

EL MERCADO DE TRABAJO EN LA COMUNIDAD VALENCIANA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

PRESENTACIÓN

El objetivo de la Estrategia Europea para el Empleo es conseguir un incremento significativo de la tasa empleo para todos los grupos sociales en Europa. Para ello, es necesario desarrollar la capacidad de inserción profesional de las personas que se encuentran fuera del mercado de trabajo. Deben, asimismo, renovarse y actualizarse las cualificaciones de las personas que ya tienen un puesto de trabajo especialmente en los sectores más vulnerables. Además, es preciso reforzar el espíritu de empresa y garantizar la participación en condiciones de igualdad de mujeres y hombres en el mercado laboral.

Por ello, la Estrategia Europea para el Empleo es un principio transversal inspirador de las políticas regionales siendo, además, el Fondo Social Europeo, a través de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, uno de los instrumentos diseñados por la Comisión Europea para llevarla a cabo.

Por lo que se refiere a la igualdad entre hombres y mujeres, el Gobierno Valenciano ha puesto en marcha diversos mecanismos que pretenden dar respuesta a las necesidades de las mujeres de la Comunidad Valenciana y alcanzar los retos que nuestra sociedad tiene planteados en el camino hacia la construcción de un futuro en que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades. Entre otras acciones ha desarrollado diversos planes de igualdad de oportunidades (PIO), el último de los cuales es el del 2001-2004, y planes y medidas de acción positiva como la Ley 9/2003 para la igualdad entre hombres y mujeres.

Todas estas medidas que tienen una implicación evidente en el mundo laboral de las mujeres debe conducirnos a seguir estudiando las características de las mujeres valencianas y su relación con el mercado de trabajo para implementar nuevas medidas y nuevas acciones que nos lleven a erradicar definitivamente cualquier discriminación y desigualdad que se produzca.

Por lo que se desprende del informe que ahora se presenta, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en los últimos años ha sido espectacular, a pesar de ello la desproporción con los hombres ocupados sigue siendo considerable, así como sigue siendo un hecho la diferencia salarial entre unas y otros, excesiva la presencia de la mujer en determinadas ramas de la producción, o mínima en otras donde está subrepresentada.

Otro ámbito importante en el que debemos centrar nuestra atención es el de la conciliación de la vida profesional con la familiar. Que las empresas, entidades y organizaciones lo apliquen es nuestro objetivo, pero este hecho no debe quedar circunscrito al ámbito de las mujeres sino que debe ser una opción libre tanto para las trabajadoras como los trabajadores.

Confiamos en que el informe *El mercado de Trabajo en la Comunidad Valenciana desde la perspectiva de Género* sirva para acercarnos a la realidad valenciana rompiendo algunos estereotipos y valorando la aportación que las mujeres hacen al mundo del trabajo, a la economía y a la sociedad en general.

GERARDO CAMPS DEVESA
Conseller de Economía, Hacienda y Empleo

PRÓLOGO

Muchos son los esfuerzos que desde las instituciones públicas se realizan para promover el avance hacia una igualdad de oportunidades real entre hombres y mujeres y muchos son los agentes implicados en este logro; las administraciones públicas en sus diferentes niveles de actuación, las universidades, las empresas, las organizaciones sindicales, las agencias de desarrollo local, las unidades de promoción económica y la sociedad civil estructurada contemplan, entre sus objetivos de actuación, el principio de igualdad.

En el marco de EQUAL, única iniciativa comunitaria del FSE para el periodo 2000 – 2006, se están desarrollando en la Comunidad Valenciana 14 proyectos que centran su atención, desde diferentes perspectivas, en la lucha contra las formas de discriminación que perviven en el mercado de trabajo y que están propiciando experiencias y resultados de gran interés en la mejora de las condiciones en las que mujeres y hombres participan en la sociedad. Se trata de investigar nuevas fórmulas de combatir las desigualdades a través de los ejes en los que se estructura la iniciativa como son la inserción profesional, la creación de empresas, la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores a los cambios y nuevas tecnologías, y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esta última a través de acciones que combatan la segregación vertical y horizontal o impulsen la conciliación de la vida familiar con la profesional.

Desde la Dirección General de Economía se ha asumido como necesidad la de coordinar y aprovechar el aprendizaje que se está desarrollando desde todos estos proyectos para conseguir un mayor impacto en la eliminación de las desigualdades derivadas de la división sexual del trabajo en la Comunidad Valenciana.

La **Red EQUAL de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Valenciana**, promovida por la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, tiene como objetivo principal la búsqueda de las mejores prácticas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades desarrolladas por los proyectos territoriales EQUAL de la Comunidad Valenciana, para difundirlas, y trasladarlas a la actuación política de la Generalitat Valenciana con la intención de influir en un reparto más equitativo entre las funciones y condiciones con las que mujeres y hombres participan en la sociedad valenciana y de forma específica en el mercado de trabajo.

El Informe *El Mercado de trabajo en la Comunidad Valenciana desde la perspectiva de género* que aquí se presenta, constituye el instrumento de partida para el desarrollo del trabajo de la Red EQUAL, ya que aporta una recopilación estadística relevante sobre la estructura del mercado de trabajo y las condiciones en que mujeres y hombres participan en él y, al mismo tiempo, permite identificar y evaluar los factores de discriminación de género que operan en el mismo. La mayor utilidad de este Informe es servir de soporte documental tanto a agentes públicos como privados, que intervienen de una manera activa en el diseño y gestión de las políticas activas empleo, que deberán garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los casos.

Este informe no es sólo una recopilación estadística de datos sino que supone una construcción de las características del mercado de trabajo de las mujeres de la Comunidad Valenciana atendiendo a la explotación de las últimas fuentes estadísticas publicadas al respecto. Ya que la problemática de las mujeres no es homogénea se han consultado diversas fuentes como la *Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003* del INE, o la *Encuesta EDDDES* sobre mujeres discapacitadas en la Comunidad Valenciana, para acercarnos a las múltiples discriminaciones que soportan las mujeres trabajadoras.

MARÍA BONILLA MUSOLES
Directora General de Economía

ÍNDICE

I.- INTRODUCCIÓN	9
II.- LA POBLACIÓN ACTIVA EN LA COMUNIDAD VALENCIANA	14
III.- POBLACIÓN OCUPADA	23
III.1.- Características personales	25
III.2.- Perfiles profesionales	30
III.3.- De la diferencia a la desigualdad	33
IV.- SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	38
IV.1.- Segregación horizontal	38
IV.2.- Segregación vertical	45
IV.3.- Cambios en el patrón ocupacional de las mujeres	62
IV.4.- La brecha salarial	78
V.- FEMINIZACIÓN DEL DESEMPLEO	81
VI.- TRABAJADORAS INMIGRANTES	91
VII.- LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	95
VII.1.- El contexto europeo	95
VII.2.- Las discapacidades y el empleo en España	98
VII.3.- Discapacidad y empleo en la Comunidad Valenciana	103
VII.4.- El empleo protegido	104
VIII.- CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	106
IX.- USOS DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR	117
IX.1.- Introducción	117
IX.2.- Elementos de transformación	118
IX.3.- Usos del tiempo	120
IX.4.- El caso valenciano	125
IX.5.- Estrategias de conciliación	126
X.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD LABORAL	130
XI.- CONCLUSIONES	136
XII.- BIBLIOGRAFÍA	143
XIII.- ANEXOS	149
XIII.1.- Estrategia Europea de Empleo	149
XIII.2.- La normativa española y valenciana	157
XIII.3.- Glosario	160

I.- INTRODUCCIÓN

"La situación de las mujeres en la Comunidad Valenciana ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Sin embargo, todavía persiste un nivel de desigualdad que pone en entredicho los valores que fundamentan el orden democrático (...) El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicación del principio de igualdad"

Preámbulo de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, DOGV núm. 4.474, de 04-04-03

Este Informe sobre el mercado de trabajo en la Comunidad Valenciana, tiene como *objetivo general* servir de soporte documental y analítico a los agentes, tanto públicos como privados, que intervienen en el diseño y gestión de las políticas activas de empleo, especialmente de aquellas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

En términos más concretos, el *objetivo específico* de este estudio es servir de marco de referencia de la "Red EQUAL de Igualdad de Oportunidades", integrada por las Agrupaciones de Desarrollo responsables del diseño y ejecución en la Comunidad Valenciana de los Proyectos territoriales adscritos a dicha Iniciativa Comunitaria, planteada como "laboratorio permanente de experimentación que permita elaborar nuevos métodos y políticas de empleo en la lucha contra la discriminación y la desigualdad".

La Acción III de la Iniciativa Comunitaria EQUAL propone la creación de redes temáticas e identificación de *buenas prácticas* y soluciones innovadoras que hayan demostrado su eficacia en la lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo, para su difusión, transferencia e integración (*mainstream*) en las políticas públicas.

A tal efecto, el presente Informe se plantea con un doble enfoque de carácter *descriptivo-analítico*, destinado, en el primer caso, a aportar información documental y estadística relevante respecto de la estructura del mercado de trabajo y la participación de las mujeres y, en segundo lugar, a identificar y evaluar los factores de discriminación, asociados a la variable sexo, que operan en el mismo.

Asimismo, el presente estudio se articula atendiendo tanto la *dimensión sincrónica* como *diacrónica*, destinadas a garantizar la comparabilidad del análisis del mercado de trabajo valenciano con el español y europeo, y todo ello en el marco de su evolución reciente, circunscrita al último decenio (1994-2003), por razones de homogeneidad de las series estadísticas tras la reforma metodológica de la

Encuesta de Población Activa. Se trata, en este punto, de la actualización y ampliación de estudios anteriores (Poveda y Moltó, 1988; Serra, 1999), completando una secuencia longitudinal que permite seguir el proceso y evaluar su magnitud e impacto.

Con todo, el eje central en torno al que se estructura el presente Informe es la *perspectiva de género*, que constituye no sólo una importante ruptura conceptual en los enfoques teóricos sobre el mercado de trabajo sino que permite, a nivel empírico, la visualización de los fenómenos característicos del empleo de las mujeres (segregación ocupacional, discriminación retributiva, doble jornada).

A este respecto, procede precisar que la categoría “trabajo”, como construcción social sobre la que han edificado su saber las ciencias sociales, se ha focalizado, tradicionalmente, en la producción industrial, teniendo como referente teórico-práctico al obrero masculino fordista-taylorista. Si bien el concepto se refiere tanto a la “actividad” como al “empleo” y al “trabajo” en sentido estricto, una visión economicista y androcéntrica ha restringido el uso del término a la actividad productiva que se realiza en un marco de relaciones laborales asalariadas o de autoempleo, distinguiéndose solamente entre población activa ocupada (con empleo) y desocupada o parada (que busca empleo), considerándose al resto como población inactiva.

El trabajo remunerado se identifica, además con la producción en sentido estricto que tiene lugar, mayoritariamente, fuera del ámbito doméstico, en el espacio público (masculino), mientras que el trabajo familiar no monetizado se categoriza como reproductivo, se realiza en el espacio privado y ha sido considerado tradicionalmente como la actividad femenina por excelencia.

La conceptualización del género como eje dimensionador del análisis del trabajo de las mujeres (Durán, 1991), facilita una visión más globalizadora de la realidad socioeconómica, integrada por dos subsistemas (el de la producción de mercancías y el de la reproducción de la vida humana), y de la complejidad del trabajo propio de las sociedades industrializadas. Asimismo, entre ambos subsistemas, además de la separación espacial y temporal, existen relaciones asimétricas y desiguales por las que la reproducción queda subordinada a la producción, lo que repercute, además, en las condiciones materiales de existencia y en las representaciones simbólicas e identitarias respectivas.

Así pues, la incorporación de la dimensión de género permite analizar el mercado de trabajo no ya como simple asignador de un recurso económico, sino como *interface* de las relaciones laborales productivas y las relaciones reproductivas (Miguélez y Prieto, 1999), con la consiguiente emergencia de nuevos retos (epistemológicos y políticos), conflictos (laborales y civiles) e identidades (profesionales y sociales), cuya importancia constatamos si bien su evaluación excede los límites de este estudio.

