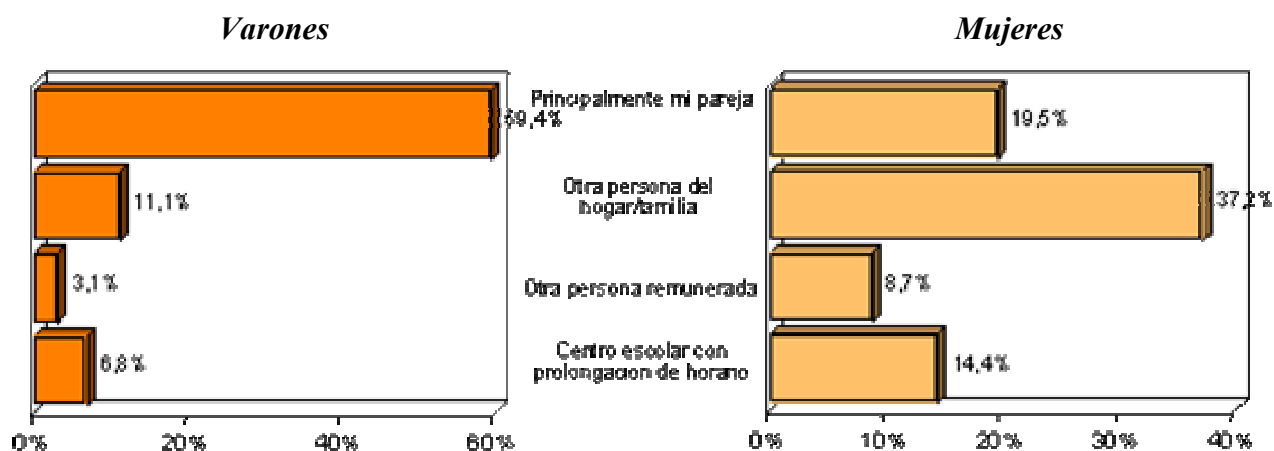
***Ocupados con hijos a cargo menores de 3 años, según la persona que realiza el cuidado de sus hijos en horario laboral del ocupado, por sexo***



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Respecto a la atención de los hijos entre 3 y 12 años durante el horario laboral del ocupado, las situaciones anteriormente expuestas se reiteran. Así, casi 4 de cada 10 mujeres ocupadas delegan este cuidado en otras personas del hogar o familiares (37,2 por ciento) y casi 1,5 de cada 10 lo hacen en centros escolares con prolongación de horario (14,4 por ciento), mientras que casi 6 de cada 10 varones ocupados delegan dicho cuidado básicamente en su pareja (59,4 por ciento).

**Ocupados con hijos a cargo de 3 hasta 12 años, según la persona que realiza el cuidado de sus hijos en horario laboral del ocupado, por sexo**

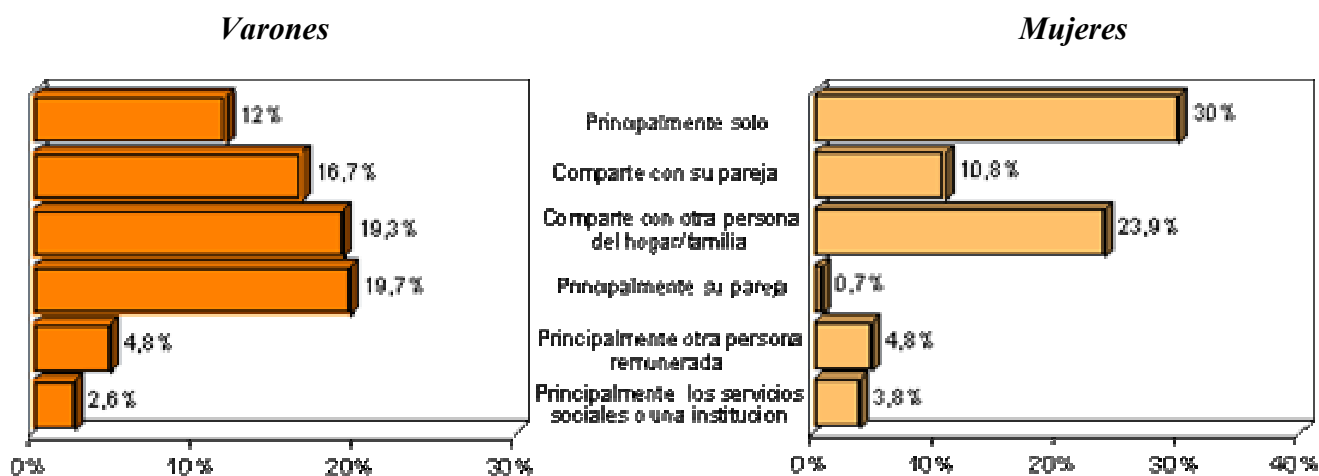


Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

En relación a la atención de las personas mayores en el entorno familiar, son nuevamente las mujeres ocupadas quienes de forma mayoritaria se dedican a atender y cuidar a dichas personas. Así, el 30,0 por ciento de ellas lo hacen principalmente solas, un 10,8 por ciento los comparte con su pareja y un 23,9 por ciento los comparte con otra persona del hogar o de la familia. Por el contrario, sólo un 12,0 por ciento de varones ocupados atienden solos a las personas mayores de su entorno familiar, un 16,7 por ciento comparte dicha atención con su pareja y un 19,3 por ciento la comparte con otra persona del hogar o familia.



**Ocupados con personas mayores en su entorno familiar, según persona que realiza las tareas de atención, por sexo**



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ECVT 2004.

Los ocupados con estudios inferiores a primarios y primarios asumen principalmente ellos solos el cuidado de las personas mayores (32,9 por ciento y 21,3 por ciento, respectivamente). Por otra parte, los universitarios son los que más emplean los servicios de una persona remunerada para realizar la atención de sus mayores (10,1 por ciento), y los que más utilizan a personas de los servicios sociales o instituciones (5,8 por ciento). Asimismo, los varones y mujeres ocupados y residentes en municipios de hasta 50.000 habitantes comparten mayoritariamente las tareas de atención de las personas mayores con otra persona del hogar o familia, mientras que los ocupados residentes en municipios de 50.001 habitantes o más asumen mayoritariamente solos las referidas tareas. Es también en los municipios grandes, de más de 1.000.000 de habitantes, donde se acude más a los servicios sociales o a instituciones (5,6 por ciento) para el cuidado de las personas mayores.

**7.2. La conciliación de la vida familiar y laboral en España**

Examinada la situación actual respecto de la calidad de vida en el trabajo de aquellos aspectos que tienen que ver con la conciliación, acudimos a un reciente estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral elaborado por el Observatorio para la

igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres del Instituto de la Mujer en mayo del 2005 y sobre una muestra de 4000 personas de ambos sexos y en edad laboral, que nos proporciona una serie de datos que corroboran la persistencia de la división sexual del trabajo.

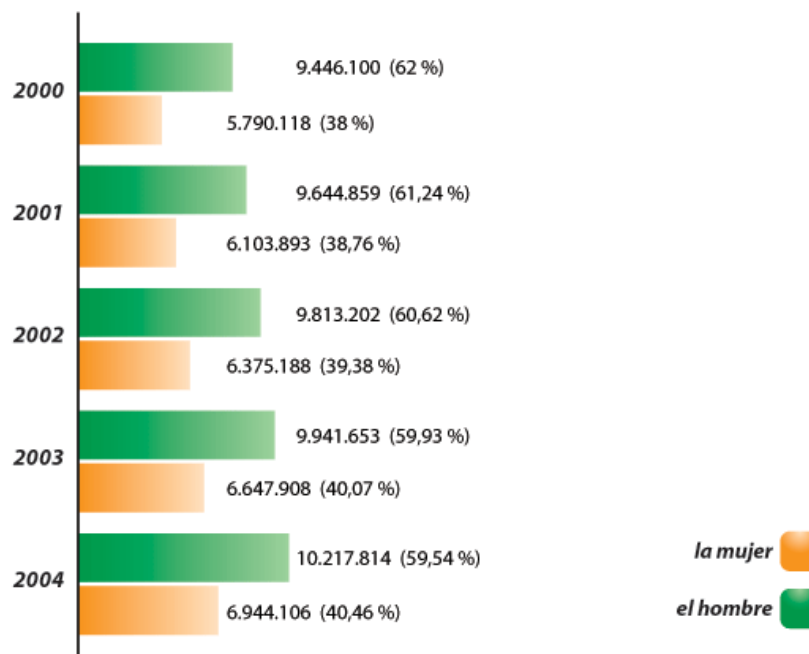
Examinando unos datos de partida de este estudio, revelan como las mujeres han sido las protagonistas del crecimiento de la Seguridad Social en los últimos cinco años.

La afiliación femenina, que en 2004 alcanzó el 40% del total y que se espera se sitúe en el 45% hacia el final de esta década, arrojó una tasa de incremento medio en este periodo del 5%, frente al 2% de los hombres. En términos absolutos, desde diciembre de 2000 al mismo mes de 2004, el número de afiliados hombres ha aumentado en 771.714, mientras que el incremento de mujeres afiliadas ha sido de 1.153.988.

Por regímenes, el 77,34% de las afiliadas cotizan por el Régimen General; el 13,06%, como autónomas; el 6,91%, en el sector agrario, y el 2,52% en el de Empleados de Hogar. En este último, aunque las afiliadas sólo eran 175.238 a 31 de diciembre de 2004, representaban el 95,14% de los cotizantes del sector.

El Régimen General ha aumentado en 1.007.759 en los últimos cinco años, con un total de afiliadas 5.370.370 ocupadas de a 31 de diciembre de 2004, mientras que el régimen de autónomas ha crecido en 118.688, con un total en la misma fecha de 906.884. Más del 50% de las afiliadas en el Régimen General vive en Cataluña (1.084.301), Madrid (992.055) y Andalucía (688.363) y el 71,1% tiene edades comprendidas entre 25 y 49 años.

### **Mujeres afiliadas a la Seguridad Social** **Evolución de la afiliación por sexos**



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

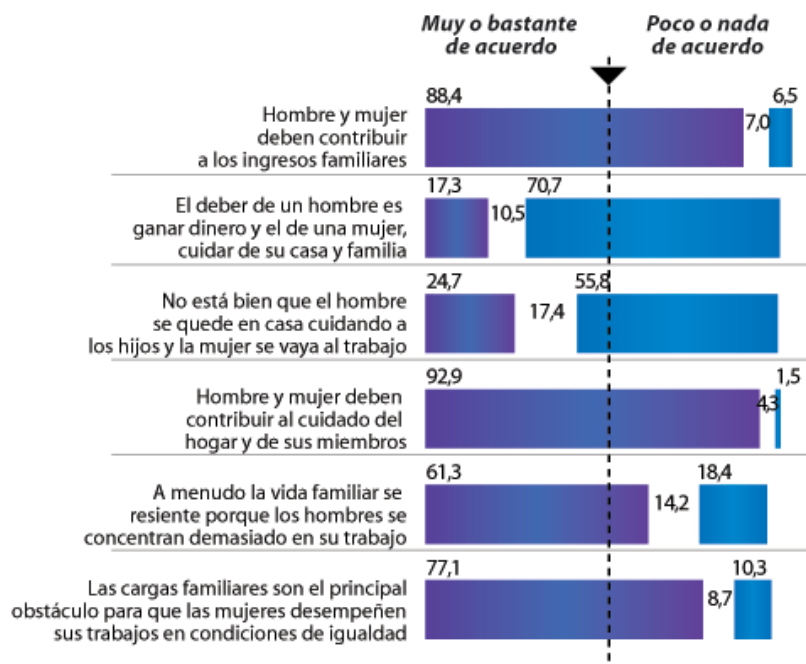
De cualquier forma, la temporalidad, el desempleo, las diferencias salariales con los hombres y los contratos a tiempo parcial son los problemas que se señalan, a partir de la bibliografía especializada y fuentes secundarias como los más graves para las trabajadoras.

En cuanto al trabajo temporal se aprecia que casi cuatro de cada cinco contratos temporales son para mujeres (292.900 masculinos y 1.185.600 femeninos según la EPA en 2004). Al término del año 2004, dos millones de mujeres estaban dadas de alta en la Seguridad Social con empleos temporales y 3,3 millones, con indefinidos.

La diferencia en torno a los salarios es también otro de los espacios donde se manifiesta la desigualdad entre los trabajadores y las trabajadoras, según el Instituto de la Mujer, estas últimas perciben casi un tercio menos de salario (un 28,9%) que los hombres.

Por otro lado, un dato no menor respecto de los anuncios de trabajo que se publican en periódicos y suplementos de empleo. Un estudio reciente de organización sindical Comisiones Obreras (CC.OO) de Madrid revela que el 87% de los anuncios publicados en la prensa de Madrid son sexistas.

***Cargas familiares, el trabajo en casa y la vida laboral***



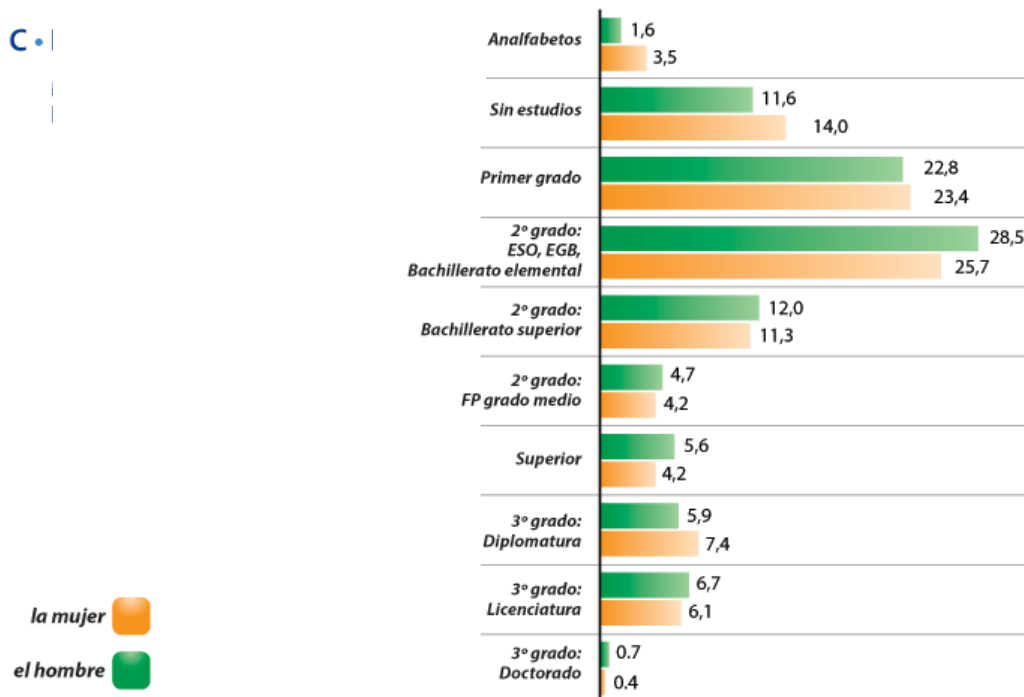
Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

En referencia a la conciliación de la vida familiar y laboral, un dato que llama la atención es que las mujeres son las principales usuarias de las medidas, previstas también para los hombres. El 96,38% de las excedencias por cuidado de los hijos en 2004, según el mismo informe, fueron solicitadas por las madres y la inmensa mayoría de las solicitantes de reducción de jornada son mujeres.

La misma tendencia se aprecia en cuanto al abandono del mercado por razones familiares. Nueve de cada 10 trabajadores que dejan su carrera profesional por razones familiares (cuidado de los hijos o de personas dependientes) son mujeres (un 93,20%), según los datos del último trimestre de 2004 de la EPA.

Respecto al desempleo observamos como el paro femenino (14,39%) duplica al masculino (7,55%), según datos del último trimestre de 2004 aportados por el Instituto de la mujer, y se sitúa en lo más alto de la UE de los 15. A pesar de que los niveles de estudio entre hombre y mujer se encuentran en la actualidad básicamente igualados observamos que a igual educación, mas desempleo.

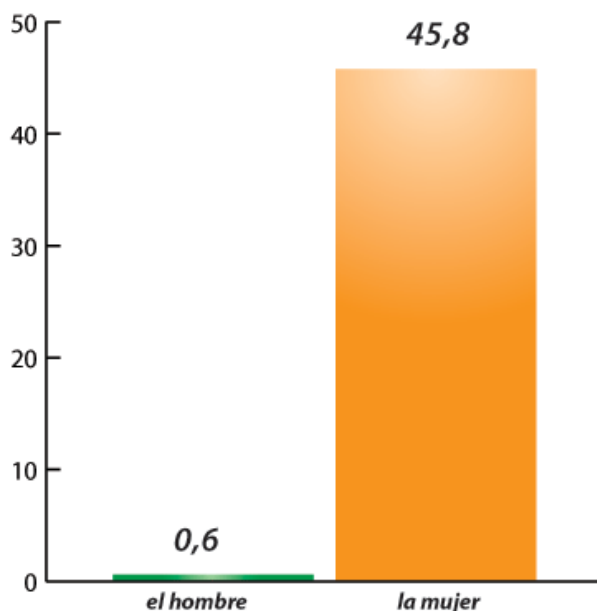
**Nivel de estudios. Mayores de 16 años (porcentaje)**



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

Las universitarias son las que tienen menor tasa de paro (9,13%). Aun así, es prácticamente equivalente a la de los hombres con estudios primarios (8,18%). Las analfabetas sufren una tasa de paro de un 30,28%, frente al 16,67% de hombres en idéntica situación. Llama la atención que indica el 45,8% de los encuestados en edad laboral cree que las mujeres deben abandonar sus empleos cuando tienen un hijo.