En cuanto a la *metodología* implementada para su realización, ha consistido fundamentalmente en la recopilación y tratamiento de la información documental y estadística relativa a la estructura y evolución del mercado de trabajo, con especial atención a la variable género, lo que implica no pocas dificultades derivadas del sesgo sexista y androcéntrico de los principales instrumentos conceptuales y estadísticos disponibles (Clasificación Nacional de Ocupaciones, de Actividades Económicas; Encuestas de Población Activa, de Estructura Salarial, etc.).

Para la realización del Informe se ha contado con una explotación específica de la *Encuesta de Población Activa* (en adelante EPA), realizada por el Instituto Valenciano de Estadística a partir de la correspondiente submuestra de la encuesta nacional del tercer trimestre de 1994 y 2003, si bien en algunos casos se ha debido recurrir a datos nacionales, con objeto de garantizar la representatividad estadística de las desagregaciones realizadas en materia de estructura ocupacional y/o clasificación de actividades

Se ha procedido, asimismo, al análisis desagregado para la Comunidad Valenciana de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), así como a la explotación de los primeros resultados publicados por el INE de la *Encuesta de Usos del Tiempo* de 2003, con las cautelas metodológicas que en cada caso resultan obligadas para garantizar el rigor técnico y la representatividad estadística de los datos.

Pero ni las limitaciones epistemológicas ni la evidencia empírica acumulada sobre la persistencia de importantes desigualdades de género en el mercado de trabajo, tanto cuantitativas como cualitativas, impiden constatar la magnitud del cambio social y cultural que supone la 'revolución silenciosa' de las mujeres (Carrasco, 1998) que ha alcanzado ya, pese a todo, más éxitos que fracasos en la larga marcha hacia la igualdad (Alba, 2000) y sigue cambiando los tiempos.

La participación creciente y sostenida de las mujeres en el mercado de trabajo constituye, sin duda, uno de los principales componentes del cambio social experimentado en las últimas décadas por los países industriales avanzados, operando como causa y efecto de importantes transformaciones en la estructura demográfica, el aparato productivo y el universo educativo, cultural y axiológico. En el caso español, dicho proceso se inició más tarde que en la mayoría de los países europeos, pero mantiene desde nuestra incorporación a la UE un ritmo más acelerado que la media, con independencia incluso de las diferentes fases del ciclo económico: entre 1977 y 2003 la tasa de actividad femenina se ha incrementado en más de 15 puntos porcentuales (del 28,4 al 43,9), mientras que el número de mujeres ocupadas casi se ha doblado en términos absolutos, pasando de 3,5 a más de 6,5 millones.

Con todo, dicho proceso no está exento de sombras y limitaciones tales como la feminización del desempleo, la segregación ocupacional y discriminación retributiva, caracterizándose, además, por notables asimetrías en el uso del tiempo, problemas de conciliación entre vida laboral y familiar, y débiles avances en materia de reparto igualitario de responsabilidades en el área de la reproducción.

Conforme a los objetivos del presente Informe, hemos centrado nuestra descripción y análisis en el caso valenciano, estableciendo cuando proceden las correspondientes referencias comparativas, y centrándonos -por las razones ya indicadas- en los diez últimos años transcurridos desde 1994.

El estudio se inicia con la descripción de la situación actual y desarrollo reciente de la población activa y sus componentes (*capítulo II*), con especial atención a la evolución diferenciada de la misma en función del género y otras variables asociadas.

Una vez analizada la estructura y evolución de la oferta de trabajo, se procede a hacer lo propio desde el lado de la demanda, es decir, de los empleos efectivamente creados en los últimos diez años. En el *capítulo III* se estudia en profundidad el desarrollo y composición de la población ocupada, atendiendo a sus principales características personales (edad, nivel de estudios, estado civil) y profesionales

(situación ocupacional, sector, tipo de contrato y jornada), e identificando en cada caso las diferencias y discriminaciones de género existentes.

Tras esta primera aproximación a la composición y desarrollo reciente de la población ocupada en la Comunidad Valenciana, se investigará la ubicación laboral de las mujeres (*capítulo IV*), tanto en su dimensión horizontal (sectores y ramas de actividad) como vertical (grupos y categorías ocupacionales), con objeto de conocer los procesos de discriminación y segregación de género que, pese a los importantes avances realizados, siguen operando en el mercado de trabajo.

Se trata, pues, de analizar la evolución y recomposición del empleo de las mujeres en el contexto de los profundos cambios estructurales acumulados en los últimos años (feminización, terciarización y polarización ocupacional), a los efectos de identificar sus pautas de desarrollo y evaluar las causas y efectos de los cambios en el patrón ocupacional resultante.

La información disponible en este punto no siempre permite análisis desagregados ajustados al ámbito territorial valenciano, por lo que en algunos casos se recurrirá a datos nacionales, especialmente en lo referido a la estructura y evolución de los grupos ocupacionales y la evaluación consiguiente de los procesos de segregación de género, tanto en el vértice superior (el *techo de cristal* que a modo de límite sutil dificulta la promoción de las mujeres profesionales y emprendedoras) como en el inferior de la jerarquía ocupacional (el *suelo pegajoso* en el que permanecen atrapadas muchas trabajadoras no cualificadas, empleadas en la economía informal y/o en situación contractual precaria).

Si bien la explotación de los datos disponibles resulta ya suficientemente significativa, la importancia de la cuestión en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL pone de manifiesto la necesidad de profundizar en el conocimiento de sus causas, efectos, componentes y desarrollos, mediante el diseño e implementación de ulteriores investigaciones específicas.

Por su parte, en el *capítulo V* se realiza una evaluación del desarrollo reciente del desempleo, así como de la recomposición interna del mismo en función de diversas variables (sexo, edad, nivel de estudios). Todo parece indicar, en este punto, que los problemas de empleabilidad de las mujeres y la consiguiente feminización del paro no deben adjudicarse al nivel de formación, que no ha hecho sino incrementarse en esta última década, sino al tipo de formación, es decir, a las pautas de selección segregada de estudios e itinerarios educativos por parte de las mujeres. Se trata de una línea de investigación ya ensayada en anteriores informes sociológicos sobre las mujeres valencianas (Beneyto, 1999b) y que ahora parece necesario recuperar y, hasta donde sea posible, ampliar.

Si la segregación ocupacional constituye, como veremos, uno de los principales rasgos definitorios del mercado de trabajo español y valenciano desde la perspectiva de género, dicha pauta estructural alcanza su máxima expresión en colectivos que acumulan otros factores de discriminación, en razón de su origen o discapacidad. Aunque en términos estrictamente cuantitativos las mujeres inmigrantes (*capítulo VI*) y las discapacitadas (*capítulo VII*) representen magnitudes relativamente bajas, conocer su situación para mejor contribuir a su inserción laboral y social resulta decisivo desde una perspectiva cualitativa orientada hacia la igualdad de oportunidades.

Siguiendo, asimismo, dicha perspectiva, en el *capítulo VIII* se analiza la información procedente de la ECVT relativa a la dimensión cualitativa del mercado de trabajo, los

valores y actitudes de sus participantes (satisfacción, participación, toma de decisiones, relaciones personales), mientras que en el *capítulo IX* se estudian los diferentes usos del tiempo y las estrategias y limitaciones en materia de conciliación entre vida laboral y familiar.

En este punto se constata que la incorporación de la dimensión de género a los estudios sobre el mercado de trabajo ha hecho posible la creciente emergencia y visibilidad del trabajo doméstico y el espacio de la reproducción, como parte integrante de la realidad social y factor de discriminación que contribuye a explicar, en gran medida, las diferencias-desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el espacio de la producción.

Ambas actividades, las ligadas al trabajo retribuido y las que se desarrollan en y para los hogares y el grupo familiar actúan como "relojes sociales segregados" en función del género (Prieto y Ramos, 1999). Ambos son decisivos en la configuración del tiempo social, para la distribución y disponibilidad respecto de la actividad (productiva y re-productiva), y fijan los límites del tiempo libre.

La consideración a efectos analíticos, de la existencia de estos dos mundos pautados temporalmente por relojes sociales heterogéneos, deviene imprescindible para comprender las desiguales tasas de ocupación y paro entre mujeres y hombres, los procesos de segregación por razones de género, las características contractuales del empleo femenino, la "doble presencia", etc. Y es que, pese a los significativos avances acumulados en la situación laboral de las mujeres, persisten en el mercado de trabajo, y en el conjunto de la sociedad, estereotipos de género y factores de discriminación que penalizan sus especificidades, infravaloran sus capacidades y perpetúan situaciones de segregación, vulnerabilidad, dependencia y desigualdad.

A tal efecto, se considera que los cambios normativos son condición necesaria pero no suficiente para el fomento de la igualdad y la remoción de los obstáculos que se le oponen, por lo que se requiere, además, del desarrollo y aplicación de instrumentos concretos que permitan trasladar al mercado de trabajo los objetivos planteados a nivel legal. A tal efecto, se considera que la negociación colectiva puede operar como mecanismo de promoción real de la igualdad, lo que será objeto de consideración en el *capítulo X*, mediante la evaluación de sus objetivos y resultados.

Finalmente, todos estos procesos son revisados de manera sintética en el apartado de conclusiones del presente informe (*capítulo XI*), tras el que se incorporan, además de la bibliografía de referencia, sendos Anexos relativos a la Estrategia Europea de Empleo, el marco normativo en materia de igualdad de oportunidades y un glosario explicativo de la terminología específica utilizada.

II.- LA POBLACIÓN ACTIVA EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

A finales de 2003, la población activa de la Comunidad Valenciana superó por primera vez los dos millones de personas (*gráfico 1*), tras una década de crecimiento sostenido a un ritmo mayor que el de la media nacional (*gráfico 2*): desde 1994 la población activa valenciana había aumentado en un 23,7%, mientras que la española en su conjunto lo hacía en un 17,7%.

Gráfico 1

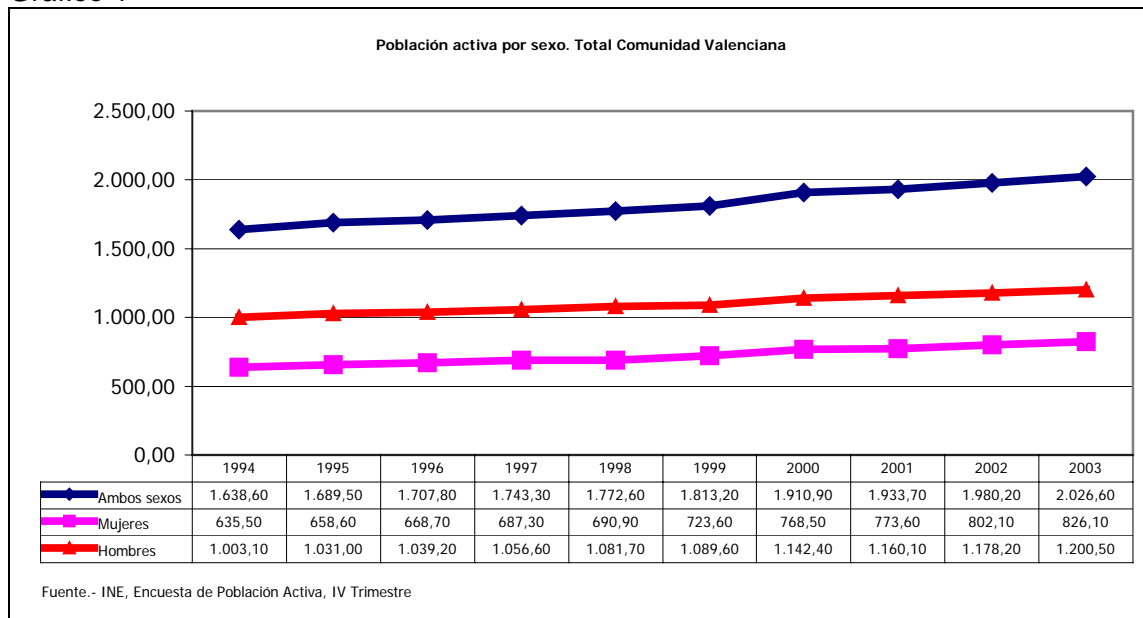
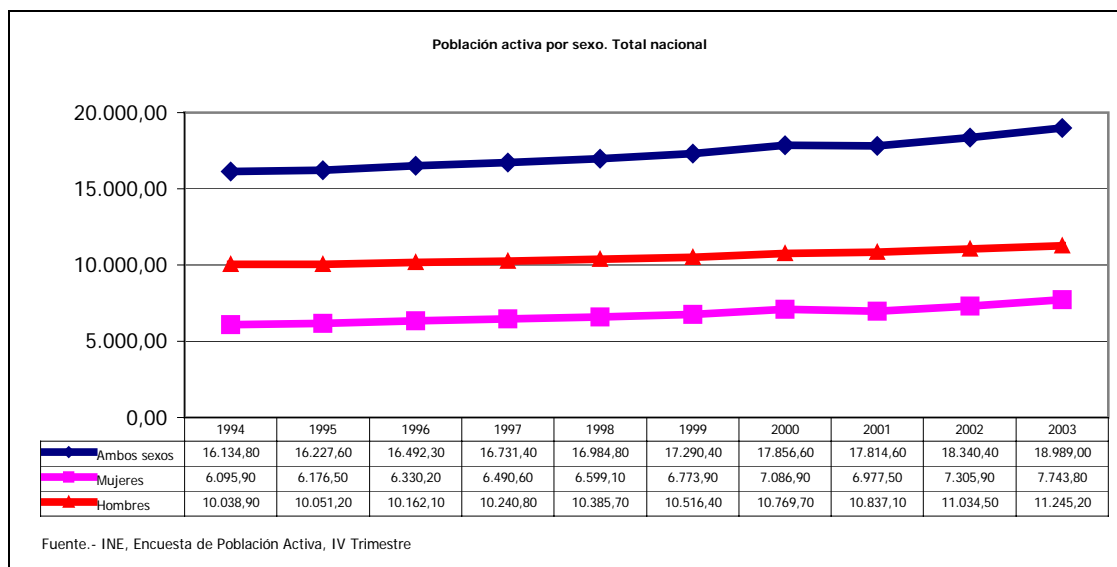


Gráfico 2



En términos relativos, el incremento de la población activa fue mayor que el de la población en edad de trabajar, que durante el período de referencia ralentizó su evolución debido a la caída de la natalidad acumulada desde 1980, sólo parcialmente compensada en los últimos años por el contingente migratorio.

En la Comunidad Valenciana, y según datos de la EPA¹, la población de 16 y más años (*tabla 1*) creció durante la última década en un 14,5%, apenas cuatrocientas cincuenta mil personas, más de la mitad de las cuales eran inmigrantes. En consecuencia, no se trata de un simple crecimiento vegetativo, sino de la expansión sostenida de las tasas de actividad, estrechamente vinculada a la positiva evolución del empleo durante todo el período: al aumentar las posibilidades de encontrar trabajo crece asimismo la proporción de personas que se incorporan al mercado de trabajo en busca de una ocupación.

¹ El núcleo central del presente Informe se articula en torno a la descripción y análisis de los datos procedentes de una explotación específica de la submuestra de la Encuesta de Población Activa correspondiente a la Comunidad Valenciana y realizada *ad hoc* para esta investigación por el Instituto Valenciano de Estadística (IVE), a cuyos responsables y técnicos reiteramos nuestro agradecimiento por su colaboración.

Los datos corresponden al III trimestre de cada año (1994 y 2003), lo que explica las diferencias puntuales que pueden observarse cuando hacemos referencia, en gráficos o tablas comparativos, a medias anuales o registros posteriores.

Tabla 1

POBLACIÓN VALENCIANA DE 16 Y MÁS AÑOS, POR SEXO Y RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD (1994-2003)

	1994			2003		
	Valores Absolutos	Tasa	Distribución	Valores Absolutos	Tasa	Distribución
ACTIVIDAD						
Mujeres	630.421	39,6%	38,5%	809.018	44,8%	40,5%
Hombres	1.004.843	68,0%	61,5%	1.190.667	69,6%	59,5%
Total	1.635.264	53,3%	100 %	1.999.685	56,9%	100%
EMPLEO						
Mujeres	416.163	26,1%	33,8%	692.361	38,4%	38,9%
Hombres	812.627	54,9%	66,2%	1.089.061	63,7%	61,1%
Total	1.228.790	40,0%	100%	1.781.421	50,7%	100%
PARO						
Mujeres	214.258	33,9%	52,7%	116.657	14,4%	53,4%
Hombres	192.216	19,1%	47,3%	101.607	8,5%	46,6%
Total	406.474	24,8%	100%	218.264	10,9%	100%
INACTIVIDAD						
Mujeres	960.952	60,4%	67,0%	995.875	55,2%	65,7%
Hombres	472.722	31,9%	33,0%	520.051	30,4%	34,3%
Total	1.433.673	46,7%	100%	1.515.926	43,1%	100%
TOTAL POBL.+16						
Mujeres	1.591.373	--	51,8%	1.804.892	--	51,3%
Hombres	1.477.565	--	48,2%	1.710.719	--	48,7%
Total	3.068.937	--	100%	3.515.611	--	100%

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Sin embargo, la evolución de la población activa y la de sus componentes no se ha producido de manera homogénea, sino que presenta pautas diferenciadas en función del género y otros condicionantes socioeconómicos.

Si bien es cierto que, en términos absolutos, el aumento de la población activa en la Comunidad Valenciana en los últimos diez años (alrededor de trescientas ochenta mil personas) se reparte casi por mitades entre mujeres y hombres, su impacto relativo es muy distinto: mientras la tasa de actividad de los hombres apenas se incrementa en un punto y medio, la de las mujeres lo hace en más de cinco, contribuyendo a reducir el diferencial existente entre ambas que, con todo, sigue siendo considerable (24,8 puntos porcentuales)

En cuanto a la evolución de los componentes de la actividad (ocupación y paro), durante el período de referencia se observan pautas diferenciadas desde la perspectiva de género: mayores dificultades de empleabilidad de las mujeres, incluso en la fase expansiva del ciclo productivo, y progresiva feminización del desempleo, pese a su importante reducción cuantitativa.

Especialmente significativas a este respecto resultan las tasas de distribución interna de cada segmento: mientras que sobre el conjunto de la población en edad de trabajar en la Comunidad Valenciana las mujeres representan el 51,3%, su participación en la población realmente activa se sitúa en el 40,5, disminuyendo hasta el 38,9% entre la empleada y ascendiendo hasta constituir el 53,4% de la desempleada y el 65,7% de la inactiva.

Para comprender dichas pautas diferenciadas e identificar sus causas y evolución previsible, se hace necesario un análisis desagregado de la tasa de actividad por edades, estudios y estado civil.

En el primer caso (*tabla 2*) comprobamos que la población más joven (de 16 a 24 años), presenta una tasa de actividad más baja como resultado de la prolongación del período de estudios y que, además, el diferencial entre la tasa mujeres y hombres es menor. Sin embargo, el comportamiento de los demás grupos de edad presenta importantes diferencias: mientras que los niveles de actividad de los hombres se mantienen prácticamente inalterables en cotas muy altas en los tres grupos decenales, los de las mujeres evidencian cambios muy significativos.

Tabla 2

**TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD
COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 – 2003**

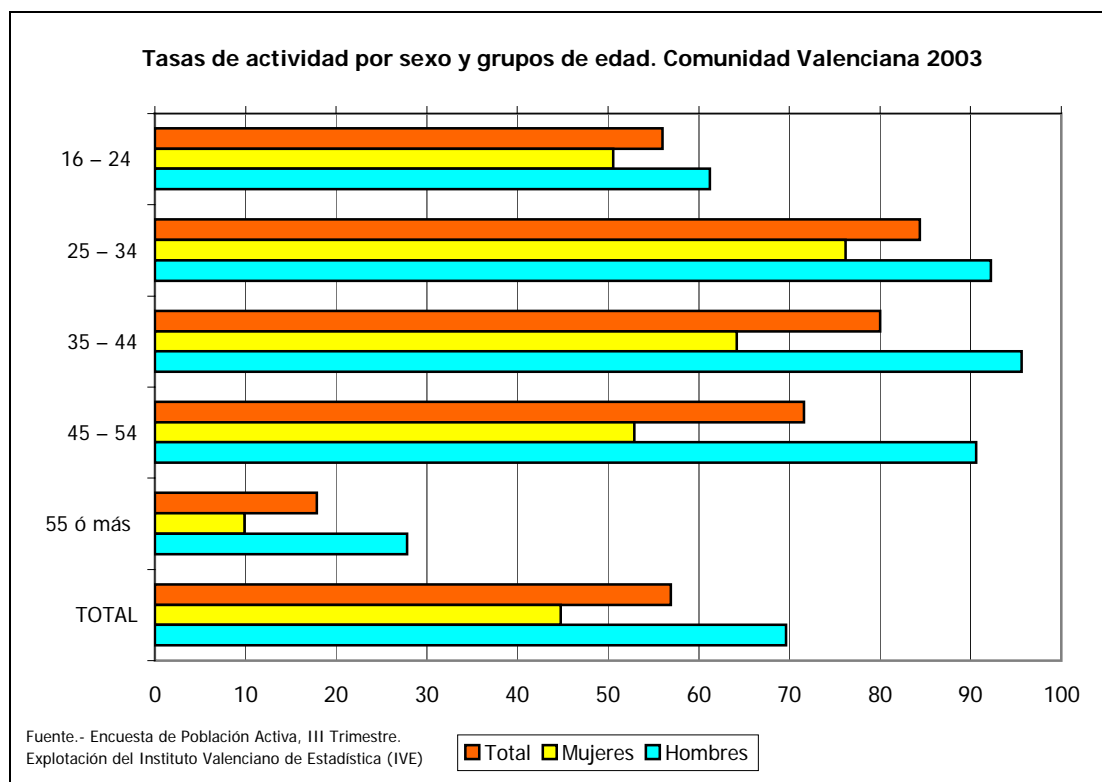
Grupos de edad	1994			2003		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
16 – 24 años	56,9	54,9	58,8	56,0	50,6	61,2
25 – 34	79,9	67,7	92,2	84,4	76,2	92,2
35 – 44	76,6	57,3	96,1	80,0	64,2	95,6
45 – 54	65,5	39,8	92,2	71,6	52,9	90,6
55 ó más años	15,8	6,4	27,6	17,9	9,9	27,8
TOTAL	53,3	39,6	68,0	56,9	44,8	69,6

Fuente: Encuesta de Población Activa, (EPA) III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Como ya se apuntó en informes anteriores, tanto de ámbito regional (Beneyto, 1999) como nacional (CES, 2000), durante los años ochenta se inició la inversión de la tendencia que implicaba la salida del mercado de trabajo de la mayor parte de las mujeres activas de entre 25 y 34 años, aportando desde entonces tasas de actividad cada vez más altas, dando cuenta con ello de la voluntad de permanencia en el mercado a lo largo del ciclo vital, con independencia de los hitos biográficos (nupcialidad y maternidad) que hasta entonces la limitaban.

Durante la última década se ha consolidado dicho proceso, cuyo impacto se extiende cada vez más hacia los siguientes grupos de edad (vid. *gráfico 3*), poniendo de manifiesto la potencial expansión de la actividad femenina en el futuro inmediato.

Gráfico 3



En cuanto al estado civil (*tabla 3 y gráfico 4*) y situación familiar (*tabla 4 y gráfico 5*), si bien la tasa de actividad de las mujeres casadas sigue siendo más baja que la de las solteras, no ha dejado de crecer en el último período, reduciendo notablemente el diferencial con la de los hombres casados.