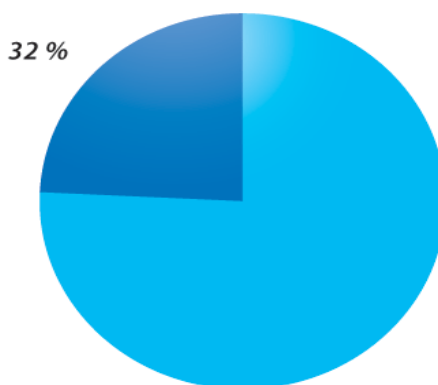
**Opinión de la población sobre que miembro de la pareja debería abandonar la actividad laboral tras tener su primer hijo (porcentaje)**



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

Por otra parte, en el mismo informe, el 32% de los entrevistados considera que las mujeres tendrían que trabajar menos horas que los hombres para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares.

**Personas que opinan que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre para poder ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares**

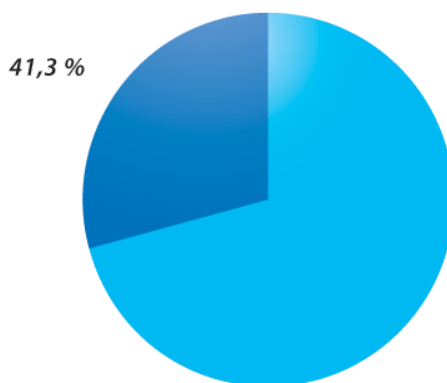


Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

Estas actitudes dejan ver que una de las barreras fundamentales para la corresponsabilidad de las tareas familiares y la compatibilización de trabajo y labores domésticas reside en la pervivencia de una tradicional asignación de roles e identidades sexuales, que atribuyen a la mujer el protagonismo en las tareas del ámbito privado, a pesar de su incorporación masiva al mercado laboral.

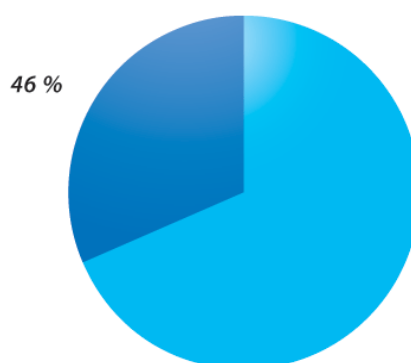
Asimismo, el trabajo advierte que esta actitud respecto de los roles sociales también esta presente en los empresarios (cabe aclarar que fueron entrevistados además de agentes socioeconómicos y personas expertas, representantes de 800 empresas radicadas en España) que continúan viendo la aplicación en sus compañías de medidas de conciliación como un problema, en lugar de una oportunidad. Así, un 41,3% de los responsables de personal de las empresas sostiene que la aplicación de medidas de conciliación supone una limitación de su competitividad, mientras que 3 de cada 5 entiende que las cuestiones de conciliación deben resolverse en el ámbito privado.

***Responsables de empresa que opinan que la aplicación en la empresa de medidas de conciliación limita la competitividad empresarial***



*Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.*

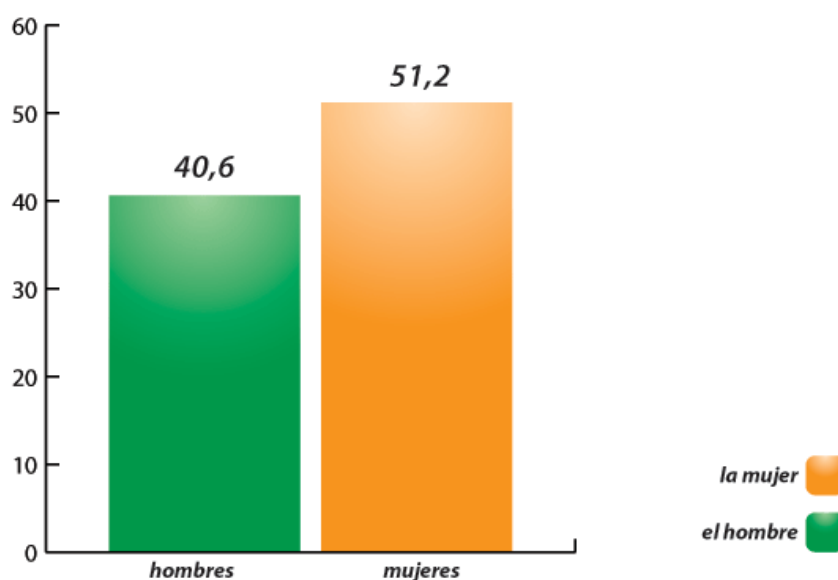
**Personas que opinan que la compatibilización es complicada o muy complicada**



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

Casi la mitad del total de la muestra (46%), opina que esta compatibilización es complicada o muy complicada, aunque lo piensan en mayor proporción las mujeres (51,2%) que los hombres (40,6%).

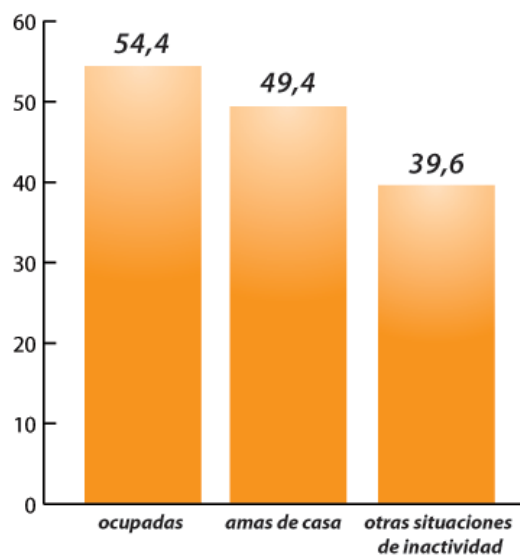
**Personas que opinan que la compatibilización es complicada o muy complicada según sexos (porcentaje)**



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.



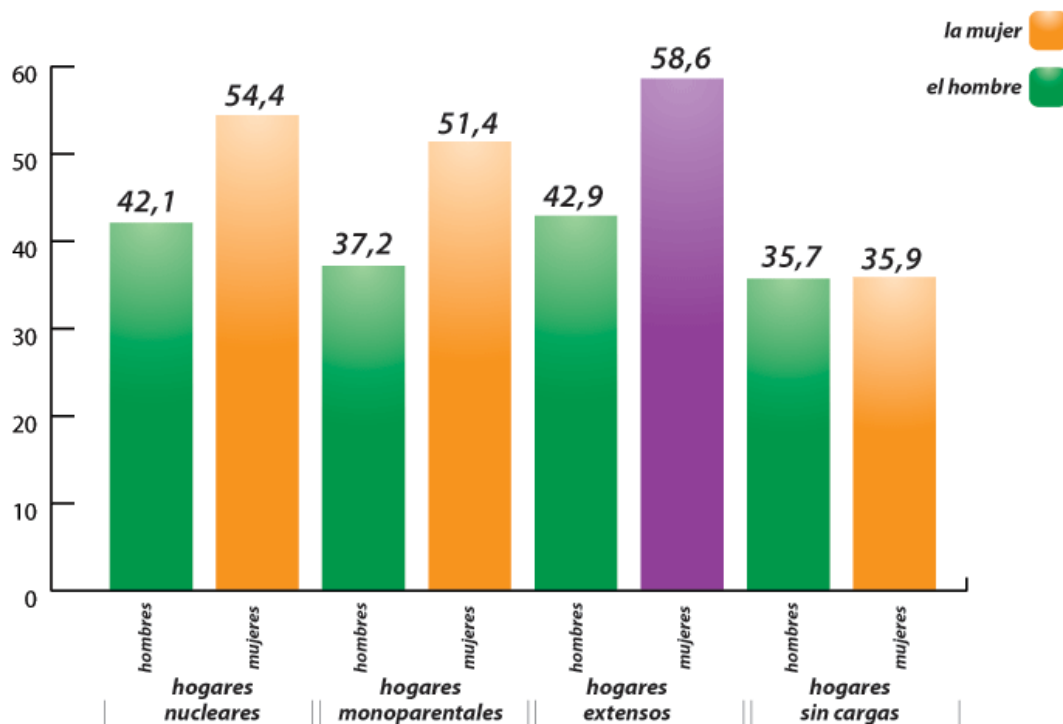
**Mujeres que opinan que la compatibilización es complicada o muy complicada según actividad (porcentaje)**



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

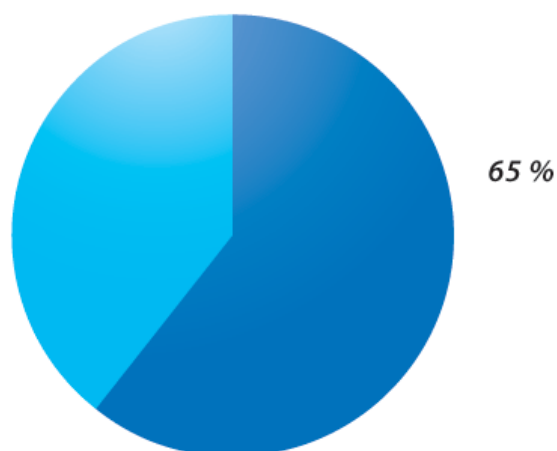
Más difícil lo encuentran aún las mujeres ocupadas (54,4%) y especialmente aquellas que tienen un hogar extenso (58,6%) .

**Personas que opina que la compatibilización es complicada o muy complicada según sexo y tipo de hogar (porcentaje)**



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

**Población dispuesta a pagar más impuestos a cambio de una mejora de los recursos de apoyo**



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

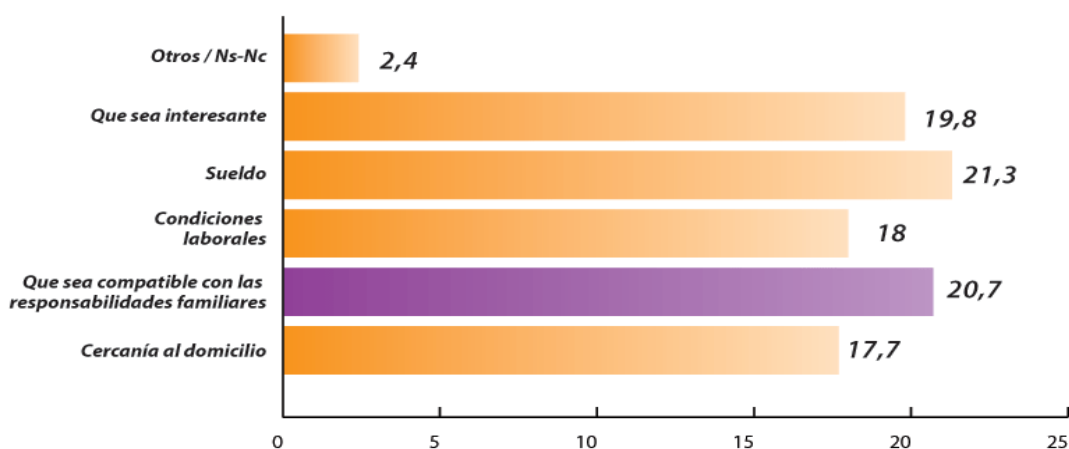
Tanto es así que hasta un 65% de los españoles estaría dispuesto a pagar más impuestos con el fin de obtener una mejora en los recursos de apoyo a las tareas familiares.

El estudio, si bien señala los avances logrados en años anteriores, advierte que la desigualdad permanece. A su vez sostiene que una de las medidas que podría ayudar a mejorar la conciliación es la adopción de horarios laborales similares a los del resto de Europa, que no significarían una reducción de la jornada de trabajo, sino una concentración más lógica y adaptada al modelo familiar actual, en el que trabajan ambos padres afuera de casa.

Otro de los aspectos considerados fundamentales por el Instituto de la Mujer, es el trabajo de los agentes sociales en la negociación colectiva a fin de conseguir un cambio en la mentalidad empresarial así como la incorporación progresiva de nuevas medidas de conciliación, como ser por ejemplo, el permiso de paternidad individualizado.

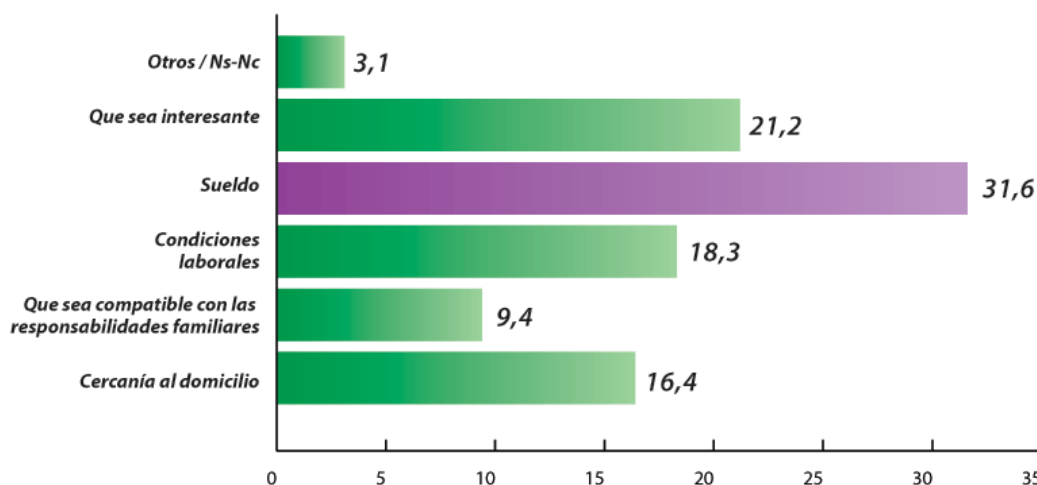
Como complemento a estas acciones, propone potenciar cambios de actitud para evitar, por ejemplo, que los hombres dejen casi para el último lugar la compatibilidad con la vida familiar a la hora de elegir un trabajo, mientras que esta es una de las primeras características que buscan las mujeres.

***Factores considerados por las mujeres en la elección del puesto de trabajo  
(en porcentaje)***



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

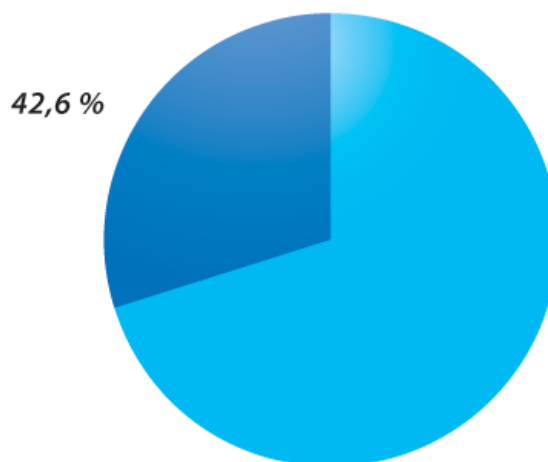
**Factores considerados por los hombres en la elección del puesto de trabajo  
(en porcentaje)**



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

Según el instituto, en el ámbito de la empresa hay que erradicar la idea que aún mantiene un 42,6% de de las mismas de que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres.

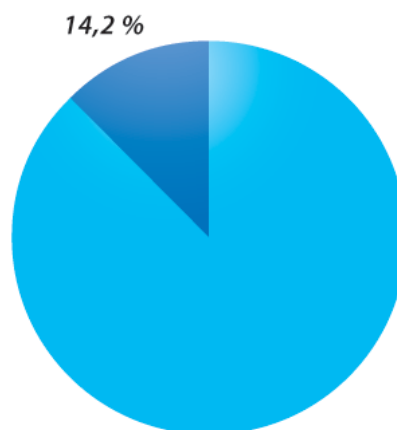
**Responsables de empresas que opinan que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres**



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

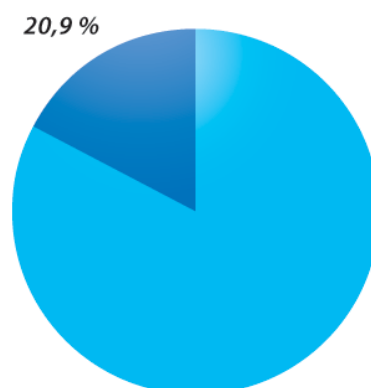
La consecuencia de la persistencia de estas actitudes, tanto en la sociedad en general como en el mundo laboral, tienen como resultado que un 14,2% de las mujeres se ha sentido discriminadas en procesos de selección de personal, más aun si tienen hogares monoparentales. (20,9%).