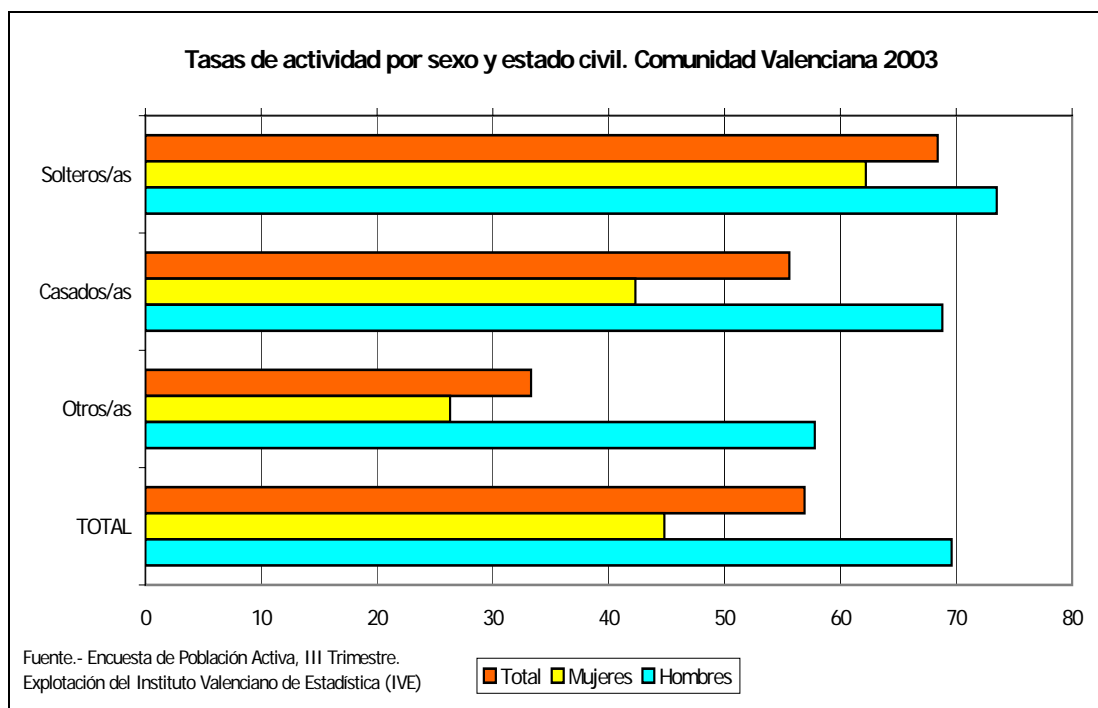
Tabla 3

**TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO Y ESTADO CIVIL
COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 – 2003**

ESTADO CIVIL	1994			2003		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Solteros/as	63,	58,4	66,9	68,4	62,2	73,5
Casados/as	54,2	37,4	70,9	55,6	42,3	68,8
Otros/as	20,6	16,8	34,5	33,3	26,3	57,8
TOTAL	53,3	39,6	68,0	56,9	44,8	69,6

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Gráfico 4



Por su parte, los cambios demográficos y socio-culturales tienen su correlato en la situación familiar, con la emergencia de un importante contingente de mujeres (una quinta parte, aproximadamente, en 2003) en función de "persona principal" (hogares monoparentales, mujeres solas), cuya tasa de actividad creciente constituye el avance más significativo a este respecto, superior incluso a la de las "cónyuges".

Tabla 4

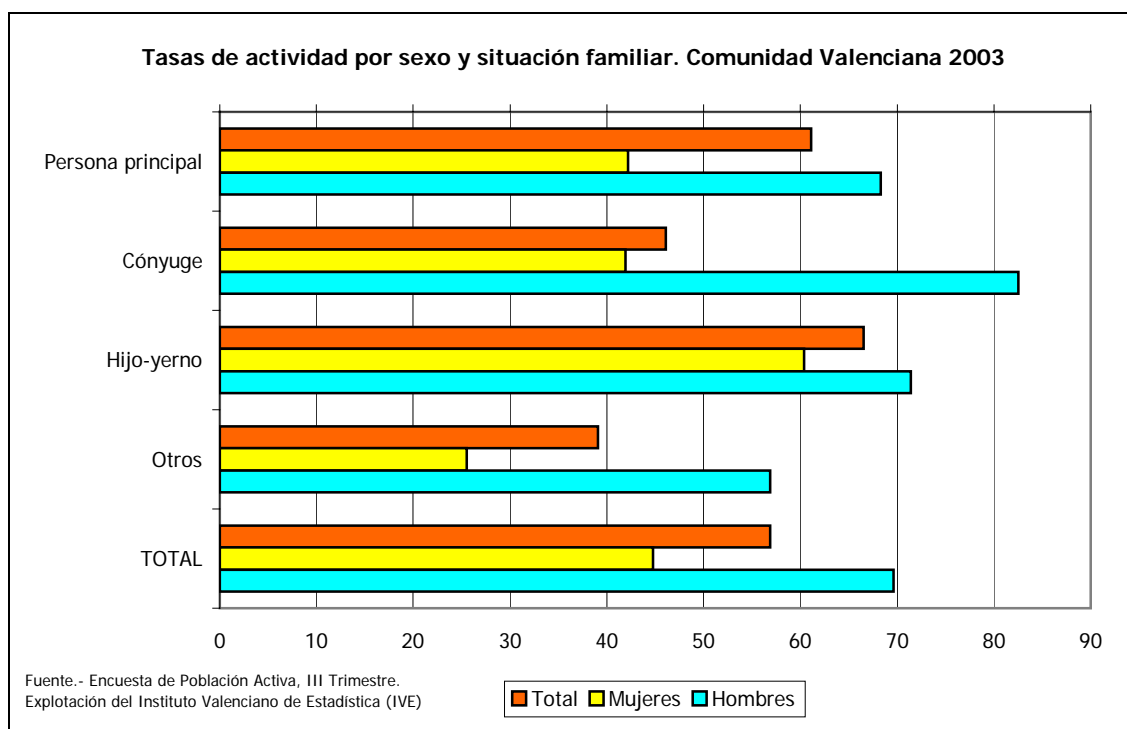
**TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXO Y SITUACIÓN FAMILIAR
COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 - 2003**

	1994			2003		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Persona principal	60,8	25,9	69,3	61,1	42,2	68,3
Cónyuge	37,9	36,7	81,1	46,1	41,9	82,5
Hijo/a-yerno/nuera	64,6	60,3	68,2	66,5	60,4	71,4
Otras situaciones	20,3	13,5	32,6	39,1	25,5	56,9
TOTAL	53,3	39,6	68,0	56,9	44,8	69,6

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Todo ello viene a confirmar la progresiva desaparición de la tradicional *curva bimodal* representativa, hasta hace poco, de las oscilaciones de la tasa de actividad femenina, y su sustitución por un nuevo modelo que supera al anterior (*opción* entre trabajo / maternidad o *alternancia* entrada / salida del mercado de trabajo) y se construye por *acumulación* (inserción laboral + desarrollo familiar)

Gráfico 5



Las generaciones más jóvenes de mujeres en edad de trabajar completan ya la *transición laboral* que iniciara la generación que hoy tiene entre 45 y 50 años. Y lo hacen con la ventaja añadida de un mayor nivel educativo, superior incluso al de sus coetáneos hombres (*tabla 5*), lo que configura una frontera generacional en las formas de participación laboral de las mujeres -siguiendo el ya clásico enfoque de las "dos biografías" colectivas (Garrido, 1993)-, no sólo porque las jóvenes muestran una clara vocación de permanencia en el mercado de trabajo, sino también por la estructura ocupacional de sus empleos, progresivamente distinta como veremos a la de sus predecesoras, derivada de su creciente cualificación.

Tabla 5

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS, SEGÚN SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS. COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 – 2003

Grupos de edad	1994			2003		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Anal/s.estudios	20,8	23,9	17,4	3,5	4,9	2,0
Primarios	54,7	53,1	56,4	62,6	61,0	64,3
Medios (excl. FP)	9,1	8,3	9,9	11,7	11,5	11,9
Form. Profesional	7,8	7,4	8,2	9,6	9,6	9,3
Universitarios	7,6	7,2	8,0	12,6	12,9	12,3
TOTAL	100% 3.068.937	100% 1.591.373	100% 1.477.565	100% 3.515.611	100% 1.804.892	100% 1.710.719

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

La expansión educativa que ha tenido lugar en España desde los años ochenta se manifiesta en el volumen creciente de capital humano que se incorpora a la actividad productiva. Y si, en general, la igualdad de oportunidades en la educación es una

condición necesaria para la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, para las mujeres lo es aún más, tanto en términos de participación (Castaño, 1999:62) como de rendimiento laboral (Alba, 2000:90).

Las mujeres se han beneficiado más de dicha expansión de la oferta educativa: en el último decenio el porcentaje de población con estudios medios y superiores se ha incrementado en 11,1 puntos porcentuales en el caso de las mujeres y en 7,4 entre los varones, con el consiguiente correlato en materia de acceso al mercado de trabajo.

En este punto, todos los datos disponibles confirman la existencia de una correlación positiva entre los indicadores de formación y actividad (*tabla 6* y *gráfico 6*), tanto a nivel general como, muy especialmente, en el caso de las mujeres: no sólo aumenta la tasa de actividad conforme lo hace el nivel de estudios, sino que se reduce también en la misma dirección la diferencia entre mujeres y hombres, que en 2003 pasa de los 31,4 puntos porcentuales para el nivel de estudios primarios, a sólo 4,7 en el de universitarios.

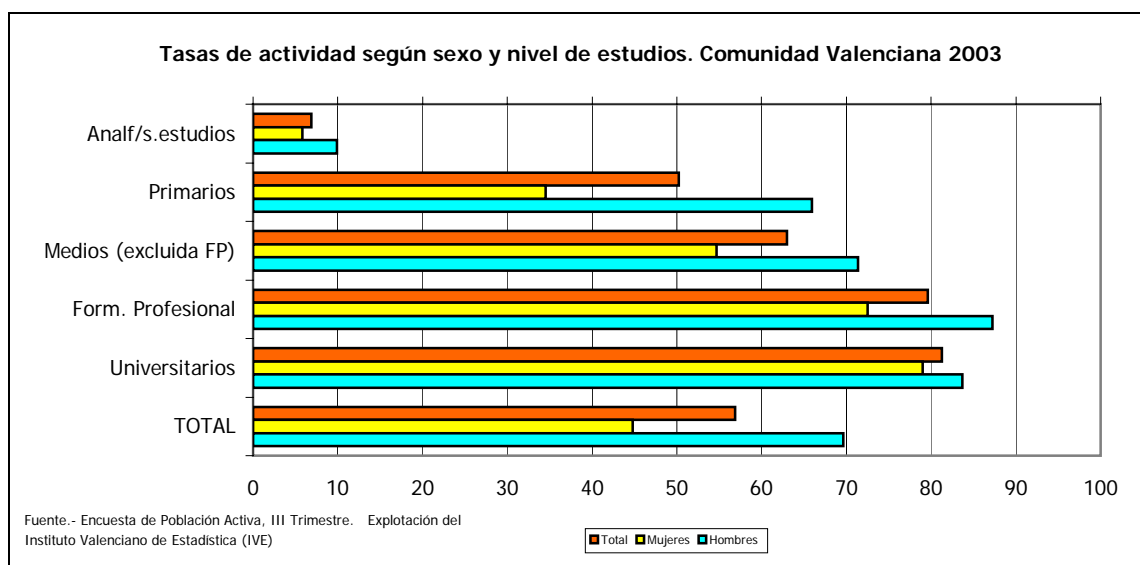
Tabla 6

**TASAS DE ACTIVIDAD, SEGÚN SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS
COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 - 2003**

	1994			2003		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Analf/s.estudios	19,7	11,0	32,6	6,9	5,8	9,9
Primarios	59,4	42,1	76,9	50,2	34,5	65,9
Medios (excluida FP)	52,9	45,9	74,3	63,0	54,7	71,4
Form. Profesional	74,9	72,4	77,5	79,6	72,5	87,2
Universitarios	79,4	75,4	83,3	81,3	79,0	83,7
TOTAL	53,3	39,6	68,0	56,9	44,8	69,6

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Gráfico 6



Conviene, sin embargo, evitar las inferencias simplistas y atemperar los juicios en exceso optimistas, por cuanto tan importante transformación de la oferta laboral femenina no se ha traducido, como veremos, en una mejora equivalente de su posición ocupacional en el mercado de trabajo, lo que se explica, en gran medida, por la segmentación de los espacios masculinos y femeninos de formación y empleo (Daune-Richard, 2000). El incremento del nivel educativo de las mujeres convive con el carácter sexuado de las carreras profesionales y la persistencia de pautas de elección segregada (Beneyto, 1999:84-88)

Para concluir esta primera aproximación genérica a la evolución y estructura de la población activa, nutrida fundamentalmente de análisis comparativos de carácter temporal, a continuación incluimos una panorámica general relativa a su dimensión espacial y sincrónica (*tabla 7*), que nos permite constatar cómo la tasa de actividad valenciana se sitúa casi dos puntos por encima de la media nacional, integrándose en el grupo que presenta valores más altos (Baleares, Canarias, Cataluña, Madrid y País Vasco), como indicador de su mayor dinamismo económico.

Tabla 7

TASAS DE ACTIVIDAD, POR SEXO Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS 2003

	Total	Mujeres	Hombres
ANDALUCÍA	53,3	40,3	67,1
ARAGÓN	52,5	41,1	64,3
ASTURIAS	47,8	37,6	59,3
BALEARES	60,5	50,1	71,3
CANARIAS	59,3	47,9	70,8
CANTABRIA	53,5	41,0	66,9
CAST-LEÓN	50,2	38,7	62,1
CAST-MANCHA	51,3	37,6	65,4
CATALUÑA	59,6	49,1	70,6
COM. VALENCIANA	57,5	45,6	69,9
EXTREMADURA	50,6	37,5	64,3
GALICIA	53,5	44,7	63,3
MADRID	56,9	45,9	69,1
MURCIA	56,8	43,3	70,7
NAVARRA	56,2	45,7	66,9
PAÍS VASCO	56,2	45,7	67,3
RIOJA	52,2	38,7	66,1
CEUTA	50,1	28,9	68,5
MELILLA	56,4	44,0	68,4
TOTAL NACIONAL	55,4	43,9	67,5

Fuente.- INE, Encuesta Población Activa (EPA) IV Trimestre 2003.

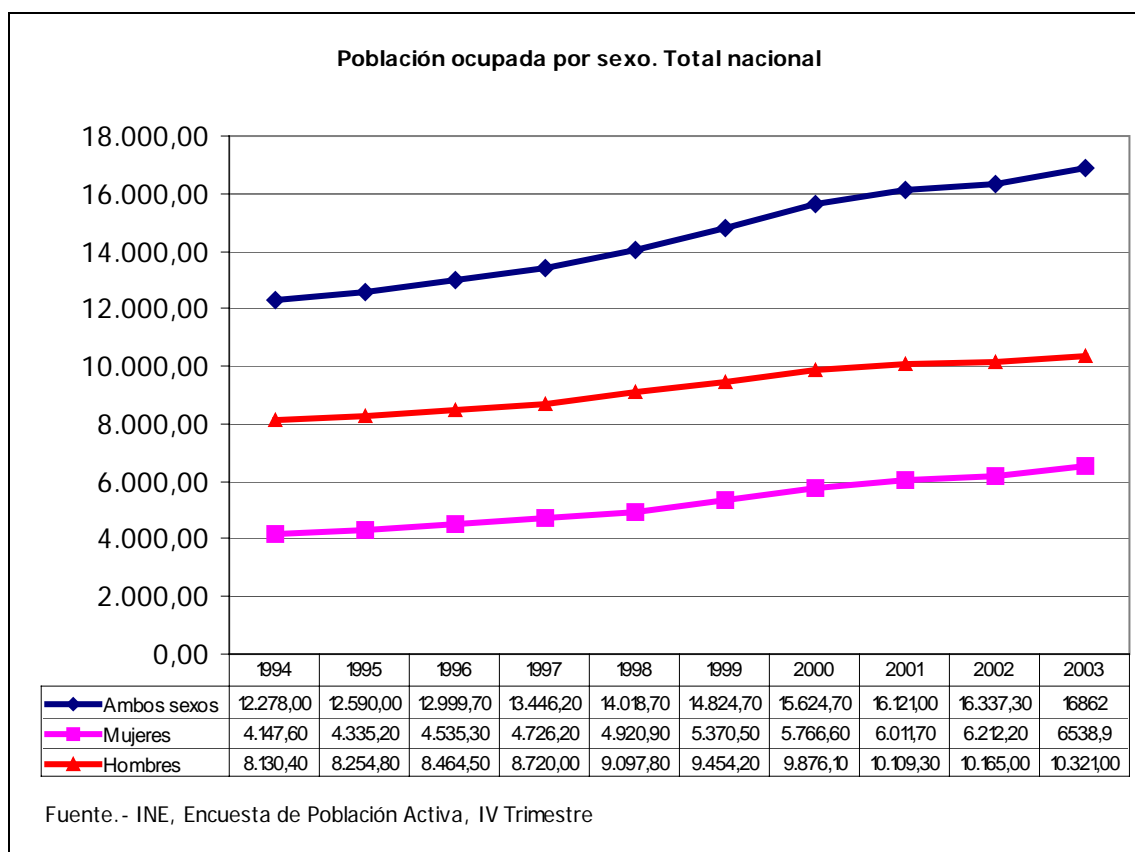
III.- POBLACIÓN OCUPADA

Una vez analizada en el apartado anterior la estructura y evolución de la oferta de trabajo, procede ahora hacer lo propio desde el lado de la demanda, es decir, de los empleos efectivamente creados, atendiendo a sus principales características personales y profesionales.

La década que analizamos se caracteriza por la creación sostenida de empleo a todos los niveles, si bien a ritmos y proporciones diferentes en función de las variables que en cada caso se utilicen.

En términos agregados, a nivel nacional han sido más de 4,5 millones los puestos de trabajo de nueva creación, lo que supone un incremento acumulado del 37,3% al término de la década (*gráfico 7*), porcentaje que asciende hasta el 45,9% en la Comunidad Valenciana, donde se crearon 572.900 empleos netos durante el mismo período (*gráfico 8*), con el consiguiente aumento de la tasa de empleo² en más de diez puntos porcentuales, hasta situarse, a finales de 2003, en torno al cincuenta por cien de media, con significativas diferencias territoriales y de género (*tabla 8*).

Gráfico 7



² Utilizamos el indicador *Tasa de Empleo* en la acepción aplicada por el servicio estadístico de la Unión Europea (EUROSTAT): relación por cociente entre población ocupada y población total mayor de 16 años, por considerarla mucho más significativa que la *Tasa de Ocupación* que se establece en relación con la población activa

Gráfico 8

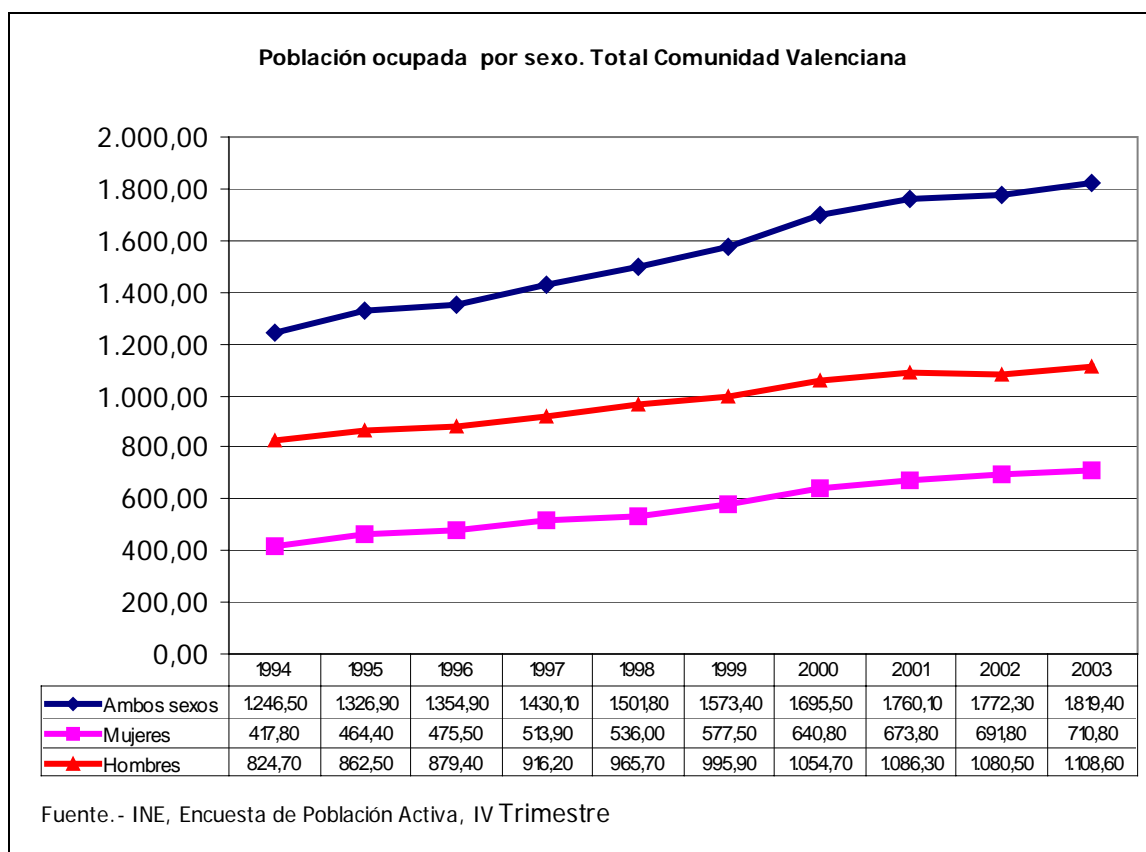


Tabla 8

TASAS DE EMPLEO, POR SEXO Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS 2003

TASAS DE EMPLEO			
	Total	Mujeres	Hombres
ANDALUCÍA	43,5	29,8	57,9
ARAGÓN	49,2	37,0	61,9
ASTURIAS	43,1	32,2	55,2
BALEARES	54,8	44,8	65,2
CANARIAS	52,1	40,2	64,2
CANTABRIA	48,0	35,4	61,5
CAST-LEÓN	44,7	31,6	58,3
CAST-MANCHA	46,4	31,2	61,9
CATALUÑA	54,3	43,3	65,8
COM. VALENCIANA	51,6	39,3	64,6
EXTREMADURA	42,0	28,2	56,2
GALICIA	46,3	35,9	57,7
MADRID	52,9	41,8	65,3
MURCIA	50,8	36,4	65,7
NAVARRA	52,9	42,0	64,0
PAÍS VASCO	50,9	40,5	61,9
RIOJA	49,0	35,2	63,1
CEUTA-MELILLA	45,2	29,2	60,1
TOTAL NACIONAL	49,2	37,1	62,0

Fuente.- INE, Encuesta Población Activa (EPA) IV Trimestre 2003.

En el primer caso (tasa de empleo por CC.AA.), los últimos datos consultados³ confirman la ubicación de la Comunidad Valenciana en la franja media alta del ranking regional: con un 51,6% de tasa de empleo, ocupa el sexto lugar y se sitúa más de dos puntos por encima de la media.

En términos estrictamente cuantitativos, el empleo creado durante dicho período ha seguido pautas de distribución paritaria, incluso con una ligera mayoría favorable a las mujeres, que ocupan más de la mitad de los nuevos puestos de trabajo registrados en la Comunidad Valenciana, lo que constituye en términos tanto simbólicos como reales una importante inflexión en el patrón ocupacional hasta ahora dominante, que permite visualizar tanto los *avances* como los *retos* pendientes en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al mercado de trabajo. Para profundizar en el conocimiento y evaluación de unos y otros, en los apartados siguientes estudiaremos la evolución y estructura del empleo en función de las características personales y profesionales de sus ocupantes, siguiendo a tal efecto el modelo analítico (Castaño et al., 1999) que consideramos más adecuado a los efectos descriptivos y proactivos del presente Informe.

III.1.- CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Por lo que se refiere, en primer lugar, a la variable *edad*, se han agrupado los datos disponibles en tres grandes rangos, correspondientes a otras tantas fases de la vida profesional de las personas: incorporación al mercado de trabajo (entre los 16 y los 24 años), participación activa en el empleo (entre los 25 y 54 años) y progresiva salida del mismo (a partir de los 55 años).

Respecto de las oscilaciones del empleo por sexo y grupos de edad (*tablas 9 y 10*), cabe destacar, de entrada, que durante el período que analizamos se ha reducido en tres puntos y medio (de 28,8 a 25,3) el diferencial existente, en cómputo global, entre las tasas correspondientes a mujeres y hombres, concentrándose dicha disminución en las edades centrales (de 39,8 a 29,2 puntos porcentuales), mientras que se ampliaba ligeramente en la franja más joven.