***Mujeres con experiencia laboral que afirman haberse sentido discriminadas en un proceso de selección de personal***



*Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.*

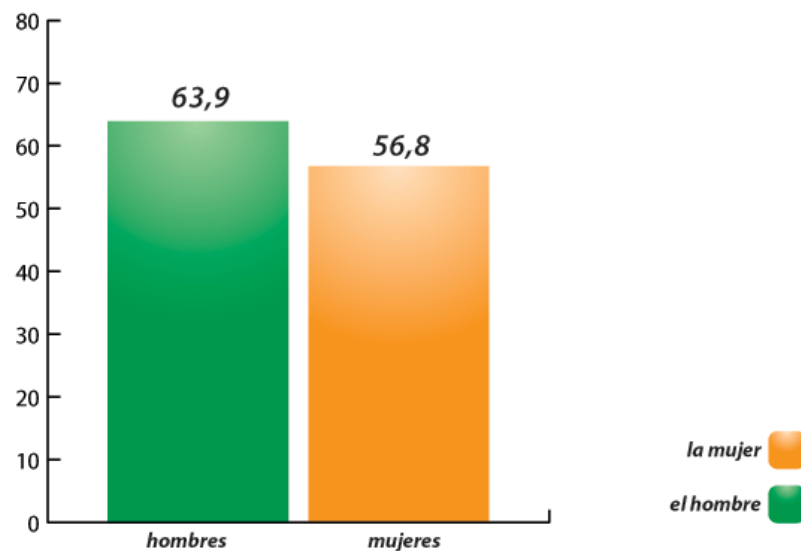
***Mujeres pertenecientes a hogares monoparentales que afirman haberse sentido discriminadas en procesos de selección***



*Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.*

En cualquier caso, todos parecen reconocer que estas dificultades repercuten en la educación de los hijos, y en mayor medida los hombres (63,9%) que las mujeres (56,8%).

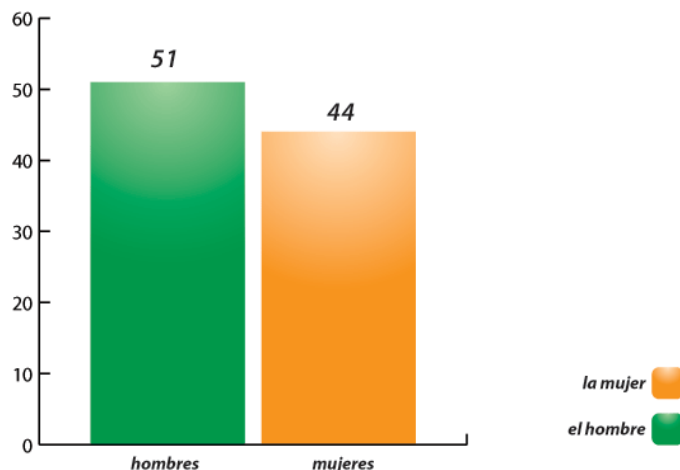
***Personas que se muestran de acuerdo con la opinión “las dificultades para compaginar la vida familiar y laboral deterioran la educación de los hijos”, según sexo (porcentaje)***



*Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.*

Pero también son los varones en mayor porcentaje (51% frente a un 44% de las mujeres) los que creen que la adopción de medidas de conciliación provoca conflictos laborales.

**Personas que se muestran de acuerdo con la opinión “el uso de medidas de conciliación provocan conflictos en el ámbito laboral”, según sexo (porcentaje)**

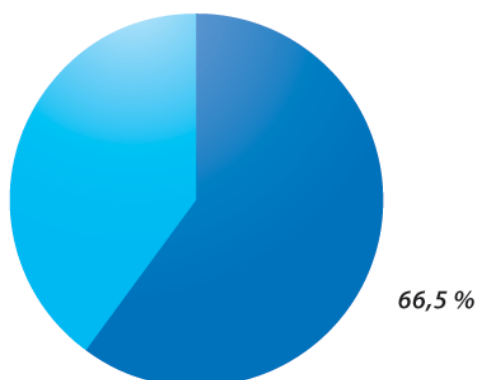


Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

A pesar de todo ello, las mujeres desean seguir incorporándose al mercado laboral, dado que hasta un 66,5% de las amas de casa que todavía no lo han hecho manifiestan su voluntad de contar con un trabajo remunerado.

Una vez llegados al mundo laboral, sólo un 42% de los trabajadores reconoce haber hecho uso de alguna medida legislativa de conciliación, y los que las adoptaron manifestaron haber tenido consecuencias negativas (5,9% de hombres y 11,2% de mujeres).

**Amas de casa que desearían tener un trabajo remunerado**

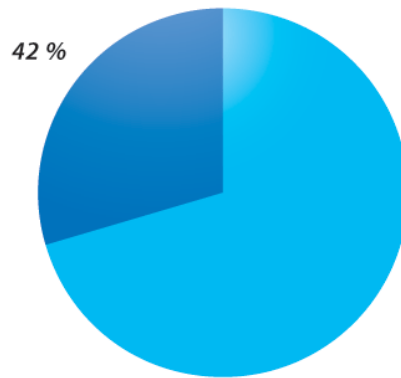


Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

Lo anterior se explica si se tiene en cuenta que sólo una de cada cinco empresas contempla en su convenio colectivo un reconocimiento a las medidas de conciliación.

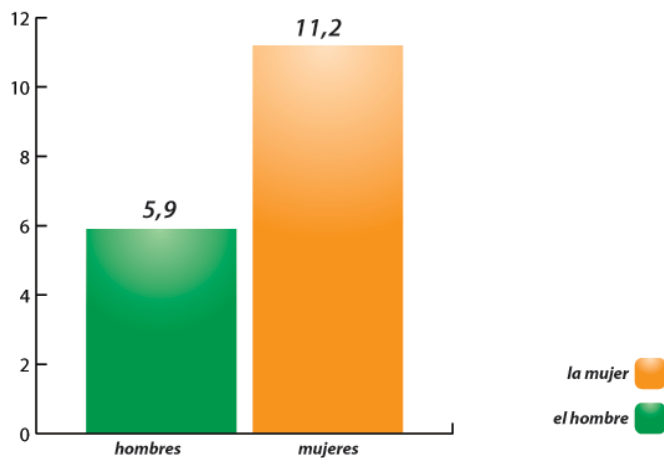
Hasta tal punto se dan estas dificultades que casi un 30% de las mujeres acaba por abandonar el mercado laboral, frente a 12,0% de los hombres. Pero además, las mujeres lo hacen en un 42,6% de los casos para cuidar a su/s hijo/s.

***Personas con experiencia laboral que reconocen haber hecho uso de alguna medida legislativa de conciliación***



*Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.*

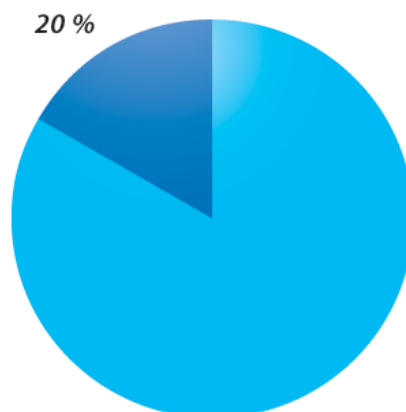
***Personas que reconocen haber sufrido consecuencias laborales negativas tras haber hecho uso de las medidas legales (en porcentaje)***



*Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.*

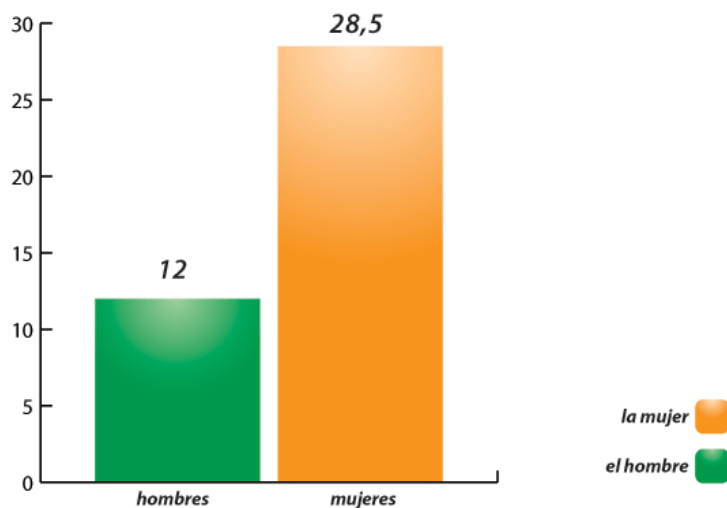


***Empresas en cuyo convenio colectivo se da un reconocimiento de las medidas de conciliación***



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

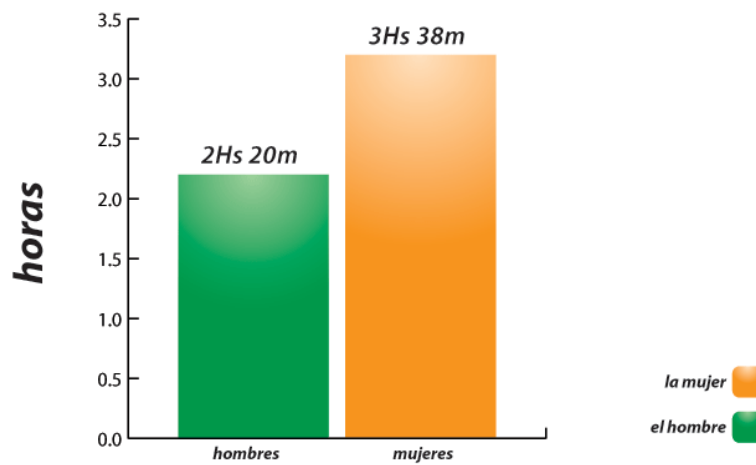
***Personas que abandonaron el mercado de trabajo durante un periodo prolongado según sexo (en porcentaje)***



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

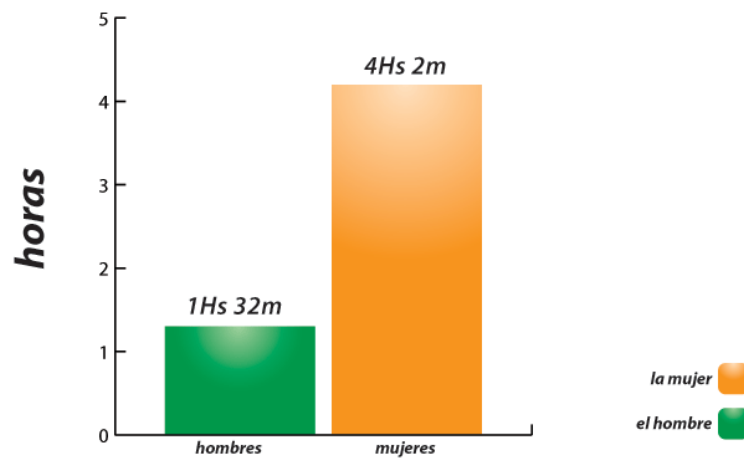
Por último, en el ámbito de lo privado, es revelador que los varones están más dispuestos a compartir tareas en el cuidado de los hijos, al que las mujeres dedican cuatro horas y los hombres dos. Mucho menos dispuestos están a compartir las labores domésticas (las mujeres dedican cuatro horas frente a 1,3 horas de los hombres). Pero, de todos modos, la madre, es el agente principal de las tareas de cuidado de los hijos, papel que en algunos casos traslada fundamentalmente a la abuela materna.

***Tiempo medio dedicado por las personas ocupadas al cuidado de los menores***



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

***Tiempo medio dedicado a las tareas del hogar***



Fuente: Observatorio para la igualdad. Instituto de la Mujer. 2005.

## **8. VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR: RECOMENDACIONES PARA SU CONCILIACIÓN**

Examinados los principales aspectos que manifiestan la difícil conciliación de la vida familiar y la vida laboral para la mujer y, visto como uno de los principales elementos para conseguir la igualdad del sexo femenino, acudimos al “Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y de la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas” realizado este año por GPI Consultores para el Instituto de la Mujer. El mismo en sus conclusiones trata de dar respuesta a cinco interrogantes:

- ¿En qué medida la conciliación de la vida familiar y la vida laboral constituye un problema para la población potencialmente activa? ¿Podemos medir el alcance social del problema?
- ¿Qué es lo que hace que la conciliación de la vida familiar y la vida laboral sea un problema? ¿Qué barreras o restricciones dificultan la compaginación de responsabilidades familiares y ocupación remunerada?
- ¿Qué efectos no deseados se derivan de tales barreras? ¿En qué se materializa concretamente el problema de la conciliación?
- A partir de lo anterior, ¿cómo resuelven las personas la compaginación de lo familiar y lo laboral?
- ¿Qué recomendaciones pueden ofrecerse para contribuir a resolver el problema?

A lo largo de este punto del estudio se recogen parte de las conclusiones de este estudio del Instituto de la Mujer reproducen que se ha basado tanto en fuentes documentales y estadísticas, entrevistas abiertas semidirectivas con agentes socioeconómicos y expertas en la temática de la conciliación, grupos de discusión con población en edad laboral y una encuesta específica sobre la materia. La población objeto de este estudio era población en edad laboral, población potencialmente activa de 16 a 65 años, de ambos géneros, residente en todo el territorio del Estado español. Se llevaron a cabo 4.004 entrevistas con una distribución por género aproximada del 50%.

### **8.1. Alcance social del problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral**

Para buena parte de la población en edad laboral, un problema de compatibilidad entre la vida familiar y la vida laboral. La apreciación del problema va a ser distinta según las características demográficas y la posición social de los sujetos implicados, pero la existencia del problema es un hecho inobjetable: la relación entre vida laboral y vida familiar se plantea, hoy, en términos de contradicción antes que de conciliación.

Para una parte significativa de la población entrevistada (casi un 50%), la compatibilización de la vida familiar y la vida laboral es algo complicado, o incluso muy complicado. Esta apreciación es mayor en las mujeres (donde se supera efectivamente el 50%) que en los hombres. La mayor apreciación de dificultades por parte de las mujeres remite indudablemente a una realidad: la vida familiar y doméstica es, inequívocamente, el ámbito de responsabilidad que les ha sido socialmente asignado (y, por lo general, no el de los hombres). Esta apreciación diferencial de las dificultades según el sexo debe interpretarse a partir de la tensión que se da entre los ámbitos del trabajo remunerado y la familia y en la asignación del ámbito doméstico y familiar a la mujer.

Cuando se desempeña simultáneamente un papel en los ámbitos productivo y reproductivo (cuando se ejerce un doble rol) las dificultades se experimentan con mayor intensidad: son las mujeres ocupadas quienes manifiestan una mayor apreciación de dificultades para compaginar la vida familiar y la vida laboral (en efecto, casi el 55% de éstas ha manifestado que compaginar ambas esferas les resulta complicado o muy complicado).

Pero hay algo más, si tenemos en cuenta el tipo de hogar y de cargas familiares existentes en los mismos, encontramos que es en los hogares extensos completos donde el reconocimiento de complicaciones es mayor. Son las mujeres de estos hogares quienes aprecian en mayor medida (casi en un 60%) dificultades para conciliar la vida

familiar con la vida laboral. Para más del 20% de éstas la conciliación se considera, incluso, algo muy complicado.

De hecho, el cuidado asistencial a personas mayores dependientes se reconoce con una elevada frecuencia (casi por tres cuartas partes de la población entrevistada) como un importante foco de conflictos familiares. En estos hogares y en relación con este tipo de tareas de cuidado parece encontrarse uno de los puntos críticos del problema de la conciliación. Un dato complementario que permite inferir la relevancia social del problema de la conciliación es el relativo a la disponibilidad de la población para pagar más impuestos con el fin de mejorar los recursos de apoyo: casi un 65% de la población entrevistada se muestra conforme.

## **8.2. Barreras y restricciones para la compaginación de la vida familiar y la vida laboral**

Conocidas las dificultades en la compaginación y que existe este problema es preciso identificar las barreras. Estas poseen un carácter estructural: es decir, poseen un alcance socialmente muy generalizado, permanecen de forma constante a lo largo del tiempo y escapan con frecuencia a la consciencia de los sujetos implicados.

### **Barreras relativas a la estructura social: el arraigo de la división sexual del trabajo**

La tradicional asignación de roles e identidades sexuales continúa operando incluso cuando la mujer se incorpora a la ocupación en el mercado laboral. La división sexual del trabajo se convierte en un factor especialmente crítico cuando roles diferentes, y hasta hace poco tiempo bien separados (el rol de cuidador y el de proveedor), convergen en un mismo actor social (las mujeres) de forma desigual.

La asignación tradicional de roles e identidades de género (sobre todo la orientación de las mujeres al cuidado de los miembros de la familia) se manifiesta con la fuerza de un hecho social en las mujeres, el posible incumplimiento de las expectativas sociales de

su rol de cuidadoras genera sentimientos de culpa, que evidencian la fuerza coercitiva con que las normas tradicionales se imponen todavía.

La problemática de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar encuentra en la cultura un factor condicionante de primer orden: el arraigo de la lógica tradicional que rige la división sexual del trabajo constituye un evidente factor de interferencia en el proceso de inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo de las mujeres (aunque también sea evidente la tendencia al cambio). Existe un reconocimiento de la tensión entre familia y trabajo, entre el hecho de la incorporación de la mujer a la ocupación remunerada y la persistencia de la estructura de roles, estatus, identidades y valores sobre los que se fundamenta y justifica la tradicional división sexual del trabajo. Como hemos visto, esa tensión desemboca con frecuencia, en el caso de las mujeres, en el desempeño simultáneo de un doble rol y de una doble jornada.