Tabla 9

POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD COMUNIDAD VALENCIANA, 1994

GRUPOS DE EDAD	TASAS DE EMPLEO SOBRE POBLACIÓN TOTAL			DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR GRUPOS DE EDAD		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
16 – 24 años	32,8	29,2	36,4	15,1	20,1	12,6
25 – 54	58,8	38,9	78,7	74,2	73,0	74,8
55 ó más años	13,8	5,5	24,1	10,7	6,9	12,6
TOTAL	40,0	26,1	54,9	100	100	100

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

³ Resultados nacionales y por Comunidades Autónomas procedentes de la *Encuesta de Población Activa* correspondiente al IV trimestre de 2003, lo que explica las ligeras diferencias acumuladas en relación a la ya citada explotación específica de la EPA para el ámbito de la Comunidad Valenciana (III trimestre de los años 1994 y 2003), sobre la que se articula buena parte del presente Informe, y cuya elección responde a razones de homogeneidad analítica y reducción de las distorsiones coyunturales ("efecto temporada") sobre los registros estadísticos relativos al empleo.

Tabla 10

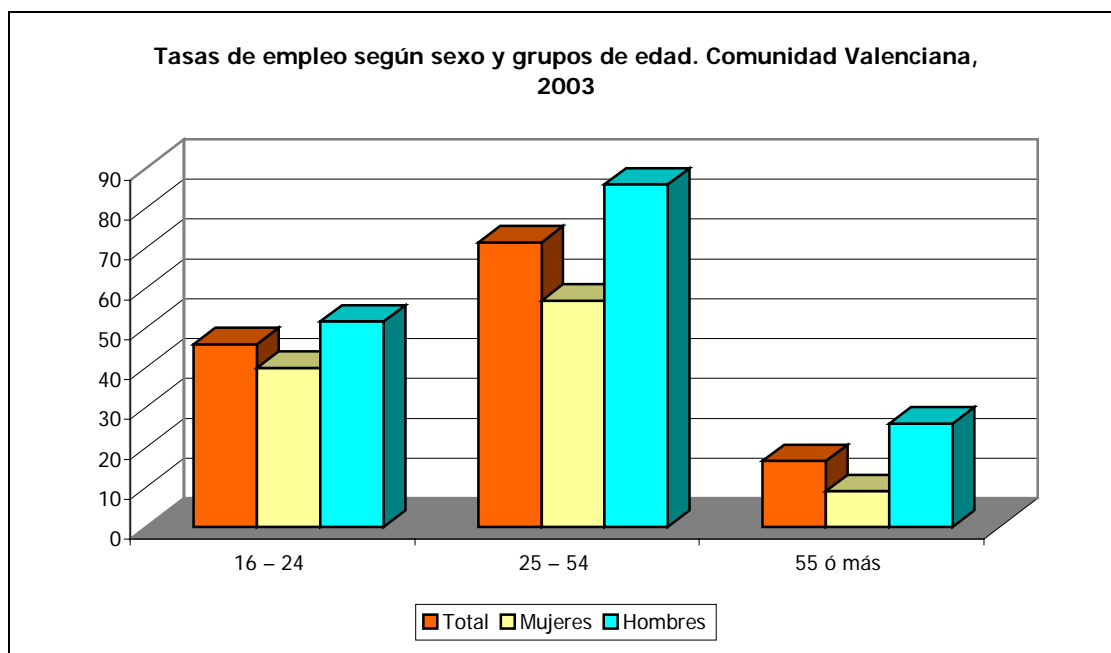
**POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD
COMUNIDAD VALENCIANA, 2003**

GRUPOS DE EDAD	TASAS DE EMPLEO SOBRE POBLACIÓN TOTAL			DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR GRUPOS DE EDAD		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
16 – 24 años	45,8	39,9	51,5	12,6	13,8	11,9
25 – 54	71,4	56,7	85,9	77,2	78,4	76,4
55 ó más años	16,5	8,9	25,9	10,2	7,8	11,7
TOTAL	50,7	38,4	63,7	100,	100,	100,

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

La primera de dicha circunstancias refleja la consolidación creciente de los itinerarios laborales de las mujeres, superando la anterior curva bimodal mediante su continuidad en el mercado, pasando al paro cuando pierden su trabajo en lugar de salir hacia la inactividad.

Gráfico 9



En cuanto a los otros dos segmentos de edad, se detecta un comportamiento diferencial de la población ocupada femenina. Entre las más jóvenes se observa una ralentización en el crecimiento sostenido de sus tasas de empleo, que tiene su reflejo en la distribución interna del mismo por rangos, que cabe explicar por la confluencia de dos procesos contrapuestos aunque interdependientes: por una parte, las mujeres estarían retrasando su incorporación al mercado de trabajo con objeto de prolongar su formación y mejorar sus credenciales educativas ante las dificultades percibidas para su inserción laboral y, por otra, la creciente feminización del paro actuaría, a un tiempo, como causa y efecto demostración de dichas diferencias,

como tendremos ocasión de analizar con detalle en un apartado posterior de este mismo Informe.

Por lo que se refiere, finalmente, al tercer grupo de edad, si bien su volumen cuantitativo es aún reducido, la tendencia apunta hacia un aumento sostenido, en términos absolutos y relativos (vid. *gráfico 9*), como efecto aplazado de la creciente entrada de mujeres al empleo y sus dificultades de salida anticipada del mismo, por cuanto su tardía incorporación y ubicación en los segmentos medio-bajos de la jerarquía ocupacional terciaria, les impide acceder en igualdad de condiciones que los hombres a jubilaciones anticipadas derivadas de la reconversión de sectores industriales tradicionales o resultado de acuerdos sociales posteriores.

Se ha recodificado también la variable correspondiente al *nivel de estudios* en tres valores, agrupando por una parte a la población analfabeta, sin estudios y con estudios primarios y, por otra los dos niveles medios, manteniendo inalterado el tercer nivel correspondiente a los estudios universitarios.

Todos los datos disponibles, tanto los relativos a las tasas de empleo como a su distribución interna en función del nivel de estudio (*tablas 11 y 12*), ponen de manifiesto el extraordinario esfuerzo de inversión en capital humano realizado por las mujeres durante la última década, así como su desigual valor de cambio en el mercado de trabajo.

Tabla 11

**POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS
COMUNIDAD VALENCIANA, 1994**

NIVEL DE ESTUDIOS	TASAS DE EMPLEO SOBRE POBLACIÓN TOTAL			DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR NIVEL DE ESTUDIOS		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Bajo	36,3	21,1	53,4	68,4	62,1	71,7
Medio	45,3	37,3	52,8	19,2	22,4	17,5
Alto	65,2	55,9	74,2	12,4	15,5	10,8
TOTAL	40,0	26,1	54,9	100,	100,	100,

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

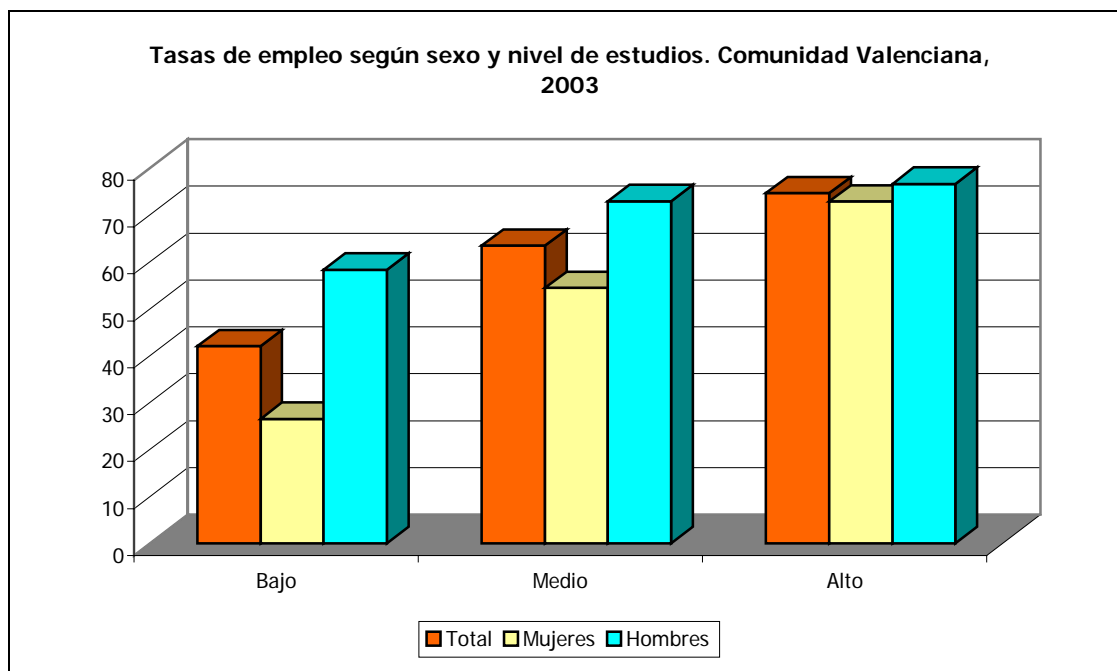
Tabla 12

**POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS
COMUNIDAD VALENCIANA, 2003**

NIVEL DE ESTUDIOS	TASAS DE EMPLEO SOBRE POBLACIÓN TOTAL			DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR NIVEL DE ESTUDIOS		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Bajo	42,0	26,5	58,3	54,8	45,6	60,7
Medio	63,4	54,4	72,9	26,5	29,9	24,4
Alto	74,6	72,8	76,6	18,6	24,5	14,9
TOTAL	50,7	38,4	63,7	100,	100,	100,

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Gráfico 10



Si, en general, la empleabilidad crece con el nivel de estudios (vid. *gráfico 10*), entre las mujeres lo hace a mayor velocidad, si bien -como Alicia en el relato de Lewis Carroll- parece exigir más esfuerzos para llegar al mismo sitio, o incluso no llegar del todo: en la actualidad las mujeres son ya mayoría entre la población ocupada con estudios universitarios, si bien su tasa de empleo sigue siendo aún inferior a la de los hombres, lo que ejemplifica claramente las transferencias que se producen desde la diferencia hacia la desigualdad, pasando por la discriminación.

Para concluir con esta revisión del impacto sobre el empleo de las principales características personales de la población, nos referiremos brevemente al relacionado con el *estado civil* (*tablas 13 y 14*). Se trata de una variable que aporta información interesante tanto por sí misma como por su relación con las anteriores (edad, estudios) y, sobre todo, por poner de manifiesto las dependencias e influencias mutuas existentes entre los espacios de la producción y la reproducción.

Tabla 13

**POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO Y ESTADO CIVIL
COMUNIDAD VALENCIANA, 1994**

ESTADO CIVIL	TASAS DE EMPLEO SOBRE POBLACIÓN TOTAL			DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR ESTADO CIVIL		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Solteros/as	40,6	35,3	45,2	29,3	34,7	26,6
Casados/as	44,0	25,8	62,3	66,9	57,9	71,5
Otros/as	14,8	12,4	23,5	3,8%	7,4%	1,9%
TOTAL	40,0	26,1	54,9	100,	100,	100,

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre

Tabla 14

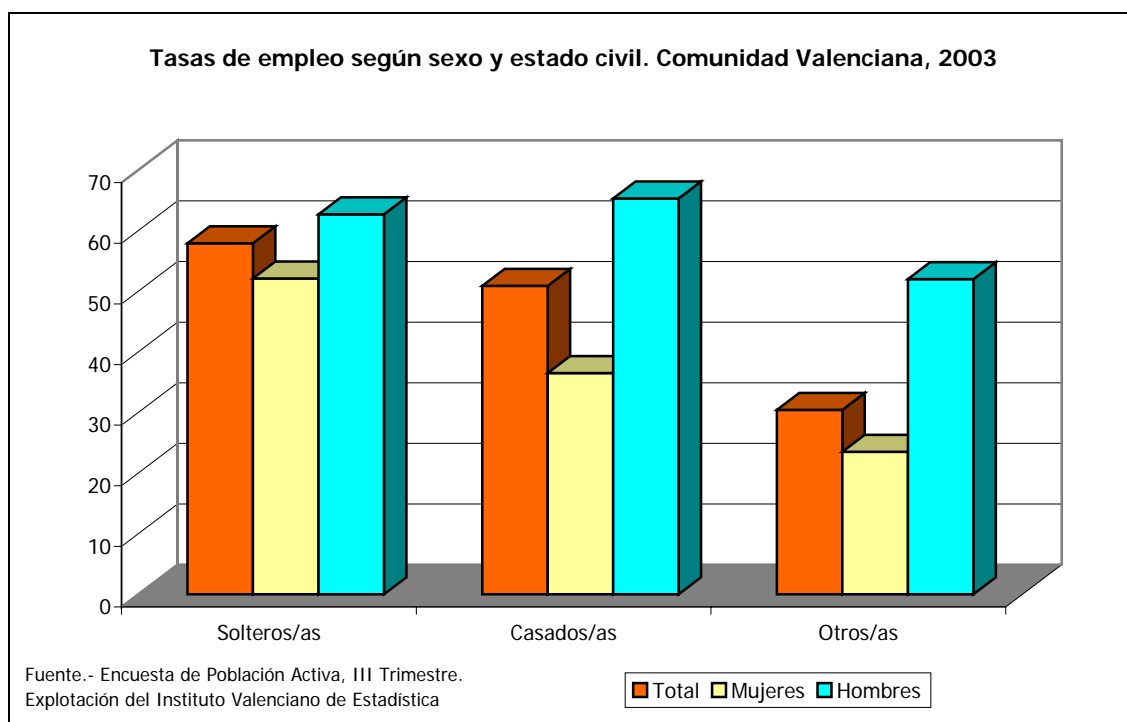
**POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO Y ESTADO CIVIL
COMUNIDAD VALENCIANA, 2003**