A pesar de reconocerse el derecho a la incorporación de las mujeres a la ocupación remunerada y la igualdad en la asignación de responsabilidades domésticas y familiares, se tiende a atribuir a aquéllas el rol de dispensadoras de cuidados familiares, su posición como principales responsables de las tareas domésticas: así, casi una tercera parte de las personas entrevistadas en este estudio considera que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre, con el fin de que pueda ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares (en la práctica, sabemos que ello va a conducir al desempeño del doble rol y de la doble jornada).

El arraigo de la división sexual del trabajo se hace patente también en el análisis de los significados atribuidos al trabajo remunerado: Para buena parte de las mujeres, el significado del trabajo productivo se distancia del que adopta en los hombres: en éstos, el significado del trabajo comparece totalmente ligado al desempeño de su rol de proveedores. En las mujeres el significado del trabajo tiende a relacionarse además con otras funciones, debilitándose su significado de obligación, su vinculación a la necesidad de proveer de recursos al hogar. El trabajo de las mujeres tiende a inscribirse en el paradigma de lo voluntario, de la realización personal, de lo que se hace para sí.

Pero el peso de las estructuras tradicionales es más evidente al analizar los aspectos considerados en la toma de decisiones relativas a un puesto de trabajo: en las mujeres estas decisiones se ven altamente condicionadas por las circunstancias familiares, llegando incluso a subordinarse a éstas. Para las mujeres las posibilidades que un puesto de trabajo ofrece para su compaginación con la vida familiar son casi tan importantes como el salario. En los hombres, este condicionamiento familiar es absolutamente marginal: el salario se revela, con diferencia, como lo más importante.

La asignación a las mujeres del rol de dispensadora de cuidados familiares se pone de relieve asimismo de forma notable cuando se examinan las respuestas dadas a los supuestos de abandono del mercado de trabajo por circunstancias familiares: siempre es a la mujer a quien las personas entrevistadas atribuyen con mayor frecuencia el deber de dejar de lado la ocupación para dispensar cuidados en el seno de la familia.

El peso del rol tradicional es innegable en lo que respecta a las tareas de atención a los hijos: más de un 45% de las personas entrevistadas considera, por ejemplo, que la mujer debe abandonar su actividad laboral tras tener su primer hijo.

Las variables clave ligadas al cambio parecen ser las siguientes:

- El sexo, que evidencia la mayor apertura hacia la igualdad de género en las mujeres y las mayores resistencias de los hombres.
- La edad (relacionada de modo evidente con las transformaciones intergeneracionales de mentalidad).
- El nivel de estudios (muy ligado, no obstante, a la edad, aunque también al cambio de mentalidad y a la apertura que la educación genera por sí misma).
- El tipo de hábitat, que condiciona, en los municipios de menor tamaño, un mayor arraigo de las normas y valores tradicionales.

En definitiva, las mujeres muestran una mayor sensibilidad hacia la igualdad de género. Y esta sensibilidad se incrementa, diferenciándose progresivamente de los hombres a medida que aumenta el nivel de estudios y desciende la edad. Parece que las mujeres están modificando intergeneracionalmente sus actitudes de modo más rápido, de forma

más marcada que los hombres, cuya actitud es, con frecuencia, más bien de resistencia al cambio.

Lo cierto es que la división sexual del trabajo permanece, incluso cuando lo que se analiza es el plano de las opiniones (como veremos, esta persistencia va a ser mucho más evidente al analizar el plano de las prácticas). El arraigo de las estructuras tradicionales va a propiciar en los hombres su resistencia o inhibición a la hora de asumir ciertas responsabilidades hasta ahora asignadas a las mujeres. Es por ello que éstas, cuando acceden a la ocupación, van a verse sometidas al desempeño de un doble rol, cuyas consecuencias personales y laborales son evidentes (y negativas). Una alternativa frecuente va a ser el abandono de la actividad laboral.

Asimismo, el peso de la mentalidad tradicional va a determinar que sean las mujeres quienes más uso hacen de las medidas legales establecidas (esto es algo que resulta particularmente palpable en el caso de las bajas por maternidad, pocas veces compartidas con los padres, pero también se da en las reducciones de jornada o en las excedencias). Ello genera efectos de discriminación sobre las mujeres, lo que a su vez va a constituir un factor disuasorio de cara al disfrute los derechos de conciliación (una barrera, en definitiva, para el acceso a tales derechos).

### **Barreras relativas a la estructura económica: relaciones de producción y segmentación del mercado de trabajo**

Existe un profundo conflicto de intereses entre las empresas y la fuerza de trabajo en relación con la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Ciertamente, desde las empresas, las cargas familiares se perciben, con frecuencia, como una amenaza potencial para el rendimiento laboral (lo que se pone de manifiesto en los procesos de selección de personal.) Y facilitar la conciliación es considerado como un coste que la clase empresarial se resiste a asumir: es el Estado quien debería asumir dicho coste.

Sólo la noción de flexibilidad parece constituir un nexo entre las orientaciones divergentes de la empresa y de la mano de obra en relación con la compaginación de lo familiar y lo laboral. Esta noción se presenta como una fórmula que permitiría



encontrar un centro de interés común. Las reclamaciones relativas a la flexibilización de la organización del trabajo productivo, comunes a empresarios/as y trabajadores/as, no parece que constituyan más que una convergencia formal: el contenido dado a esa reclamación es distinto para unos y otros. En este sentido, la mejora de las condiciones laborales se entiende por la empresa más bien como una forma de retribuir socialmente a determinados/as trabajadores/as clave (difícilmente sustituibles), con el fin de fidelizarles.

Su alcance social sería por tanto todavía muy limitado.

Además existen otras barreras a la conciliación que remiten claramente al ámbito de las relaciones laborales:

- La penosidad de ciertas condiciones de trabajo.
- La rigidez de los horarios.
- Las exigencias de movilidad laboral, que pueden privar a las personas trabajadoras del apoyo de la red familiar.
- La precariedad en el empleo, que limita el poder de negociación de los trabajadores y las trabajadoras ante la empresa.
- La absorción casi total por el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La lectura más bien negativa que en la empresa se hace del disfrute de medidas de conciliación; lectura negativa que en ocasiones se da incluso entre los propios compañeros/as de trabajo.

La cultura empresarial dominante condiciona y limita las posibilidades de hacer frente al problema de la conciliación en el ámbito de los centros de trabajo. Existe una notable orientación hacia el logro de la máxima productividad en las empresas, la adopción de un posicionamiento relativamente ajeno al problema de la conciliación.

Más del 60% de las empresas entrevistadas en este estudio del Instituto de la Mujer se opina que las dificultades de compaginación deben solucionarse por las familias de forma privada, a la vez que casi un 70% está de acuerdo en que la empresa privada debe tener una orientación exclusiva hacia el logro de la mayor productividad. Por otro

lado, es destacable que en casi un 50% de las empresas entrevistadas se cree que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres.

En estas condiciones no resulta extraño el dato relativo a las apreciaciones de discriminación en los procesos de selección de personal: casi un 15% de las mujeres entrevistadas se han sentido alguna vez discriminadas en un proceso de selección. Entre las mujeres pertenecientes a hogares nucleares incompletos (familias monoparentales) el porcentaje asciende al 21%, lo que revela uno de los focos críticos del problema de la conciliación. En definitiva, la orientación prioritaria de la empresa hacia la productividad y el beneficio estaría entorpeciendo la implantación de las medidas, su vigencia efectiva en los centros de trabajo.

De todas formas, las razones que subyacen a esta actitud se clarifican al constatar que más de un 70% de los/as responsables de personal entrevistados/as considera que la implantación de medidas favorecedoras de la conciliación implica incrementos en las cargas de trabajo del resto de la plantilla cuando el trabajador/a se encuentra en situación de excedencia o permiso, y más de un 60% considera que existen dificultades para adaptar y formar al personal de sustitución.

La apreciación de estas dificultades e inconvenientes es mayor en las empresas más pequeñas. Sin duda existen dificultades objetivas para redistribuir de forma flexible el trabajo en buena parte de las empresas. También es significativo otro dato: a pesar del carácter “políticamente incorrecto” de la opinión, algo más del 50% de los/as responsables entrevistados/as sostiene que la aplicación en la empresa de medidas de apoyo a la conciliación supone una limitación de su competitividad.

Por otro lado, es evidente que la estructura y las condiciones de un mercado de trabajo fuertemente segmentado (con todo lo que implican en términos de amenaza de desempleo y precariedad laboral) limitan la capacidad real de una parte de la fuerza de trabajo (mayoritariamente femenina) para hacer uso de las medidas legales de conciliación, puesto que tal uso puede dar lugar a consecuencias laborales no deseadas.

### **Barreras políticas: el déficit de las infraestructuras de apoyo y la validez de los derechos de conciliación**

Las barreras políticas nacen del conflicto que se da entre la asunción de criterios restrictivos de gasto público, dominantes en la economía española de los últimos años, por un lado, y el cumplimiento por parte del Estado de un papel estratégico en la resolución de los desequilibrios sociales provocados por la dinámica del mercado, por otro. En definitiva, se trata del conflicto de fondo entre la economía (de mercado) y la política (social). Ciertamente, el papel asumido por el Estado va a ser fundamental en la determinación de las oportunidades de conciliar vida familiar y vida laboral.

Del Estado depende:

- La disponibilidad de recursos públicos para generar lo que podríamos denominar la infraestructura de apoyo a la conciliación (guarderías, centros de atención a personas dependientes, servicios de asistencia domiciliaria...).
- La regulación jurídica de los derechos de conciliación, así como la vigilancia de su cumplimiento.

Existen insuficiencias en la cobertura de los servicios de apoyo y, en general, un profundo malestar en relación con la implicación política en materia de conciliación de la vida familiar y de la vida laboral. Por un lado, los recursos y servicios de apoyo a la conciliación se consideran claramente insuficientes. Existe consciencia de escasez referida a la infraestructura de apoyo, sobre todo guarderías públicas, residencias concertadas y centros de día.

Además de los problemas de cobertura señalados, algunas insuficiencias y limitaciones concretas de la Ley de Conciliación identificadas a lo largo del trabajo de campo son las siguientes:

- La denominada baja por maternidad constituye un derecho sometido a importantes restricciones: sólo puede ser disfrutado por personas que hayan trabajado al menos 15 días seguidos al mes (lo que excluye a ciertos contratos del tipo fijos discontinuos); plantea incertidumbre en cuanto a las posibilidades reales de disfrute en el caso de contratos a tiempo parcial (ya que queda abierta su concreción al

acuerdo entre trabajador y empresa); la cotización exigida (180 días en los 5 años anteriores al parto) puede dar lugar a situaciones de exclusión, etc. Todo lo cual evidencia cómo la problemática de la conciliación se recrudece en las situaciones socialmente más vulnerables.

- La baja paternal está concebida como un derecho derivado, en cuya virtud la madre cede al padre una parte de la baja por parto. Dado que 16 semanas son en realidad muy poco tiempo, la madre siente la necesidad de disfrutarlas en su totalidad. Ello constituye un obstáculo más para que los hombres asuman un nivel aceptable de corresponsabilidad en las tareas de cuidado familiar.
- Otra manifestación del carácter derivado del derecho a la baja por paternidad: cuando la madre no realiza un trabajo remunerado y el padre sí, éste no puede hacer uso de la baja paternal.
- Cuando las vacaciones laborales coinciden con la baja por maternidad, éstas corren el riesgo de perderse.
- La ley no incrementa la reducción de jornada por lactancia en caso de parto múltiple.
- No existen permisos que permitan atender a menores enfermos, cuando se trata de enfermedades comunes y no de casos que revistan gravedad.
- La paga de 100 euros al mes para madres trabajadoras (aunque no forma parte de la Ley 39/99), además de excluir a desempleadas y otras situaciones, se considera en realidad como una desgravación fiscal de muy dudosa efectividad.

Las barreras descritas van a incidir de forma múltiple sobre las posibilidades de compaginar la vida familiar y la vida laboral. En definitiva, van a dar lugar a toda una serie de consecuencias no deseadas. El alcance social de estas consecuencias es lo que hace de la conciliación un problema público, y no sólo algo privado o personal.

### **8.3. Consecuencias y efectos no deseados de las barreras**

La aceptación de la incorporación de la mujer a la ocupación remunerada no se produce sin resistencias. Las madres ocupadas asumen su rol laboral no sin expresar cierto nivel de malestar y disonancia, el estrés y la frustración que les provoca la dificultad de

desempeñar simultáneamente una ocupación remunerada en el mercado y las responsabilidades domésticas y de cuidado familiar que todavía les son asignadas (responsabilidades que no son compartidas de forma igualitaria con sus parejas). Los hombres aceptan la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, al tiempo que ponen en cuestión la pertinencia de tal incorporación, sus efectos negativos sobre la familia y la educación de los hijos.

Por su parte, las madres en situación de inactividad laboral justifican su estatus de ama de casa a partir de la ética del cuidado y de la importancia de su rol de cuidadoras, aunque tampoco ellas escapan al conflicto y a la disonancia provocados por el abandono del mercado de trabajo.

El sexo incide en la apreciación de conflictos relacionados con la conciliación según una pauta que parece marcada por el estatus/rol socialmente establecido, lo que confirma de nuevo la persistencia de la división sexual del trabajo.

Los hombres se muestran algo más sensibles que las mujeres al efecto negativo que las dificultades para conciliar genera sobre la educación de los hijos: el 63% de los hombres entrevistados opina que las dificultades para compatibilizar la vida familiar y la vida laboral deterioran la educación de los hijos (en las mujeres el porcentaje desciende casi 6 puntos).

Asimismo, los hombres reconocen en mayor proporción que las mujeres que el uso de medidas de conciliación da lugar a conflictos en el centro de trabajo: el 51% de los hombres entrevistados así lo cree; entre las mujeres el porcentaje desciende al 44%. Estas divergencias en las opiniones según el sexo, aunque relativamente moderadas, podrían interpretarse como formas (indirectas) de justificar los roles tradicionalmente asignados a los hombres: su rol normativo como padres o su papel como proveedores principales de recursos para el sostenimiento de la familia. En esta actitud parece que se expresa un cuestionamiento (más o menos encubierto) por parte de los hombres de la incorporación de la mujer al mercado laboral y, en consecuencia, una cierta justificación de la tradicional división sexual del trabajo.

La razón de la permanencia en la inactividad de las amas de casa se encontraría, ante todo, en su asunción de rol de dispensadora principal de cuidados familiares, y por tanto en el arraigo de la división sexual del trabajo: la atención a los hijos y las dificultades para encontrar un empleo compatible con las responsabilidades familiares se señalan como las principales causas de la inactividad de las amas de casa.

Respecto del ejercicio de los derechos recogidos en la legislación, el conocimiento de las medidas está poco extendido entre la población en edad laboral: sólo un 16% de las personas entrevistadas ha sido capaz de recordar e identificar alguna medida. El nivel de estudios parece ser la variable que más influye en el conocimiento de las medidas instituidas.

No parece que desde las gerencias y los departamentos de personal de las empresas se estén desarrollando de forma activa políticas orientadas a proporcionar información en los centros de trabajo acerca de los derechos legalmente establecidos para facilitar la conciliación. Esta información sería facilitada, en todo caso, a iniciativa y petición de los/as trabajadores/as. El nivel de conocimiento aumenta con el tamaño de las empresas, y son las empresas de mayor tamaño las que muestran un mayor conocimiento de las medidas. Asimismo, en las empresas con mayor peso de mujeres ocupadas sobre el conjunto de la plantilla (las empresas feminizadas) se identifica un conocimiento más amplio de las medidas.

El porcentaje de personas entrevistadas con experiencia laboral que reconoce haber hecho uso de alguna medida legislativa no llega al 50%. En concreto, se sitúa en el 42% de las personas entrevistadas con experiencia laboral. La medida más utilizada es el permiso retribuido de dos días. La extensión de uso de las medidas es mayor, generalmente, entre las mujeres, así como en las posiciones económicas y laborales más acomodadas. Por supuesto, los datos confirman el reducido uso de las bajas por paternidad entre los hombres, que oscila entre el 2,5 y el 1,5% del total de las bajas disfrutadas (según la encuesta a población laboral y la encuesta dirigida a empresas, respectivamente).

Es en el ámbito de las familias monoparentales donde se aprecia un menor ejercicio de los derechos de conciliación. Estos hogares están “feminizados” en una elevada proporción (a la cabeza está una mujer) y en ellos predominan los niveles de renta bajos. No es de extrañar que sea en este tipo de hogar en el que las restricciones al uso de las medidas sean mayores. También los datos relativos a las dificultades para disfrutar de los derechos legales son muy expresivos de lo anterior: un 17% de las personas que hicieron uso de las medidas reconoce que no pudieron disfrutar plenamente de las mismas. Este porcentaje se eleva por encima del 20% en las rentas más bajas y en las categorías profesionales menos cualificadas. Además, siempre es mayor en las mujeres, especialmente en las que mantienen relaciones laborales precarias (donde alcanza casi a la cuarta parte). Asimismo, un 11,2% de las mujeres reconoce haber sufrido consecuencias laborales no deseadas tras haber hecho uso de las medidas legales. Entre los hombres el porcentaje desciende al 5,9%.