ESTADO CIVIL	TASAS DE EMPLEO SOBRE POBLACIÓN TOTAL			DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR ESTADO CIVIL		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Solteros/as	57,9	52,1	62,7	34,1	35,5	33,2
Casados/as	50,9	36,5	65,3	59,1	54,2	62,1
Otros/as	30,4	23,5	52,0	6,8	10,3	4,7
TOTAL	50,7	38,4	63,7	100,	100,	100,

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Mientras que las pautas de acceso y permanencia en el mercado de trabajo de la población soltera, generalmente jóvenes, tienden a asemejarse cada vez más, con independencia del sexo de que se trate, las diferencias se concentran en la población casada (vid. *gráfico 11*), si bien se detectan significativas tendencias de cambio, tales como el importante incremento experimentado por la tasa de empleo de las mujeres casadas (+41,5%), notablemente superior a la media del período (+26,7%) y aún más respecto de la de los hombres casados que permanece casi inalterable (+4,8%).

Gráfico 11



Se trata de una evolución relacionada con los cambios en curso tanto de los roles familiares (el varón deja de ser la única fuente de ingresos de la unidad familiar), como de los proyectos e itinerarios profesionales de las mujeres, que ya no sólo no abandonan el empleo al acceder a la nupcialidad y/o la maternidad como ocurría hasta hace poco (Garrido, 1993), si no que consolidan progresivamente sus posiciones en el mismo, con la consiguiente emergencia de nuevas demandas y estrategias en materia de conciliación de vida laboral y familiar.

III.2.- PERFILES PROFESIONALES

Atendiendo primero a la situación profesional de la población ocupada (*tabla 15*) y su evolución durante el último decenio, se constata de entrada un aumento del empleo asalariado, que entre las mujeres alcanza incluso niveles superiores, al tiempo que en el extremo opuesto desciende el volumen de empleo dependiente y no formalizado ("ayuda familiar") incluido en el epígrafe correspondiente a *otras situaciones profesionales*.

Tabla 15

POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL (EN %) COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 - 2003

SITUACIÓN PROFESIONAL	1994			2003		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Asalariadas/os	73,8	75,8	72,7	81,5	84,4	79,6
Autónomas/os	14,7	13,1	15,6	9,8	8,4	10,7
Empresarias/os	6,4	2,6	8,4	6,3	3,9	7,8
Otras situaciones prof.	6,1	8,4	3,3	2,4	3,3	1,8
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Entre la población ocupada por cuenta propia destaca la caída de los autónomos/as y la creciente presencia de mujeres empresarias con asalariados, que será objeto de posteriores precisiones. En cualquier caso, el aumento de mujeres emprendedoras resulta extraordinariamente ilustrativo del cambio social en curso, pese a sus límites e inercias.

Por lo demás, las mujeres consolidan su presencia en el sector público (*tabla 16* y *gráfico 12*) en proporción superior a la de los hombres, poniendo de manifiesto cómo los modelos garantistas (igualdad, mérito y publicidad), disminuyen cuando no eliminan los factores de discriminación de género.

Habida cuenta de que las mujeres son mayoritariamente asalariadas, en proporción incluso superior a los hombres como se ha visto, resulta de especial interés el análisis de sus modalidades de contratación, jornada, tipo de empresa, etc., que nos aportan información sobre elementos cualitativos del empleo y las relaciones laborales.

Gráfico 12

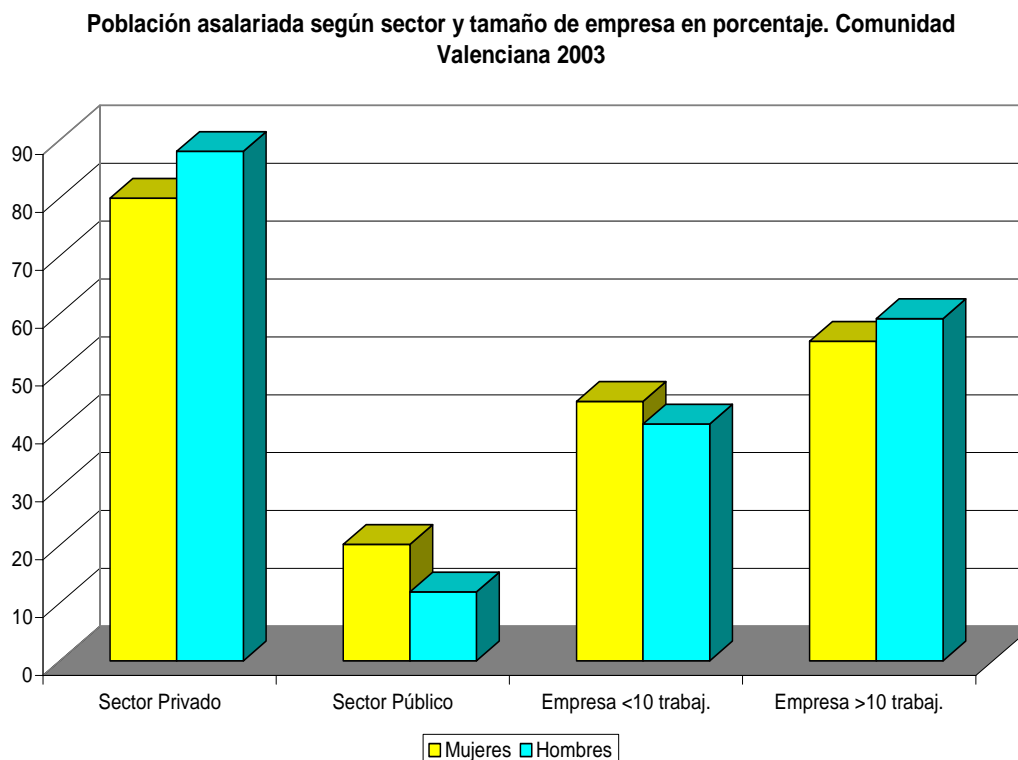


Tabla 16

POBLACIÓN ASALARIADA, POR SEXO, SEGÚN SECTOR Y TIPO DE CONTRATO, TAMAÑO EMPRESA Y TIPO DE JORNADA (EN %) COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 – 2003

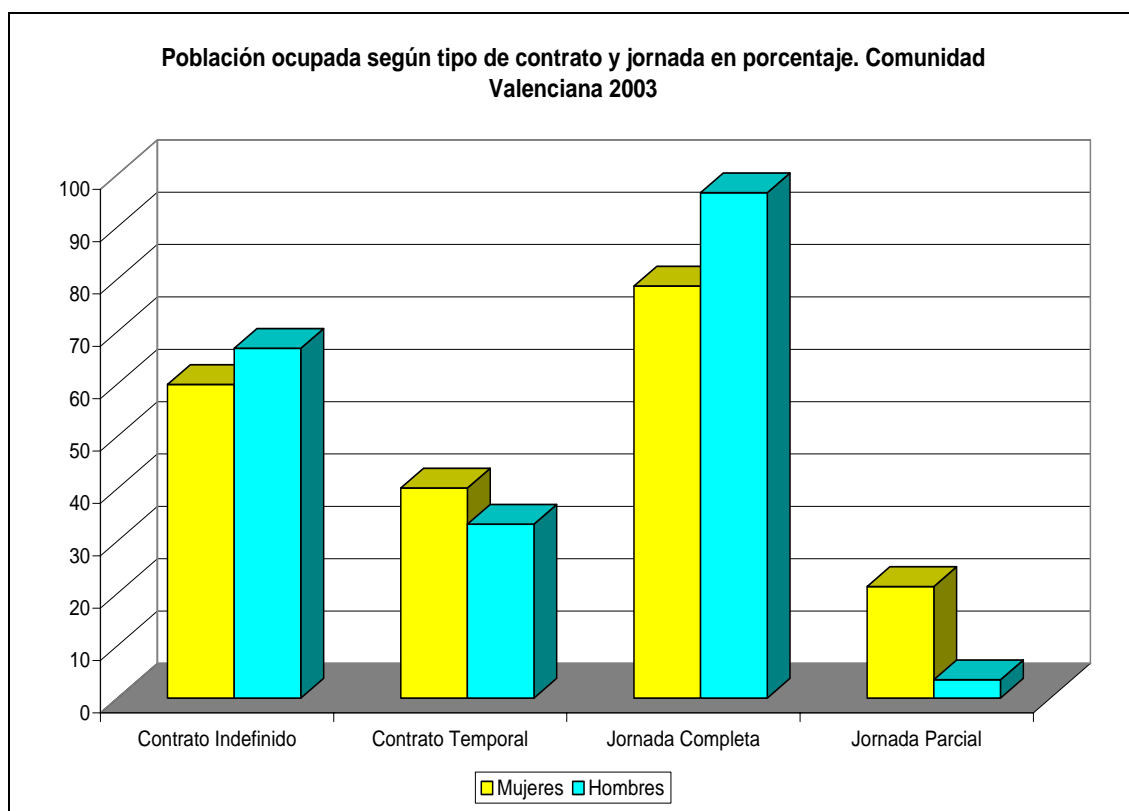
	1994			2003		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
SECTOR						
Privado	82,7	79,7	84,3	84,7	79,9	88,0
Público	17,3	20,3	15,7	15,3	20,1	11,9
TOTAL	100	100	100	100	10	100
TIPO DE CONTRATO						
Indefinido	56,7	51,6	59,5	64,1	59,9	66,8
Temporal	43,3	48,4	40,5	35,9	40,1	33,2
TOTAL	100	100	100	100	10	10
TAMAÑO EMPRESA						
Menos de 10 trabajadores.	52,4	54,7	51,3	42,5	44,8	40,9
Más de 10 trabajadores	47,6	45,3	48,7	57,5	55,2	59,1
TOTAL	100	100	100	100	100	100
TIPO JORNADA (*)						
Completa	89,9	77,9	96,1	89,6	78,7	96,5
Parcial	10,1	22,1	3,9	10,4	21,3	3,5
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre (*) Sobre población ocupada

En cuanto al *tipo de contrato*, puede comprobarse que durante el período de referencia la tasa de temporalidad ha descendido (*gráfico 13*), si bien sigue en cotas muy altas respecto de la media europea que se situaría en torno al diez por cien del conjunto de población asalariada.

Con todo, la tasa de temporalidad de las mujeres es superior a la de los hombres, como lo es también, y en mayor medida, la de *jornada parcial*, que si bien puede funcionar como factor de flexibilidad desde el lado de la demanda y de inserción desde el de la oferta, opera generalmente como factor de reproducción de los estereotipos más discriminatorios desde la perspectiva de género (el salario como "ayuda" y la jornada "compatible").

Gráfico 13



Finalmente, el mayor grado de concentración del empleo femenino en pequeñas empresas, en las que las relaciones laborales están menos formalizadas y los efectos reguladores de la negociación colectiva y la intervención sindical son también menores, contribuyen asimismo a configurar un status laboral más frágil para gran parte de las mujeres asalariadas.