Existe así una clara segmentación del mercado de trabajo según sexo. Sabemos que las mujeres comparecen, en general, como “sujetos frágiles” en el sistema de relaciones laborales dominante en España. Y la vulnerabilidad laboral de la mujer se manifiesta también en su menor facilidad para ejercitar sus derechos legales en materia de conciliación. Al menos para ejercerlos plenamente o sin consecuencias negativas.

Por otro lado hay que hablar de las escasas oportunidades para compaginar vida familiar y laboral en los centros de trabajo. Las políticas empresariales de apoyo a la conciliación, cuando efectivamente se dan, parecen dirigirse sobre todo a elevar la motivación de las personas que ocupan puestos de trabajo considerados claves en los centros de trabajo. En definitiva, el objetivo de las empresas en relación con la introducción de este tipo de medidas residiría más bien en la fidelización de los empleados/as más valiosos/as y en el incremento de la productividad de las plantillas.

Son las medidas relacionadas con la flexibilidad las que poseen un mayor nivel de implantación. La medida más generalizada (la flexibilidad horaria en el comienzo y finalización de la jornada) se da en poco más de una tercera parte de las empresas objeto de observación. La extensión de uso del resto de las medidas consideradas en la

encuesta es inferior al 33%, aunque cabe señalar que también posee un cierto nivel de implantación la elección libre de turnos e intercambio de turnos entre compañeros/as (en un 31,6% de las empresas), el trabajo a tiempo parcial con posibilidad de retorno al tiempo completo (en un 26%) y la distribución flexible de horas a lo largo de la semana, el mes o el año (24,6%).

Opciones como las ayudas económicas para el cuidado de dependientes o las guarderías en centros de trabajo concentran un uso residual (inferior al 3%). Nótese que en este caso se trata de medidas que van más allá de la flexibilización del tiempo de trabajo, requiriendo de gastos o inversiones adicionales. La posibilidad de efectuar parte del trabajo en el hogar (el denominado teletrabajo) se da en poco más de un 5% de las empresas.

Con carácter general que la extensión de uso de estas medidas es mayor en las empresas con plantillas superiores a 200 trabajadores/as, en las pertenecientes al sector Otros servicios y en aquellas con un mayor peso de las mujeres en el conjunto de la plantilla. No obstante, hay que decir que la flexibilidad horaria posee un nivel de implantación relativamente elevado en las pequeñas empresas.

El reconocimiento de estas medidas en los convenios colectivos se muestra aun más débil. Dicho reconocimiento sólo se da en un 20% de las empresas observadas. La distribución de este reconocimiento por la vía de la negociación colectiva sigue una pauta similar a la que se evidencia en el análisis de la extensión de uso: las medidas de apoyo más frecuentemente recogidas en los convenios son aquellas que se utilizan con mayor profusión; y de nuevo es en las empresas de mayor tamaño donde se aprecian mayores niveles de reconocimiento en convenio.

Los datos cualitativos de este estudio del Instituto de la mujer convergen en que las condiciones laborales son determinantes de la problemática de conciliación experimentada por las personas potencialmente activas: a partir de la posición en el mercado de trabajo (un mercado fuertemente segmentado) se determinan oportunidades y límites para hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral. Así, en las



posiciones más vulnerables y precarias las constricciones alcanzan su límite y la conciliación se vuelve más difícil.

En determinadas circunstancias, la respuesta ante la problemática de la conciliación es el abandono de la ocupación remunerada, la salida del mercado de trabajo. El menor coste de oportunidad que en general posee el trabajo de las mujeres condiciona que sean las mujeres y no los hombres quienes abandonen el mercado laboral para atender de forma exclusiva las responsabilidades familiares que la división sexual del trabajo les asigna.

Ciertamente, la incidencia del abandono del mercado de trabajo según sexo constituye un indicador muy expresivo de las dificultades para conciliar vida laboral y vida familiar. Y no es menos cierto que los abandonos del mercado de trabajo se encuentran social y sexualmente segmentados.

En efecto, los datos de encuesta muestran que se dan más abandonos de la ocupación en las mujeres: casi un 30% de las mujeres con experiencia laboral previa abandonaron el mercado de trabajo durante un periodo prolongado (la frecuencia de los abandonos asciende de forma especialmente notable entre las mujeres que poseen niveles de estudios y de renta familiar bajos, así como en los hogares del tipo extenso completo).

Por su parte, sólo el 12% de los hombres con experiencia laboral abandonó la ocupación durante un periodo prolongado. Además, en éstos, las razones del abandono se relacionan sobre todo con problemas de salud, o directamente con la pérdida del puesto de trabajo (despidos).

En las mujeres, las motivaciones son bien distintas, remitiendo de forma inequívoca a la asunción de responsabilidades familiares: más de un 40% de las mujeres que abandonaron el mercado de trabajo lo hizo debido al nacimiento de un hijo/a (en los hombres esta circunstancia se dio tan solo en poco más de un 2% de los casos).

Las dificultades de reincorporación también se encuentran social y sexualmente segmentadas: se identifican más dificultades de reincorporación en las rentas más bajas y en las mujeres. Además, para ellas, estas dificultades están relacionadas en un porcentaje nada despreciable con las dificultades de compatibilización del trabajo con las responsabilidades familiares, así como con la edad: respectivamente un 22% y un 27% de las mujeres que experimentaron dificultades para reintegrarse a la ocupación alegan estos motivos, cuya incidencia en el caso de los hombres es marginal.

La cuestión de los abandonos del mercado de trabajo no debe reducirse al problema económico de la compensación de los costes de sustitución del trabajo doméstico y de atención familiar. Casi siempre es la mujer el sujeto a quien se atribuye con más frecuencia el deber de abandonar la actividad laboral en diferentes supuestos de atención familiar. Son pocas las personas que responden que debe abandonar la ocupación quien menos ingresos perciba de los dos cónyuges.

En definitiva, no es sólo que el menor coste de oportunidad del trabajo femenino condicione su dedicación al ámbito doméstico y familiar, sino que tanto la orientación del rol femenino como la debilidad de su posición laboral se encuentran en último término determinadas socialmente por la propia división sexual del trabajo.

#### **8.4. Resolución de los problemas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral**

Respecto del como cómo resuelven las personas sus problemas para conciliar la vida familiar y la vida laboral, el análisis cualitativo de este estudio pone de relieve la existencia de una serie de recursos, cuya utilización combinada da lugar a lo que podríamos denominar prácticas y estrategias para la compaginación de lo laboral y lo familiar.

En las familias se va a gestionar una determinada administración del tiempo. Las mujeres, en particular, van a tratar de negociar una cierta corresponsabilidad por parte de sus parejas en el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado familiar. Esta negociación con la pareja constituye un recurso clave. Podría decirse que es el punto de

partida lógico de las prácticas orientadas a facilitar la conciliación vida familiar y la vida laboral.

Dependiendo del resultado de esta negociación y de la renta familiar disponible, se va a conjugar la utilización de otros recursos, como la propia red familiar (constituida básicamente por los/as abuelos/as) y la contratación de servicios de apoyo en el mercado (contratación sometida a evidentes restricciones económicas). Con estas premisas, hemos clasificado las prácticas para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral a lo largo de tres imaginarios ejes:

- El que opone lo interno a la familia con la utilización de recursos externos a la misma (uso de servicios públicos de apoyo a la conciliación o contratación de esos servicios en el mercado): habrá estrategias fuertemente apoyadas en el uso de estos servicios y prácticas más centradas en la participación de los miembros de la familia.
- El que opone la simetría a la asimetría de género en los usos del tiempo y en la participación en tareas de carácter reproductivo (tareas domésticas y de atención familiar): habrá usos del tiempo basados en una mayor corresponsabilidad y otros menos simétricos, menos igualitarios según el sexo.
- En el límite, existiría otro eje de posiciones que contrapone, de un lado, la “eliminación” del problema de la conciliación por medio del abandono femenino del mercado de trabajo y, de otro, el mantenimiento de la mujer en la ocupación. En este sentido, hay estrategias radicales y otras, que podríamos calificar como más integradoras.

Las prácticas orientadas a facilitar la compaginación de la vida familiar con la vida laboral llevadas a cabo por las familias se van a disponer en algún punto a lo largo de cada uno de los tres ejes.

El análisis cuantitativo de los usos del tiempo proporciona una primera aproximación al mundo de las prácticas sociales relativas a la conciliación de la vida familiar y la

vida laboral. Los datos de encuesta confirman la notable persistencia de la división sexual del trabajo.

Como era de esperar, los usos del tiempo muestran una notable estructuración según el género. En general, las mujeres dedican un 163% más de tiempo que los hombres al desempeño de tareas domésticas (unas cuatro horas frente a una hora y media al día, respectivamente). Las mujeres desempeñan casi las tres cuartas partes del tiempo global dedicado por mujeres y hombres a estas tareas. El conjunto de las actividades de cuidado del hogar constituye el ámbito que refleja una mayor asimetría de género. Es el ámbito menos propenso a la cooperación masculina. Probablemente se trata del ámbito menos gratificante, y también el más propenso a la externalización, como muestran los datos sobre uso de servicios de apoyo.

Con respecto a las tareas de atención a menores el panorama cambia: las mujeres dedican un 86,8% más de tiempo que los hombres (unas cuatro horas diarias frente a dos horas y diez minutos, respectivamente, desempeñando aproximadamente las dos terceras partes del tiempo global dedicado por ambos sexos a este ámbito de actividad. Parece que se trata de un ámbito más propenso a la cooperación masculina, acaso más gratificante y, también, menos abierto a su externalización plena.

En lo que concierne a las tareas de atención y cuidado a personas mayores en situación de dependencia el panorama se aproxima al de las tareas de atención a menores, así, las mujeres dedican un 102% más de tiempo que los hombres a estas tareas (casi dos horas diarias frente a una, respectivamente –por supuesto en los casos en que hay mayores dependientes en el hogar), desempeñando igualmente las dos terceras partes del tiempo global dedicado por ambos sexos a las mismas.

Con respecto a los ámbitos más propensos a la cooperación masculina cuando en el mismo hogar hombres y mujeres desempeñan una actividad laboral remunerada, las mujeres ocupadas dedican un 111% más de tiempo que los hombres a las tareas domésticas (tres horas y 10 minutos diarios, frente a una hora y media, respectivamente), desempeñando poco más de las dos terceras partes del tiempo global

dedicado por hombres y mujeres a estas actividades. Las diferencias con respecto a las dedicaciones generales observadas son evidentes.

Con respecto a las actividades de cuidado y atención a menores, se observa que las mujeres dedican un 56% más de tiempo que los hombres (tres horas y treinta y ocho minutos diarios, frente a dos horas y veinte minutos, respectivamente). Ello supone que las mujeres dedican algo más del 60% del tiempo global dedicado por ambos sexos a estas tareas. De nuevo, se trata del ámbito donde se aprecia una menor asimetría en la dedicación de tiempo, y por tanto una mayor propensión a la cooperación masculina. En el caso de las tareas de atención a mayores en situación de dependencia se observa una mayor desigualdad en la dedicación de tiempo según sexo que en el caso del cuidado a menores.

Las mujeres dedican un 81% más de tiempo que los hombres a este ámbito de actividad (una hora y treinta y seis minutos diarios, frente a cincuenta y tres minutos, respectivamente), desempeñando el 64% del tiempo global destinado al mismo por ambos sexos.

Por otro lado, hay que señalar que las dedicaciones de tiempo de las mujeres son menores a las de los hombres en lo concerniente al trabajo remunerado y al ocio (aunque las diferencias resultan menos notables que las observadas en relación con las tareas domésticas y de atención familiar).

Así, la doble jornada asumida por muchas mujeres se efectúa a costa de una menor dedicación al trabajo productivo y de un menor disfrute del tiempo libre. Situación que alcanza el límite en el caso de las amas de casa, cuya salida de la actividad laboral es obvia y cuya dedicación al ocio es igual de baja que en el caso de las personas ocupadas.

En cuanto a otros puntos del cuidado a los/as hijos/as (acompañamiento al colegio, la guardería o el médico, atención en situaciones de enfermedad o durante las vacaciones, etc.). Siempre es la madre la agente principal de estas tareas. Su participación como

actor principal es notable sobre todo en el acompañamiento al médico (un 80% de las personas entrevistadas con menores a su cargo señala en efecto que es la madre la responsable principal de esta tarea), en las reuniones escolares (en un 76,5% de los casos), en la atención en situaciones de enfermedad (72,5%) y en el cuidado de los menores de tres años que no van a la guardería (71,9%). La participación de la madre como agente principal desciende en el acompañamiento al colegio o la guardería (donde alcanza el 57,3% de los casos) y en la atención durante las vacaciones escolares (58,6% de los casos).

La participación del padre como actor principal adquiere un cierto peso (siempre mucho menor que el de la madre) únicamente en actividades que podríamos calificar como más o menos puntuales y, tal vez, menos intensas o “críticas” que otras: así, en el acompañamiento al colegio (en un 14,9% de los casos el padre es el responsable de esta actividad) y al médico (en un 6,8% de los casos como responsable principal). No obstante también se aprecia cierto peso de la participación del padre en acudir a las reuniones escolares (en un 11,7% de los casos esta actividad se realiza de forma indistinta por el padre o la madre). Algo similar ocurre con el acompañamiento al médico, que se lleva a cabo indistintamente por ambos en un 8,8% de los casos. Hay que señalar que, aunque no asuma el rol de principal responsable, el padre es el colaborador principal en todas estas tareas, sin embargo su participación, como tal colaborador, tampoco es muy frecuente: la mayor colaboración se da en el acompañamiento médico, actividad en la que el padre colabora (obviamente con la madre, que es la principal responsable) en un 43,4% de los casos.

En consecuencia, la corresponsabilidad masculina se muestra relativamente débil, al menos en lo que concierne a las actividades (más o menos “críticas”) analizadas. En este sentido, hay que señalar que, con frecuencia, la madre asume sin colaboración alguna la responsabilidad principal de las tareas más delicadas –por decirlo así- del cuidado a los/as menores.

La abuela materna constituye una figura relevante en el desempeño de estas tareas. En relación con ciertas situaciones, su importancia se revela mayor, incluso, que la del

padre. En efecto, la importancia de las abuelas maternas se observa de forma especialmente notable en el caso de las mujeres ocupadas: las madres de estas mujeres asumen el rol de responsable principal de la atención de menores durante las vacaciones escolares en un 20,1% de los casos, asimismo atienden a los menores de tres años cuando no van a la guardería en un 21,7% y se hacen cargo de las situaciones de enfermedad de los/as menores en casi un 15% de los casos. Estos datos revelan la importancia de su papel en la resolución de las problemáticas de conciliación, aunque tal resolución no sea sino una transferencia generacional de la estructura tradicional de roles que, en suma, confirma el arraigo de la división sexual del trabajo.

El nivel de renta y el hecho de que la mujer desempeñe una actividad laboral parecen incidir en la corresponsabilidad, o al menos atenuar los efectos de la asimetría sexual en el reparto de tareas: en general, a medida que se incrementa el nivel de renta, la participación de la madre como responsable principal de las tareas de atención a los/as hijos/as tiende a descender, al tiempo que aumenta la del padre o la de la pareja indistintamente (aunque también la de otros actores como la abuela materna o el servicio doméstico). En cualquier caso, lo cierto es que en el nivel de renta más bajo la participación de la madre como responsable principal es mayor que en los otros niveles.

En lo que concierne a los servicios de apoyo familiar, la escasez de oferta pública, o las limitaciones horarias de la misma (evidentes en el caso de las guarderías), están determinando la contratación de servicios privados. No obstante, en el caso de las mujeres ocupadas con bajos niveles de renta, las restricciones económicas para contratar servicios externos de apoyo han de resolverse intensificando el apoyo en la red familiar, asumiendo sin más una doble jornada o, finalmente, abandonando el mercado de trabajo.

En definitiva, si tuviéramos que dar una respuesta breve a la pregunta acerca del modo en que las mujeres ocupadas resuelven sus necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral diríamos que lo hacen:

- Asumiendo el peso de las responsabilidades relativas al mantenimiento del hogar y de atención a las personas dependientes: es decir, contando con una débil colaboración de la pareja masculina (especialmente débil en el desempeño de las tareas domésticas). Ello aboca a muchas mujeres a la doble jornada.
- Con el apoyo de los/as abuelos/as –en especial de la abuela materna-, allí donde este apoyo es materialmente posible, y sobre todo en relación con ciertas situaciones que constituyen una suerte de límite a las posibilidades de compatibilizar lo familiar con lo laboral (enfermedad de los hijos, vacaciones escolares, etc.).
- Con el apoyo de servicios externos, cuando existe la posibilidad económica de contratar estos servicios, dadas las limitaciones de la oferta pública.
- En el límite, mediante el abandono temporal o definitivo de la actividad laboral, abandono que se revela mayor en las rentas más bajas, con la consiguiente carga de disonancia y frustración.

En las posiciones económicas más desfavorecidas, las prácticas de conciliación se definirían como:

- Basadas, como alternativa a las dificultades para contratar servicios de apoyo, en la utilización de recursos internos a la familia: ello sin duda implica una mayor incidencia del doble rol, aliviado en ocasiones por la asistencia de los/as abuelos/as (especialmente de la abuela materna, aunque tal asistencia no es siempre posible ni tampoco más frecuente en estas posiciones).
- Con una mayor tendencia a la desigualdad de género en el reparto de tareas de cuidado familiar (se observa un mayor peso de la madre como responsable principal de la dispensación de cuidados familiares y una menor participación del padre).
- En el límite, nos encontramos con una mayor incidencia de estrategias radicales que implican la salida del mercado de trabajo.

En las posiciones más acomodadas, las prácticas se caracterizarían por:

- Una relativamente elevada contratación de servicios de apoyo en el mercado (lo que, sin embargo, no excluye la obtención de ayuda por parte de los abuelos).



- El incremento de las posibilidades de las mujeres de mantenerse en la ocupación y la consiguiente menor incidencia de los abandonos del mercado de trabajo.

Cabría efectuar una observación. Dos de los recursos de apoyo estratégicos en la resolución de las problemáticas de conciliación están sostenidos, en realidad por las mujeres. En efecto, cuando se externalizan las tareas domésticas y de atención a personas dependientes, lo que se produce es un desplazamiento a otras mujeres de tales tareas (con frecuencia a costa de la propia conciliación familiar y laboral de aquéllas).

En definitiva, estos datos no hacen sino confirmar el arraigo de la división sexual del trabajo. La posición del varón, su concentración prioritaria en el rol de proveedor, no parece haber variado estructuralmente. El problema de la dependencia continúa siendo resuelto esencialmente por las mujeres, y por lo tanto también el problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

#### **8.5. Recomendaciones y estímulos para la conciliación**

En primer lugar se analizan los estímulos necesarios para resolver los problemas relativos a la conciliación en una consideración más amplia sobre el papel de los distintos actores y agentes implicados en dicho problema, haciendo especial referencia al papel del Estado.

Los discursos acerca del papel de los diferentes actores implicados en la cuestión de la conciliación son muy diversos. Formuladas por esos mismos actores y referidos al papel de los demás, las atribuciones sobre el rol de estos actores se cruzan entre sí como tejiendo una red. Sin embargo, puede identificarse un referente común, un vértice de convergencia, como es, en efecto, el relativo al papel del Estado.

Los entrevistados/as reconocen que el problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral es un problema social, dado que lo que se encuentra amenazado es un bien social: el problema de la conciliación afecta a toda la sociedad (y no sólo a las mujeres o a las personas con cargas familiares). Desde la representación de las

organizaciones empresariales el bien social a proteger se asocia a la familia, mientras que para las organizaciones sindicales se enfatiza la igualdad efectiva de las mujeres como el derecho esencial que debe ser garantizado. No se trata de apreciaciones necesariamente incompatibles o excluyentes entre sí.

Para las organizaciones empresariales se acentúa la importancia del estímulo a la sociedad civil y a la iniciativa privada como suministradores de servicios de apoyo. Es decir, se demanda que el Estado fomente la creación de un tejido empresarial que proporcione recursos para la conciliación.

Desde las organizaciones sindicales y desde la universidad, se enfatiza ante todo el componente social de los servicios de apoyo: debe haber una provisión de recursos para toda la población por parte del Estado. El nivel de renta no debe traducirse en un problema para las familias con menos recursos económicos, ni tampoco en una barrera de acceso para las rentas medias. Garantizar la existencia de una red de guarderías con cobertura suficiente y horarios compatibles con las jornadas laborales es esencial en este sentido.

El déficit de los centros de asistencia a personas mayores en situación de dependencia también debe ser corregido. En estas apreciaciones el discurso de los/as expertos/as y agentes socioeconómicos se sitúa en clara sintonía con los datos recogidos en la encuesta dirigida a la población en edad laboral. Para la representación de las organizaciones sindicales es asimismo esencial que el Estado vigile el cumplimiento efectivo de la Ley de Conciliación.

Desde las organizaciones empresariales las apreciaciones son distintas. Para estas organizaciones las medidas de conciliación deben ser ante todo producto de la negociación colectiva; además, los convenios deberían recoger cláusulas que permitan suspender o flexibilizar la aplicación de las medidas de acuerdo a las circunstancias de la empresa y la producción. Aquí se hace evidente la sintonía con el sentido de los datos recogidos en la encuesta dirigida a empresas.

Esto revela uno de los aspectos conflictivos del problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, dado que dicho problema se inscribe en la tensión que caracteriza las relaciones entre trabajo y capital. Pero esta tensión no es la única que atraviesa el problema a la hora de formular recomendaciones.

La oposición entre lo público y lo privado también se hace manifiesta en los discursos: la representación de los trabajadores reivindica la universalización de un derecho social, no la fragmentación de su disfrute a través de acuerdos particulares que podrían dejar fuera a buena parte de la población, toda vez que la vertebración sindical del tejido empresarial es hoy por hoy limitada.

Para las organizaciones sindicales, las empresas deben cumplir la ley y mejorar las condiciones laborales. Para las organizaciones empresariales, las empresas deben “colaborar”, pero dentro de los límites que las circunstancias de la producción establecen, es decir, de forma flexible con respecto a las determinaciones del mercado. En este sentido, se demanda asimismo “comprensión” a la fuerza de trabajo: es decir, flexibilidad y disponibilidad para adaptarse a las circunstancias e imperativos de la producción.

Más allá de las dificultades que el logro del consenso entre las posturas implica, lo cierto es que todos los discursos señalan la importancia del papel del Estado en la regulación y compensación de los costes sociales y económicos derivados de la problemática de la conciliación.

### **Recomendaciones**

Estas constituyen verdaderas propuestas de cambio cuyo alcance con frecuencia trasciende la cuestión de la conciliación. Tales propuestas se han proyectado sobre los ámbitos más amplios en los que el tema se inscribe (la igualdad de oportunidades, la regulación de las relaciones laborales, la lucha contra la exclusión social...). Así, nos encontramos con propuestas específicamente referidas a la temática de la conciliación, junto a otras de carácter más general.

Por un lado, el reconocimiento de un punto de partida muy retrasado o deficiente: la situación histórica y estructural en la que se inscribe el problema; situación que opera como principio de realidad (condiciones de trabajo existentes en España, contexto político y económico, globalización...). Por otro lado, propuestas muy concretas -, operativamente dirigidas a corregir determinados aspectos del problema (por ejemplo las limitaciones e insuficiencias de la Ley). Finalmente, reclamaciones de máximos, que apuntan hacia transformaciones de tipo estructural en una temporalidad que implica largo plazo. Transformaciones difícilmente pensables en las actuales circunstancias: reclamaciones, si se quiere, “a contracorriente”, un tanto utópicas o ucrónicas (aparentemente fuera de una temporalidad verosímil).

**Propuestas dirigidas a incidir sobre las barreras políticas:**

- Revisión de la Ley 39/99 y acompañamiento de su proceso de implantación. La Ley de Conciliación necesita ser revisada. En esto la coincidencia de las fuentes consultadas es bastante alta. Desde las organizaciones sindicales, las críticas a la ley son abundantes: se reclama una revisión orientada a compensar sus limitaciones e insuficiencias. Considerando las ya comentadas insuficiencias de la Ley 39/99, la revisión debería incidir, sobre todo, en los siguientes puntos:
  - Eliminar las restricciones que afectan a los derechos de baja por maternidad, extendiendo las condiciones de su disfrute a ciertas categorías laborales: básicamente, los/as trabajadores/as con contratos del tipo fijo/discontinuo (que en determinadas circunstancias pueden verse excluidos/as), los/as trabajadores/as a tiempo parcial (la norma deja un cierto margen de incertidumbre en este sentido) y los/as trabajadores/as temporales (reduciendo el número de meses de cotización exigido para ejercer tal derecho).
  - Modificar el carácter derivado de la baja paternal, por ejemplo manteniendo un número de 16 semanas reservadas a la madre y estableciendo un periodo de baja adicional exclusivamente reservado para el padre (siempre con independencia de las semanas reservadas a la madre, que no deberían sufrir recortes). De este modo, se iría favoreciendo un nivel aceptable de corresponsabilidad en las tareas de cuidado familiar.

- Asimismo se modificaría el carácter derivado del derecho a la baja por paternidad permitiendo que el padre pueda hacer uso de la baja paternal aun cuando la madre no realice un trabajo remunerado.
  - Evitar que la coincidencia de las vacaciones laborales con la baja por maternidad dé lugar a que aquéllas se pierdan, clarificando este supuesto en la norma.
  - Incrementar la reducción de jornada por lactancia en caso de parto múltiple.
  - Incorporar el derecho a permisos que permitan atender a menores y mayores dependientes afectados por enfermedades comunes, y no sólo graves, como ocurre con la normativa actualmente en vigor.
  - Reforzar la inspección de trabajo y establecer un régimen de sanciones que penalice a las empresas de forma efectiva por el incumplimiento de la ley: restricciones al disfrute pleno de los derechos, consecuencias laborales no deseadas, etc. Combatir las restricciones al disfrute de reducciones de jornada y excedencias es particularmente importante en este sentido.
- Efectuar un seguimiento y una evaluación del proceso de implantación de la ley.  
Desde las organizaciones empresariales, el discurso adopta un sentido diferente: como hemos visto, se demanda una resolución no legislativa de los problemas de conciliación, de forma que los derechos reconocidos tiendan a ser fruto de la negociación colectiva. Asimismo se reclama la posibilidad de suspender las medidas en el caso de determinadas situaciones económicas y circunstancias de la producción. En cualquier caso el ámbito de la negociación colectiva parece insuficiente como marco para resolver de forma general la problemática de la conciliación. Ello podría dar lugar a un aumento de la desigualdad y a un deterioro de las oportunidades de hacer compatibles la vida laboral y familiar de buena parte de la fuerza de trabajo, en especial de la peor posicionada en los mercados de trabajo.  
Formulado políticamente, el problema de la conciliación no puede ser devuelto a la sociedad para que sea resuelto sólo de forma privada. La solución pasa por legislar y hacer cumplir la ley, así como por crear dotaciones de recursos con un nivel suficiente como para impactar en el problema y generar efectos apreciables a medio

plazo. El refuerzo del papel del Estado en el desarrollo reglamentario de la Ley 39/99, en la vigilancia de su cumplimiento y en la dotación de recursos de apoyo parece imprescindible.

- Refuerzo y mejora de la calidad de los recursos y servicios para la atención a las personas dependientes.

En efecto, el Estado debe facilitar la provisión de los recursos de apoyo con niveles de cobertura y calidad adecuados. El acceso y, en definitiva, la distribución de estos recursos debe responder a criterios de equidad, de forma que no queden excluidas las rentas más bajas, pero tampoco castigadas las rentas medias. Obviamente la solución pasa por ampliar la oferta de estos recursos, con el objetivo de universalizar su extensión de uso.

En este sentido es necesario elaborar de modo detallado un plan de inversiones en infraestructuras y recursos de apoyo a la conciliación. Los puntos clave de dicho plan deberían ser los siguientes:

- Elaboración de un programa de empleo y formación para el desarrollo del sector de servicios de apoyo a la conciliación, con la finalidad de incrementar la cobertura de necesidades de atención a menores y mayores en situación de dependencia.
- Aproximación de los servicios de apoyo a los centros de trabajo: creación de guarderías en espacios de alta concentración de actividad económica y fomento de guarderías de empresa (por medio de ayudas públicas, deducciones fiscales, etc.).
- Ampliación general de la oferta de servicios públicos (sobre todo guarderías y centros de atención a mayores en situación de dependencia) y establecimiento de una senda de crecimiento anual de las tasas de cobertura pública o concertada de estos servicios.
- Ampliación de horarios de las guarderías públicas, con el fin de adaptarlos a los horarios laborales.
- Incremento de las ayudas económicas a la familia. En este último sentido, ya hemos señalado que es bastante unánime la crítica a la paga de 100 euros establecida en la anterior legislatura: tanto por su insuficiencia para dar

respuesta al problema de la conciliación, como por su carácter excluyente respecto a ciertas categorías de población. En esta línea, se sugiere ampliar la ayuda, incluyendo a madres desempleadas, incrementando asimismo su cuantía. Además, podría ser interesante estudiar la posibilidad de sustituir dicha ayuda por reducciones de la jornada laboral, que no impliquen reducción de salario.

En relación con las barreras de tipo político el estudio establece una última sugerencia. Dado que la conciliación de la vida familiar y la vida laboral constituye un problema multidimensional, su abordaje ha de responder a un enfoque integrado en el que se consideren los diferentes factores implicados y las diferentes especificidades de las personas afectadas. Esto significa que la política de conciliación ha de ser una política transversal al conjunto de ámbitos de actuación política del Estado.

Es evidente que la política de conciliación afecta de forma directa a los ámbitos laboral y de servicios sociales; pero también se despliega por el campo de lo sociosanitario y lo educativo, de la economía y la Hacienda pública, etc. Es por ello que parece lógico pensar en la conveniencia de fomentar la creación de un órgano desde el que se asegure el tratamiento transversal de la temática de la conciliación y desde el que se efectúe la coordinación, el seguimiento y la evaluación continua de las políticas llevadas a cabo en esta materia (lo que incluye, por supuesto, la evaluación del proceso de aplicación de la Ley 39/99).

### **Propuestas dirigidas a incidir sobre las barreras relativas a la estructura social**

Las propuestas anteriores deben acompañarse de una política de cambio cultural inducido, orientada a modificar las representaciones sociales que reproducen la tradicional división sexual del trabajo. En este tipo de programas de intervención nos encontramos ante realidades cuya transformación implica largo plazo, por lo que conviene actuar de forma constante y sostenida en el tiempo.

Se debería impulsar una transformación de las prácticas educativas, con el fin de eliminar la asignación sexista de roles e identidades desde las edades más tempranas. Es decir, desarrollar una política de educación en la igualdad. El tratamiento transversal

de este objetivo en los centros de enseñanza y en los libros de texto debe ser adecuadamente vigilado y evaluado de forma continua. También debería ser objeto de vigilancia la transmisión de contenidos sexistas en los medios de comunicación (muy especialmente en la publicidad, ámbito en el que la estereotipia de rol es evidente).

Asimismo es necesaria la realización de campañas de comunicación dirigidas a modificar los puntos críticos de las actitudes y representaciones sociales relativas al género, tanto en lo que concierne a la población en general como a los/as empleadores/as: arraigo de la desigualdad en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar, persistencia de los prejuicios empresariales, importancia de facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral en los centros de trabajo, etc.

### **Propuestas dirigidas a incidir sobre las barreras relativas a la estructura económica y al sistema de relaciones laborales**

En este caso nos encontramos probablemente ante las barreras más rígidas. Es por ello que las propuestas formuladas resultan en ocasiones difíciles de concebir e implementar. Sin embargo, no hay que olvidar que la mejora de las condiciones laborales y de la calidad del empleo constituye igualmente un aspecto básico en la facilitación de oportunidades para hacer compatible la vida familiar y la vida laboral.

En este sentido, la reducción de la precariedad en el empleo constituye un objetivo fundamental en el diseño a largo plazo de una política de conciliación (por más que dicho objetivo parezca hoy por hoy difícil de alcanzar).

Asimismo constituye un referente el fomento de la flexibilidad en la organización del trabajo, sobre todo en lo que concierne a la flexibilidad horaria. Por supuesto, ello debe llevarse a cabo considerando las necesidades de atención a la vida familiar de las personas trabajadoras, y no exclusivamente la perspectiva de la productividad y sus ciclos. La incorporación de medidas de flexibilidad en los acuerdos procedentes de la negociación colectiva constituye, sin duda, una forma básica de regular estas prácticas (sin perjuicio de que el desarrollo de la legislación pueda establecer regulaciones generales en este sentido, cuya conveniencia habría que estudiar más detenidamente).



El establecimiento de unos criterios de excelencia o de calidad en relación con la incorporación en los centros de trabajo de políticas y medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral podría servir de base para elaborar certificaciones empresariales que dieran lugar, a su vez, a ayudas públicas, deducciones fiscales y otro tipo de incentivos (como por ejemplo, condiciones favorables a la hora de participar en concursos públicos).

Por otro lado, el apoyo a las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo por razones familiares debería concentrar una mayor atención en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo. Ciertamente este apoyo constituye un objetivo anualmente reiterado en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, sin embargo no parece que se esté prestando la atención debida a un problema que, según los resultados de la encuesta dirigida a población en edad laboral, afecta a casi un 13% de las mujeres con experiencia laboral (como ya hemos referido, el 42% sobre el total de los abandonos femeninos de la ocupación).

La generalización, en el marco de las políticas generales de empleo, de programas específicos de orientación, recualificación y acompañamiento a la inserción de estas mujeres es imprescindible. Tales programas deben ser cuidadosamente diseñados, adecuadamente visibilizados y, finalmente, ejecutados por equipos multidisciplinares especializados en temas de empleo y género. Particularmente importante es en este sentido la figura de los/as tutores/as encargados/as del acompañamiento de estas mujeres en sus procesos de reinserción laboral, lo que debe incluir actividades encaminadas a la mediación con los empleadores/as locales en cada ámbito de actuación.

Es cierto que los abandonos del mercado de trabajo constituyen un indicador que sintetiza con precisión las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral. No obstante, el objetivo en materia de política de empleo y conciliación no ha de ser únicamente combatir o paliar los efectos del abandono de la ocupación, una vez ésta ya se ha producido. En definitiva, todo el conjunto de recomendaciones aquí esbozadas

debe orientarse hacia la adopción de un enfoque preventivo que haga disminuir a medio plazo estos abandonos.

En este sentido, es conveniente el estudio de las buenas prácticas y resultados generados por la Iniciativa Comunitaria EQUAL en su área temática referida precisamente a conciliación de la vida familiar y laboral. La consideración de estos resultados es importante de cara a su posible incorporación a las políticas generales de empleo.

En cualquier caso, todas estas medidas deben ser acompañadas de una política orientada al control de las situaciones de discriminación por razones de género en los centros de trabajo (discriminación retributiva, en los procesos de selección, por cargas familiares, etc.). El refuerzo de la inspección de trabajo es esencial en relación con este objetivo, a partir del cual podría incluso definirse un ámbito de especialización en las funciones de inspección laboral.

## **9. ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO SOCIOLABORAL ESPAÑOL**

Toda vez que hemos acudido a diferentes fuentes documentales primarias, a sí como algunos estudios basados en encuestas relativas a calidad de vida o desigualdades en materia de trabajo para la mujer, se completa nuestro estudio con la toma de datos directa de las impresiones en esta materia.

Para ello se llevó a cabo un trabajo de campo consistente en tres grupos de discusión, así como entrevistas en profundidad. El primero de los grupos estuvo compuesto por mujeres menores de 25 años, estudiantes y que, o bien habían tenido alguna experiencia laboral remunerada en su vida o bien se hallaban trabajando al momento de la entrevista. El segundo, conformado por hombres mayores de 30 años, trabajadores de diversa cualificación profesional y nivel de instrucción. Por último, el tercer grupo estaba integrado con mujeres trabajadoras y mayores de 30 años.

Respecto de las entrevistas en profundidad que se efectuaron cabe aclarar que las mismas fueron realizadas con guías semiestructuradas a expertos y especialistas sobre el tema de estudio. Los entrevistados fueron tres mujeres con amplia y diversa trayectoria profesional en cuestiones de género. La primera de ellas trabaja actualmente en la Administración del Estado y es jefa de una de las áreas de estudios sobre la mujer; la segunda entrevistada participa y colabora activamente desde hace años en una asociación universitaria pro derechos humanos y a favor de las libertades sexuales; nuestra última entrevistada, experta en feminismo, trabaja desde la perspectiva artística las diferentes representaciones sociales que se tienen de la mujer.

Las conclusiones obtenidas del campo se exponen en los puntos siguientes.

### **9.1. Principales elementos favorecedores de la igualdad de género**

Las principales circunstancias que favorecen a la igualdad entre hombres y mujeres en la actualidad y detectadas a lo largo de esta investigación en base a la bibliografía

especializada y fuentes secundarias analizadas junto con los elementos brindados por los distintos expertos y participantes del estudio son las siguientes.

En primer lugar, cabe decir que el reconocimiento en torno al ingreso masivo y creciente de la mujer al mercado laboral español es unánime. El conjunto de documentos analizados y la totalidad de los entrevistados identifican a este hecho como uno de los elementos más relevante a la hora de entender el avance de la igualdad entre hombres y mujeres.

También se destaca que las mujeres, sobre todo las más jóvenes, cuentan en la actualidad con una cantidad importante de información de tipo sexual, antes vedada. El acceso a este tipo de información no sólo es mayor sino que además se produce con mayor facilidad que tiempo atrás.

Estos cambios formarían parte de la apertura de la sociedad en general, al respecto, una de las personas entrevistadas sostiene:

*“...al ser mas abierta en algunos aspectos, hay mayor comunicación entre las familias, las madres ya no somos unos seres solamente prohibidores, y que se escandalizan por todo; podemos tener cierto dialogo con nuestros hijos e hijas, eso también es un cambio tremendamente positivo”*

Por su parte, un participante del grupo de los hombres comenta acerca de las transformaciones sociales de los últimos tiempos:

*“...sí han habido cambios, porque nuestra generación ya ha empezado a compartir roles (...) en esta sociedad un hombre ya no es un “maricón” porque se queda en su casa planchando”*

Otro de los elementos resaltados como instrumento esencial de igualdad entre los hombres y las mujeres es la educación. Se observa que en todos los niveles educativos ha habido un aumento de la matrícula femenina y que en la actualidad las mujeres

empresen los estudios con objeto de encontrar un trabajo y de garantizarse la autonomía económica.

Aparece en el discurso de los entrevistados la idea de que hasta hace muy poco las mujeres se habían dedicado fundamentalmente a la casa, mientras que ahora, en cambio, la formación académica y profesional ocupan un lugar privilegiado para lograr la independencia y emancipación.

A su vez, la enseñanza como instrumento para la transmisión de valores y actitudes igualitarias, aparece como una luz al final del camino para acabar con los mecanismos que reproducen las diferencias.

*“si el niño tiene una buena educación y se les cría sabiendo que su mamá puede trabajar igual que su papá y que su papá puede planchar la ropa igual que ella, iremos poco a poco eliminando obstáculos”*

Los medios de comunicación podrían actuar como agentes educadores en la igualdad, transmitiendo valores y actitudes igualitarias. Sucede frecuentemente que los modelos actuales que plantean las publicidades y los formatos de algunos programas televisivos, imprimen una presión y una exigencia a las mujeres que se consideran excesivas. Se propone al respecto impulsar desde los medios de comunicación una estética más plural y no tan arquetípica. La tarea de los medios de comunicación es de vital importancia porque por un lado son quienes pueden eliminar los estereotipos que ellos mismos generan y por otro, eliminando esas barreras y transmitiendo modelos igualitarios, colaborarían con el avance hacia un cambio mas perdurable. Por otro lado han sido y siguen siendo fundamentales a la hora de denunciar actos de violencia y discriminación.

También se marca que la intervención de la mujer en la política ha incrementado notablemente. A pesar de que se reconoce una participación aun deficitaria, esta claro que la presencia femenina en las listas electorales ya no es la excepción que confirma a la regla.

Por su parte, la actuación de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas y de los Ayuntamientos, así como de las ONG de mujeres (o que trabajan a favor de las mismas) se revela como decisiva para favorecer la igualdad y atacar la discriminación.

Desde que en 1978 la Constitución Española estableció el principio de igualdad y no discriminación e instó a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad fueran reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidieran o dificultaran su plenitud y facilitando la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, se ha dado un paso adelante. Pero es fundamentalmente en los últimos años donde los participantes del estudio señalan y advierten que se han intensificado las políticas, programas y actuaciones desde diferentes instituciones, organismos y organizaciones para propiciar una participación igualitaria de las mujeres en la sociedad.

La introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas, la cooperación entre con las Administraciones Públicas e instituciones de carácter privado y la introducción del principio de mainstreaming (promoción de la defensa y garantía del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas, a todos los niveles) se identifican como una de las medidas específicas a la hora de abordar la igualdad.

En síntesis, se reconocen los avances de los últimos años como así también el largo camino que aun queda por recorrer en materia de igualdad. En proyección hacia el futuro los participantes del estudio visualizan una situación tendiente a la normalización de la igualdad de género.

## **9.2. Principales dificultades detectados hacia el avance de la igualdad**

A pesar del reconocimiento unánime en torno a la incorporación de la mujer a la actividad profesional, se advierte que los cambios que operan en la sociedades en relación con los roles sociales, no son tan rápidos, sino que son bastantes lentos. Es

evidente que muchas cosas han cambiado, pero sigue habiendo una parte importante en el trayecto vital de las mujeres que tiene que ser dedicado a la maternidad, en principio por causas biológicas, y luego por una carga social del cuidado de la cual es muy difícil escapar a ellas.

Siguen siendo las mujeres las que se ocupan de cuidar a los ascendentes y a los descendentes y eso ha cambiado muy poco porque la mayoría de los varones, ya sea por falta de tiempo para hacerlo o por falta de habilidades o porque consideran que eso es una cosa de las mujeres.

Por otra parte, no hay suficientes servicios sociales, como en el resto de Europa. Estos servicios de ayuda y de cuidado, tanto para padres y demás ascendentes, se encuentran en su mayoría disponibles en el ámbito privado y se considera que resultan excesivamente caros.

También presente está la idea de que existe una carga de trabajo bastante importante y eso se refleja demográficamente en un bajo índice de natalidad. Fundamentalmente porque se considera problemático y difícil conciliar vida laboral y familiar. Las más jóvenes encuentran muchas dificultades a la hora de decidir tener hijos ya que su trayectoria profesional, piensan, probablemente se acabe en ese momento. Los despidos, el “techo de cristal”, y la no renovación del contrato laboral inciden a la hora tomar la decisión de formar una familia.

Entre las mujeres que viven en las grandes ciudades y en el ámbito rural todavía hay muchas diferencias en lo que tiene que ver con los comportamientos que se admiten y de los que no se admiten.

*“Tendrías que irte a un pueblo y entrar en el bar del pueblo... por atrás te miran, y murmuran cosas. El ser una persona divorciada en una ciudad o en un pueblo es completamente distinto..., en el pueblo eres la “divorciada”*

Pero ello no es exclusivo de los ámbitos rurales. Los espacios donde las mujeres se sienten estigmatizadas y discriminadas, en los que no son muy bien consideradas, donde encuentran dificultades, reconocen que hoy día también se encuentran incluso en las grandes ciudades.

Respecto al mercado de trabajo actual, las condiciones de trabajo para los trabajadores, admiten, se han endurecido bastante en relación a años atrás. En la actualidad hay menor militancia social. Anteriormente y a todos los niveles, los sindicatos bullían más. Ahora el nivel de afiliaciones es mucho menor tanto para hombres como para mujeres y los sindicatos tienen una capacidad movilizadora más reducida, que salvo en casos concretos, no tienen una gran fuerza. Así, los elementos más débiles son los que sufren más como es el caso de las mujeres jóvenes y de menor experiencia laboral. El peso relativo de la estructura sindical de hoy, hace que esta no pueda ejercer la presión necesaria para hacer cumplir la normativa vigente.

Es alarmante, a la hora de analizar la información proporcionada por los participantes del estudio, la existencia de una intromisión en la vida personal de manera manifiesta por ejemplo cuando se da el caso en los que ante una entrevista de trabajo o frente a un posible ascenso se le pregunta a las mujeres si tienen novio, si están casadas o piensan casarse o si piensan en algún momento embarazarse.

Hay un referente implícito de las mujeres jóvenes que en los estudios se corrobora y es que por un lado pretenden tener familia pero por el otro se ven impedidas de ello por los motivos que acabamos de mencionar. Es evidente que el mercado de trabajo no está preparado para ellas todavía, es decir, si lo está en el campo de lo teórico pero no en el campo de lo real.

A nivel de promoción laboral se advierte que hay un techo sobre otro o como aparece en boca de una de las expertas “un piso pegajoso” que dificulta los ascensos. De cualquier forma, en el interior del mundo del feminismo se debate sobre el tema de los ascensos. Por ejemplo que las mujeres sigan ausentes en la cúpula ejecutiva de las grandes empresas españolas (en las 35 empresas del Ibex tan sólo aparecen un 5% de



consejeras) ello puede querer decir varias cosas, no solo que las mujeres no ascienden, sino también que el modelo de ascenso que se tiene no les guste, o que el coste que tiene no lo están dispuestas a pagar.

*“...es terrible la inversión que hay que hacer en horas, en tiempo, y en esfuerzo para hacer una carrera profesional brillante... me parece que es absolutamente un despropósito, pero también para los hombres y las mujeres no quieren o no pueden hacer esa inversión”.*

Otro de los elementos que Donde también se señala que existen desigualdades y discriminación hacia las mujeres es en la imagen social que se transmite de ellas a través de los medios de comunicación, fundamentalmente en la televisión, el cine y en los anuncios publicitarios de periódicos y demás publicaciones.

*“...ahí parece que seguimos anclados, en las señoritas azafatas. Eso no ha cambiado”*

“Atacan con los valores típicamente masculinos y femeninos. Hemos visto los avisos sobre detergentes que usan las mujeres pero hay otros tópicos: el señor que conduce su coche fantástico para ligarse a la chica guapa. Están manejando todo el día la publicidad en la televisión. Para ser libres compras el coche; para ligar con la chica guapa debes hacer esto o lo otro (...) la publicidad en ese sentido no ayuda”

Otra dificultad hacia el avance de la igualdad esta ligada al tema de la violencia, considerada como el territorio donde se cristaliza la desigualdad con mayor vehemencia.

*“...cuando hay una persona que sale en los medios de comunicación que es antropófaga y se ha comido a otra (...) ¿Eso que tiene? Resulta increíble, ¿pero que maten a una mujer? Todas las semanas de los últimos años, matan a una mujer, y no pasa nada, si cada semana se matara a un político (...) eso es un escándalo social, que maten a una mujer todas las semanas, una o dos, no pasa nada”*

El maltrato hacia las mujeres se indica, esta generalizado:

*“En los fundamentos profundos de las creencias y valores las mujeres valemos muy poco (...) Y tu pregúntale a las chicas que conozcas, si son sinceras, si no están absolutamente anestesiadas, yo lo he hecho con mujeres mayores. Todas las mujeres que yo conozco en mayor o menor medida han sufrido algún tipo de agresión. El marido que les ha dado una bofetada, que les ha pegado, en la calle, un compañero de la facultad... alguien que les ha llamado por teléfono amenazado o algún novio que han dejado, todas!!!”*

Un elemento al que los participantes le han dado gran importancia, aunque con mayor ímpetu aparece en los grupos de mujeres que en el de los hombres, ha sido el que hace referencia al uso y al valor del tiempo. Las mujeres coinciden en que tienen menos tiempo que los hombres ya que parte de los momentos que podrían utilizar para la actividad que deseen deben invertirlo en los demás y en su cuidado. Además agregan que no capitalizan la inversión en tiempo que han hecho ya que ese tipo de tareas, que pueden ser aquellas que realiza por ejemplo un ama de casa, no son retribuidas social, ni económicamente.

## **10. CONCLUSIONES: EL AVANCE HACIA LA IGUALDAD Y LAS NUEVAS DEMANDAS DE LAS NUEVAS MUJERES**

A la hora de recoger conclusiones por actualidad y por constituir un área importante de la desigualdad, antes que las propias extraídas desde el discursos de las implicadas recogemos algunas de las conclusiones expuestas en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2004.

Según se desprende de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) del año 2004, los ocupados del mercado laboral español manifiestan un nivel medio de satisfacción con el trabajo que realizan que podría calificarse de bastante alto, consolidándose así la tendencia que se repite desde el año 1999. En este sentido, casi nueve de cada diez trabajadores manifiestan que están satisfechos o muy satisfechos con su empleo, lo que significa que al obtener el nivel medio de satisfacción en el trabajo, en una escala de 0 a 10, este se sitúa en 6,79 puntos.

Los principales factores que intervienen en ese nivel de satisfacción son el gusto por la realización de su trabajo (22,9 por ciento), el compañerismo (12,4 por ciento), el sueldo (9,4 por ciento) y un buen horario (7,8 por ciento). En este último año continúan siendo las cuatro razones fundamentales de satisfacción laboral las que ya aparecían en años anteriores, si bien existen factores como el buen sueldo, el desarrollo personal, el compañerismo y el buen horario que han ganado peso en la satisfacción del ocupado en su trabajo (1,8 puntos, 0,7 puntos, 0,4 puntos y 0,3 puntos porcentuales, respectivamente), y otros, como el gusto por el trabajo y la estabilidad laboral que lo han perdido (5,1 puntos y 0,4 puntos porcentuales, respectivamente).

La satisfacción laboral queda confirmada en aspectos concretos del trabajo de los ocupados. En este sentido, alrededor de ocho de cada diez ocupados están satisfechos con el entorno físico de su empleo y con sus condiciones de seguridad e higiene laboral. En torno a siete de cada diez se sienten orgullosos con su actividad laboral y están satisfechos con la organización de su trabajo, con las relaciones personales con sus compañeros y con su conocimiento de los objetivos de su empresa. Son

aproximadamente seis de cada diez los ocupados que consideran que su empleo es atractivo o interesante y que es satisfactoria su relación con los superiores jerárquicos de la empresa, en torno a cinco de cada diez los que piensan que en su trabajo existe un ambiente que los estimula para mejorar su trabajo y los que están satisfechos con su salario, con su grado de participación en el trabajo que realizan y con su convenio colectivo, y finalmente, alrededor de cuatro de cada diez son los que declaran conocer bastante dicho convenio.

Respecto a la Formación Profesional Continua en la empresa y su relación con la actividad laboral, se pone de manifiesto que el 76 por ciento de los ocupados afirman que es correcta la relación entre el puesto de trabajo que ocupan y la formación que tienen y el 15 por ciento de los varones ocupados y en torno al 20 por ciento de las mujeres ocupadas consideran que la formación requerida en su puesto de trabajo es inferior a la formación que tienen. Al mismo tiempo, casi el 83 por ciento de los ocupados estiman útil la formación recibida en la empresa para el desarrollo de su trabajo, y en torno al 48 por ciento consideran que sus posibilidades de promoción laboral no guardan casi ninguna relación con la formación que tienen o con la adquisición de nuevos conocimientos mediante estudios o formación.

En relación a la movilidad en el mercado laboral español, los datos ponen en evidencia que casi siete de cada diez ocupados han cambiado alguna vez de empleo, siendo los motivos principales el poder promocionar profesionalmente o el mejorar económicamente. Respecto a la movilidad geográfica, la encuesta revela que más de siete de cada diez ocupados trabajan en la actualidad en la misma comunidad autónoma de nacimiento, y casi tres de cada diez desarrollan su actividad laboral en una comunidad autónoma distinta a la de su nacimiento.

En la conciliación entre la vida laboral y familiar se ponen de manifiesto las diferencias por sexo en todos los aspectos investigados. En cuanto a asumir las tareas domésticas, casi cinco de cada diez mujeres realizan principalmente solas dichas tareas, siendo menos de uno de cada diez varones ocupados los que las realizan en solitario. Asimismo, casi 4 de cada diez mujeres ocupadas comparten con su pareja o con otra

persona la responsabilidad en las tareas domésticas y más de 1 de cada diez las delega en otra persona, mientras que tres de cada diez varones ocupados comparten la realización de estas tareas y casi 6 de cada diez las delegan en su pareja o en otra persona.

En relación al cuidado de los hijos menores de doce años fuera del horario laboral del ocupado, casi el 34 por ciento de las mujeres ocupadas asumen principalmente solas esta tarea, frente a menos del 3 por ciento en el caso de los varones. Al mismo tiempo, el 44 por ciento de las mujeres y casi el 57 por ciento de los varones comparten con su pareja la tarea del cuidado de los hijos.

Asimismo, considerando los ocupados que tienen personas mayores en su entorno familiar que necesiten atención o cuidado, y cuando se trata de asumir en solitario o delegando en su pareja la atención y cuidado de estas personas, las diferencias también son notables, ya que un 30 por ciento de mujeres ocupadas y un 12 por ciento de varones ocupados realizan principalmente solos esta tarea y menos de un 1 por ciento de mujeres ocupadas y casi el 20 por ciento de varones ocupados la delegan en su pareja. Al mismo tiempo, cuando esta tarea es compartida, casi el 11 por ciento de las mujeres lo hacen con su pareja y en torno al 24 por ciento la comparten con otra persona del hogar/familia, frente a casi el 17 por ciento de los varones que la comparten con su pareja y en torno al 19 por ciento que lo hacen con otra persona del entorno familiar.

Por otro lado y desde la impresión directa de las “implicadas”, lo primero a destacar es que para las mujeres, el logro de la independencia económica, es sin duda un elemento imprescindible para lograr la plena identidad.

No sólo ser, sino sentirse independientes. Romper las ataduras con los más cercanos como la familia, a lo largo de la vida de pareja, lograr un espacio propio es, según hemos visto a lo largo del estudio una aspiración en la que coincide la mayoría de las mujeres.

Pero la independencia lleva inexorablemente al mundo del trabajo, y para acceder a este es clave todo lo referente a la educación. La educación se considera como un instrumento esencial de la lucha por la igualdad y del cambio social que han emprendido las mujeres. En el caso de las mujeres jóvenes observamos como gran parte de sus expectativas futuras pasan por la formación.

Sin embargo, las ilusiones y expectativas que crean los estudios no siempre son satisfechas debido a la falta de salidas laborales. La universidad ya no es un paso seguro hacia la obtención de un empleo y, en muchos casos, las carreras que estudian las mujeres, por ejemplo las humanidades, están alejadas de las demandas laborales y de las prácticas concretas de trabajo.

Ante todo ello, buscan soluciones, ensayando formulaciones múltiples, que convergen en conseguir una mejor preparación. Formarse mejor, tener más títulos, aprender idiomas, manejar los sistemas informáticos y conocer las tecnologías de la comunicación. Es decir, poner en juego todos los recursos posibles para formarse más y aprender otras cosas.

Con esta nueva mentalidad de estudio y preparación para el futuro, cambia radicalmente la visión que las mujeres tienen de lo que significa el matrimonio y la familia. La formación tiene su continuación en el empleo, y el hecho de casarse y tener hijos no puede ser el motivo para echar a rodar todos sus esfuerzos educativos.

Por otra parte, la idea de tener hijos, y las dificultades que estos suponen desde el campo laboral, colocan a las mujeres en una disyuntiva específica de su género. No quieren renunciar al esfuerzo de años de estudio, pero son conscientes de las dificultades de continuar combinando trabajo y vida personal.

El debate acerca de la compatibilidad entre empleo y vida familiar está actualmente, como hemos visto, en uno de sus puntos más álgidos. Socialmente, se ha superado la idea de que hay que optar aunque, de hecho, muchas mujeres jóvenes se ven obligadas a hacerlo. De lo que hoy día se trata es de la compatibilidad. Poder conciliar el trabajo

con la pareja y los hijos es uno de los factores que más ha influido en los nuevos patrones de vida de las mujeres españolas, que han retrasado la edad de casarse y, como consecuencia de ello, también la edad de tener hijos.

Esta tendencia se incrementa aun mas entre las mujeres altamente cualificadas. Ellas son las que mas retrasan el matrimonio y la maternidad. La educación superior femenina va unida a tener el primer hijo a una edad más tardía.

Por otro lado, en nuestro hablar cotidiano, nos referimos al empleo como al trabajo, pero apenas usamos la palabra trabajo cuando nos referimos a las mismas actividades si no están remuneradas. Evidentemente, las mujeres han asumido que el trabajo equivale a empleo, con sus características de actividad asalariada, mientras que su quehacer constante en casa es algo que asumen como natural; no se le llama trabajo porque no esta remunerado, se hace como algo propio y para los suyos y, además, tiene el carácter de una obligación a la que no hay posibilidad de negarse.

Para que se hayan podido dar el creciente abandono del papel único de ama de casa y la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado han tenido que confluír varios factores, como la llegada de amplias generaciones nacidas en los años sesentas, los niveles medios mas elevados de formación de las mujeres de estas generaciones y una situación de crecimiento económico importante en nuestro país y en toda Europa.

En los noventa y en lo que va de ésta década, a pesar de la recesión y la tendencia a la destrucción de empleo debido a las transformaciones organizativas y tecnológicas, el número de mujeres activas no ha dejado de aumentar aunque, el proceso de aumento de la actividad femenina no ha coincidido con el nivel de actividad, con lo que también ha crecido desmesuradamente el número de mujeres que desean y buscan un empleo y no lo encuentran, es decir, que lo que ha aumentado junto con las tasas de actividad también ha sido el paro.

Para las mujeres, cada vez mas el empleo supone ingresos económicos, y el dinero asegura la independencia. Cuando hablan del dinero que ganan, se refieren a la

supervivencia económica y el mantenimiento económico, pero si hablan del trabajo en su vida personal usan términos de “independencia” y “libertad”.

Las más conscientes de su independencia y libertad son aquellas que se han emancipado de su familia y viven solas y las que han formado pareja en términos de igualdad económica. En ellas encontramos los ejemplos más claros de determinación para situarse y mantenerse en el mercado de trabajo. Se sienten responsables económicas de ellas mismas sin paliativos, incluso a veces son las que ayudan a mantener a su familia o a su pareja. Son las más reivindicativas de la igualdad laboral entre ambos sexos y no depositan su seguridad en la pareja, aunque la tengan, asumiendo el riesgo en su determinación de trabajar como símbolo de su identidad personal.

La relación de pareja es central en las imágenes sociales de la felicidad. Hay muchos tipos de pareja: casadas o no, conviviendo o no, del mismo sexo o parejas de hombre y mujer, pero todas ellas tienen en común el presentarse como la representación máxima del amor y de la idea de felicidad individual, en nuestra sociedad, pasa por tener una pareja. Entre los jóvenes es muy frecuente tener una pareja sin convivencia; se trata de parejas con relaciones sexuales, con estabilidad y fidelidad, pero viviendo cada uno por su cuenta o con sus padres. Lo que los norteamericanos han llamado LAT (Living apart together), que encarna al máximo los valores de la autonomía personal junto al ideal de la relación de pareja.

La mayor tolerancia de las generaciones de padres influye indirectamente en la más larga permanencia de los hijos en la casa familiar, que permite la prolongación en el tiempo de estas formas de relaciones estables de pareja sin matrimonio. A esto hay que añadirle la dificultad de encontrar una vivienda y la inseguridad del mercado laboral.

Para las mujeres que optan por casarse, vivir en pareja supone un cambio importante en cuanto a los hábitos de vida diaria. Las mujeres anticipan que la convivencia con su pareja va a suponer una serie de obligaciones que antes no tenían y, sobre todo, que buena parte de esas obligaciones no son recíprocas. Las ideas de control acerca de sus



actividades y las del aumento del trabajo doméstico son las que más se asocian al cambio de las mujeres que pasan de vivir solas a establecer una convivencia estable.

Dentro de los temores, y a pesar de que se ha desdramatizado el matrimonio como institución, es el compromiso que más atemoriza a los jóvenes. En esta época de relaciones y experiencias efímeras, la idea de estabilidad y compromiso vitalicio produce grandes preocupaciones. Algunas de las jóvenes entrevistadas, rechazan el matrimonio porque lo asocian a la relación de dependencia tradicional. Al constatar todo el sacrificio y la entrega de sus madres piensan en “evitar todo aquello”, y no porque no deseen una relación amorosa sólida y estable, sino porque tienen miedo a repetir los problemas que vieron en la situación de sus madres. Miedo a que el anillo se convierta en cadena y sobre todo miedo a que se establezca entre ellas y sus parejas el mismo tipo de dinámicas que han visto. Si casarse implica ser “mujer de” para siempre, desde luego, no ofrece ningún beneficio que les pueda motivar.

Por otro lado, el vivir solas, incluso en familia pero con pareja es observado como una situación que ronda lo ideal. Cada miembro de la pareja mantiene su trabajo, su apartamento, incluso sus amigos, a la vez que se relacionan entre ellos como pareja sexual estable y aparecen como tal socialmente. Una pareja, con todos los compromisos que ello implica, pero se reservan para cada uno un máximo de independencia personal en el día a día. Esta forma se presenta incluso como una aspiración desde la perspectiva de las mujeres que, viviendo en pareja, soportan con dificultad las limitaciones que tiene la convivencia.

El vivir solas, es para muchas jóvenes, la forma de garantizar que nadie les imponga su autoridad. En estos casos, no están dispuestas a tener que soportar lo que consideran como abusos anacrónicos, puesto que tienen su propio espacio que quieren proteger a toda costa. Sin embargo muchas encuentran esta forma de vida un ideal inalcanzable. Es complicado, no sólo por las posibles presiones sociales en contra sino, sobre todo, porque supone un nivel de independencia económica y personal muy difícil de alcanzar.

El alto precio que tienen que pagar muchas de estas mujeres independientes es precisamente verse excluidas y criticadas por su manera de ser, por retar al sistema establecido de valores. Al no someterse a las reglas clásicas de la feminidad, al no aceptar las limitaciones que estas le imponen, se ven a veces abocadas a la soledad.

Para entender la preparación de los jóvenes para la convivencia en pareja, es preciso tener en cuenta las formas de socialización que tanto hombres como mujeres hayan recibido. A este respecto, tiene mucho que ver la edad de emancipación de los jóvenes y las pautas de mantenimiento durante un largo período de tiempo de los jóvenes adultos en el hogar de los padres. Los hombres se escudan en que no han sido enseñados para realizar las tareas domésticas, y hay que tener en cuenta que no es infrecuente, también entre las mujeres, la falta de preparación en estas cuestiones domésticas. Incluso, la falta de entrenamiento y la ignorancia de estas cosas a veces se tienen a gala. Se observa entre algunas mujeres jóvenes un cierto orgullo por el abandono de los saberes tradicionales y un distanciamiento de la posición de expertas en las tareas del hogar, ya que no contar con habilidades en alguno de los cometidos clásicos de las amas de casa no lo consideran ningún deterioro de su imagen.

En consecuencia, los hombres y las mujeres de buena parte de las parejas que inician su convivencia tienen la misma falta de preparación y conocimientos acerca de los trabajos cotidianos del hogar. Esto puede suponer un punto de partida equilibrado e igualitario, pues ambos, a partir de una ignorancia común, han de construir una forma de relación en la que compartir y aprender juntos sea el camino inicial. Desafortunadamente, a pesar de este punto de partida similar, frecuentemente se repiten las pautas tradicionales de género en estas parejas. Y es en estos casos en los que las mujeres se sienten más injustamente tratadas, porque a ellas se les exige en mayor medida esta tarea. No obstante, se reconoce que los hombres han tenido que avanzar en materia doméstica a un ritmo que, según los testimonios, supera lo que eran capaces de asumir.

Efectivamente, para muchas mujeres, el éxito en el reparto igualitario de lo doméstico supone algo más profundo que el simple lavado de la vajilla o hacer las camas. Supone

llevar a su territorio al varón y hacer que se superen muchos de los prejuicios históricos ante estas tareas adjudicadas tradicionalmente a las mujeres. Se trata de descargarse de tareas y responsabilidades. Por supuesto que hay un aspecto fundamental de estas reivindicaciones, ya que suponen reducir el tiempo y la carga del trabajo doméstico de las mujeres y de compartir y poder disfrutar igualmente del ocio. Las mujeres jóvenes quieren romper con los patrones aprendidos y crear una relación de pareja completamente nueva, construida desde cero en un marco de consenso y de comprensión mutua. Pero, sobre todo, en un marco que descarta los modelos anteriores, inmediatos, los que han visto en sus madres y sus padres.

Concluyendo, es indudable que el cambio es y se percibe como irreversible. Aun cuando los logros en materia de igualdad no han sido tan extensos como se pretendían y la desigualdad pervive extendida y manifiesta, las condiciones se han transformado sustancialmente. En términos generales, las nuevas mujeres saben que se encaminan hacia una sociedad distinta donde se va haciendo la equidad en las relaciones de género.

## BIBLIOGRAFÍA

- Gilles Lipovetzky, *“La tercera mujer”*, Barcelona, Anagrama, 1994.
- Instituto de la Mujer, *“Tiempos, trabajo y flexibilidad: una cuestión de género”*, serie estudios n. 78, Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), Madrid, 2003.
- Hobsbawn, Eric, *“Historia del Siglo XX”*, Barcelona, Critica, 1995.
- GPI consultores, *“Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas”*, Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005).
- INE: Datos del Mercado de Trabajo y Encuesta de Población Activa (2003, 2004, 2005).
- Informe de coyuntura laboral del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de empleo, de marzo de este año.
- Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2004. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2003 – 2006”. Instituto de la Mujer.
- Hernández, Pedro y Méndez, Ildefonso, *“Estudio comparativo de la discriminación salarial de la mujer en la Unión Europea: la importancia de la corrección del sesgo de selección”*, Murcia, Universidad de Murcia, 2002.
- Alberdi, Inés, *“La nueva familia española”*, Taurus, Madrid, 1999.
- Amnistía Internacional. *“Cuerpos rotos, mentes destrozadas: tortura y malos tratos a mujeres”*, Ed. Amnistía Internacional. 2001.
- Cárdenas, Eduardo José. *“Violencia en la pareja”*, Ed. Grani, Buenos Aires, 1999.
- Hirigoyen, Marie-France. *“El Acoso Moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso”*, Editorial Paidós, Barcelona, 2001.
- Queizán, M<sup>a</sup>. Xosé. Sau.Victoria y otras, *“Mujeres en medio. Repaso crítico a los medios de comunicación y su lenguaje”*, Ed. Ameco, 2001.
- De Torres Pedro. Espada, F<sup>o</sup> Javier, *“Violencia en casa”*. Ed. Aguilar, Madrid, 1996.
- González Duro, Enrique, *“Mujeres separadas”*, Ed. Talasa, Madrid. 1999.
- Walters Marianne, Carter Betty y otras, *“La red invisible. Pautas vinculadas al género en las relaciones familiares”*, Ed. Paidós, Barcelona, 1996.
- Aliaga, Juan Vicente, *“Cuestiones de género”*, Editorial Nerea, San Sebastián, 2004.
- Marias, J.: *“La mujer en el siglo XX”*, Madrid, Alianza, 1997.

- Garrido Gonzalez, Elisa (ed.): *“Historia de las mujeres en España”*, Madrid, Síntesis, 1997.
- Centro Feminista de Estudios y Documentación: *“El trabajo de las mujeres a través de la Historia”*. Madrid, Mº de Asuntos Sociales / Instituto de la Mujer, 1992 (2ª edic. revisada).
- Garcia Sanz, B.: *“Mujeres y empleo”*, Madrid, Instituto de la Mujer, 1997.
- Valcarcel, Amelia: *“La política de las mujeres”*, Cátedra, Madrid, 1997.
- El País, viernes 8 de Abril de 2005. Pág. 33 y 34.
- El País, domingo 10 de Abril de 2005. Págs. 38 y 39.
- Suplemento de Negocios, El País, domingo 24 de abril de 2005.
- El País, martes 17 de Mayo de 2005, Pág. 34.
- El Mundo, jueves 5 de Mayo de 2005.
- Expansión y Empleo, Suplemento semanal sobre las carreras y profesiones del siglo XXI. 14 y 15 de Mayo de 2005.