III.3.- DE LA DIFERENCIA A LA DESIGUALDAD

Una vez revisado el perfil personal y profesional de la población ocupada en la Comunidad Valenciana, e identificadas las más importantes diferencias que en dichos ámbitos presentan mujeres y hombres, procede ahora determinar hasta qué punto dichas *diferencias* operan realmente como *desigualdades*, tratando de evaluar asimismo su evolución reciente.

En términos absolutos hemos comprobado que la tasa de feminización (porcentaje de mujeres sobre el total de población ocupada) ha evolucionado desde el 33,8% en 1994 al 38,9% en el tercer trimestre de 2003, lo que supone un aumento de 5,1 puntos, equivalente a un 15% para el conjunto de la década.

Así pues, si entendemos la *desigualdad* como ausencia de igualdad, se confirma entonces que la mujer está subrepresentada en el empleo: le faltan aún once puntos porcentuales para representar la mitad de la población ocupada. Sin embargo, desde un punto de vista dinámico, hay que tener en cuenta el proceso acelerado de expansión del empleo femenino, que de mantenerse al ritmo actual (15% de incremento sobre la participación en el empleo total), permitiría alcanzar la paridad en términos absolutos en torno al año 2021, aproximadamente.

Se trata, obviamente, de un ejercicio de prospectiva elemental que debe acogerse con las necesarias cautelas, si bien pone de manifiesto una tendencia de aceleración sostenida en el proceso de inserción laboral de las mujeres que si no está exento de límites y contradicciones, acredita asimismo avances irreversibles y expectativas crecientes.

Para identificar, y evaluar en su caso, las discriminaciones de género en el mercado de trabajo valenciano, procede implementar una vía de aproximación relativa y desagregada, para lo que aplicaremos el modelo desarrollado al efecto por Castaño (1999: 86 y ss.), que partiendo de la *tasa de feminización* relativa a cada una de las características (personales y profesionales) identificadas, construye los correspondientes *índices de desigualdad*⁴ que nos permitirán cuantificar, en cada caso, el grado y evolución de la misma

A tal efecto, y en base a los datos procedentes de la submuestra valenciana de la EPA, hemos calculado la distribución y los índices de desigualdad asociados a las características personales (*tabla 17 y gráfico 14*) y profesionales (*tabla 18 – gráfico 15*) de la población ocupada.

⁴ El *índice de desigualdad* se expresa (en forma de tanto por uno) como la tasa de feminización (porcentaje de participación de las mujeres) en la característica de que se trate (edad, nivel de estudios, tipo de contrato, etc.), dividido por la tasa de feminización global. En consecuencia, los valores superiores a 1 significarán que, en la característica en cuestión, la desigualdad es menor que la que sufren las mujeres ocupadas en su conjunto. Por el contrario, si el valor es menor que 1, el sentido de la explicación será el opuesto. Por ejemplo, un índice de 1,25 significará que, para el rasgo estudiado, la presencia de mujeres es un 25 por cien superior al que existe en la ocupación total, es decir, está más cerca de la igualdad con el sexo masculino.

Tabla 17

**POBLACIÓN OCUPADA EN LA COMUNIDAD VALENCIANA, SEGÚN
CARACTERÍSTICAS PERSONALES**

	PORCENTAJE DE MUJERES (Tasa de feminización, en %)		ÍNDICE DE DESIGUALDAD	
	1994	2003	1994	2003
TOTAL P. OCUPADA	33,8	38,9	--	--
POR GRUPOS DE EDAD				
16 – 24 años	44,9	42,4	1,32	1,08
25 - 54	33,3	39,5	0,98	1,01
55 ó más años	22,0	29,8	0,65	0,76
POR NIVEL ESTUDIOS				
Bajo	30,7	32,3	0,90	0,83
Medio	39,7	43,8	1,17	1,12
Alto	42,3	51,2	1,25	1,32
POR ESTADO CIVIL				
Solteras	40,1	40,4	1,18	1,03
Casadas	29,3	35,7	0,86	0,91
Otras situaciones	66,0	58,3	1,95	1,49

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Elaboración propia.

En el primer caso, se trata de distinguir qué colectivos femeninos ocupan posiciones más desiguales respecto de sus equivalentes masculinos, en función de las variables personales más significativas. A tal efecto, se han elaborado primero los porcentajes de participación en el empleo para cada subgrupo de ocupadas (tasa de feminización) en los dos años de referencia, para obtener posteriormente el *índice de desigualdad* por comparación de dichos valores con la tasa de feminización global.

Atendiendo, de entrada, a la variable *edad*, se observa un cambio significativo durante el período objeto de análisis. En 1994 se estaba produciendo una importante incorporación de mujeres jóvenes (primer rango, de entre 16 y 24 años) al mercado de trabajo: su tasa de feminización era entonces del 44,9%, muy superior a la media (33,8%), lo que supone un valor del índice de desigualdad del 1,32. Por su parte, el grupo de mujeres correspondiente a las edades centrales presentaba un índice ligeramente inferior a la unidad (0,98), mientras que las situadas en la franja superior era mucho más bajo (0,65).

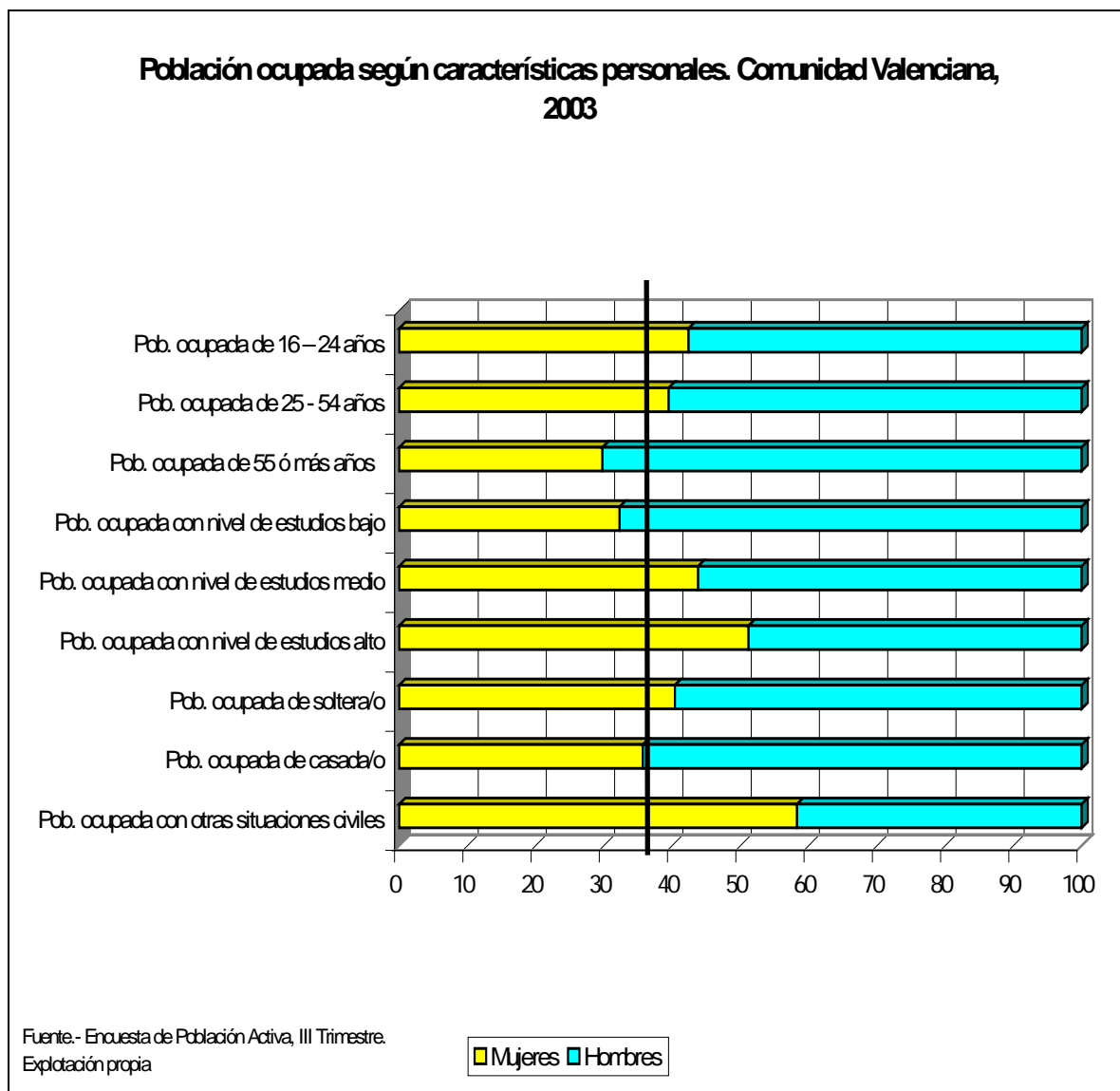
Diez años después, los tres rangos tienden a concentrarse en torno al valor medio, lo que implica que el ritmo de incorporación de mujeres jóvenes al empleo se ha ralentizado, mientras que mejora la posición relativa de las situadas en la franja intermedia de edad (como efecto aplazado de la anterior expansión del grupo joven) y se constata, por último, la débil posición competitiva de las mujeres mayores que, pese al avance en sus posiciones, siguen presentando un porcentaje de empleo inferior en un 24% a la media femenina.

En cuanto al *nivel de estudios* comprobamos que durante el período de referencia no sólo se ha alcanzado la equiparación entre mujeres y hombres en el rango superior (evolución del índice desde el 1.25 al 1.31, lo que significa que las mujeres con credenciales académicas de nivel universitario, tienen actualmente un 31% más de presencia en el empleo que la media) sino que comienza a invertirse la tendencia, al tiempo que se consolidan posiciones en el nivel medio y parece haberse ampliado la

desigualdad en el inferior, poniendo de manifiesto cuan importante es la inversión en capital humano para luchar contra la discriminación y desigualdad de género.

Por lo que se refiere, finalmente, a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en función de su *estado civil*, lo más significativo es la evolución opuesta que se observa en los valores correspondientes a casadas y solteras, como ya se apuntaba en un epígrafe anterior.

Gráfico 14



Mientras las mujeres casadas han mejorado su cota de inserción laboral, con la consiguiente reducción de su diferencial de desigualdad, las solteras mantienen prácticamente estancado su porcentaje de participación en torno al 40 por cien, por lo que al haber aumentado el empleo femenino total, su índice de desigualdad se contrae (del 1.18 en 1994 a 1.03 en la actualidad).

Parecen confirmarse, pues, los cambios actitudinales y estratégicos adoptados por las mujeres más jóvenes, generalmente solteras, que estarían prolongando sus estudios con objeto de acumular *más* capital humano para poder compensar las desigualdades (manifiestas y / o latentes) y competir con los hombres en el mercado por los *mismos* empleos e incluso con *menos* oportunidades de acceso y promoción.

Por lo que se refiere al análisis de los índices de desigualdad relativa de las mujeres ocupadas en función de sus características profesionales (*tabla 18 y gráfico 19*), conviene hacer de entrada una aclaración para la correcta interpretación de los datos conforme al modelo de referencia (Castaño, 1999:92). En este caso, un valor del índice de desigualdad superior a 1 no supone, necesariamente, un resultado positivo para las mujeres implicadas, sino que depende de si la característica en cuestión (situación profesional, tipo de contrato o de jornada) mejora o no la calidad del empleo.

Tabla 18

ÍNDICES DE DESIGUALDAD RELATIVA DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA COMUNIDAD VALENCIANA, SEGÚN CARACTERÍSTICAS PROFESIONALES

	Porcentaje mujeres (%)		Índice de desigualdad	
	1994	2003	1994	2003
TOTAL P. OCUPADA	33,8	38,9	--	--
POR SIT.- PROFESIONAL				
Empresaria con asal.	13,9	24,0	0,41	0,61
Autónoma	30,1	33,2	0,89	0,85
Asalariada s. privado	33,5	37,9	0,99	0,97
Asalariada s. Público	40,9	52,9	1,21	1,35
Otras	56,6	54,2	1,67	1,39
POR TIPO DE CONTRATO				
Indefinido	31,6	37,7	0,93	0,96
Temporal	38,9	44,8	1,15	1,15
POR TIPO DE JORNADA				
Completa	29,3	34,1	0,86	0,87
Parcial	74,3	79,4	2,19	2,04

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Elaboración propia

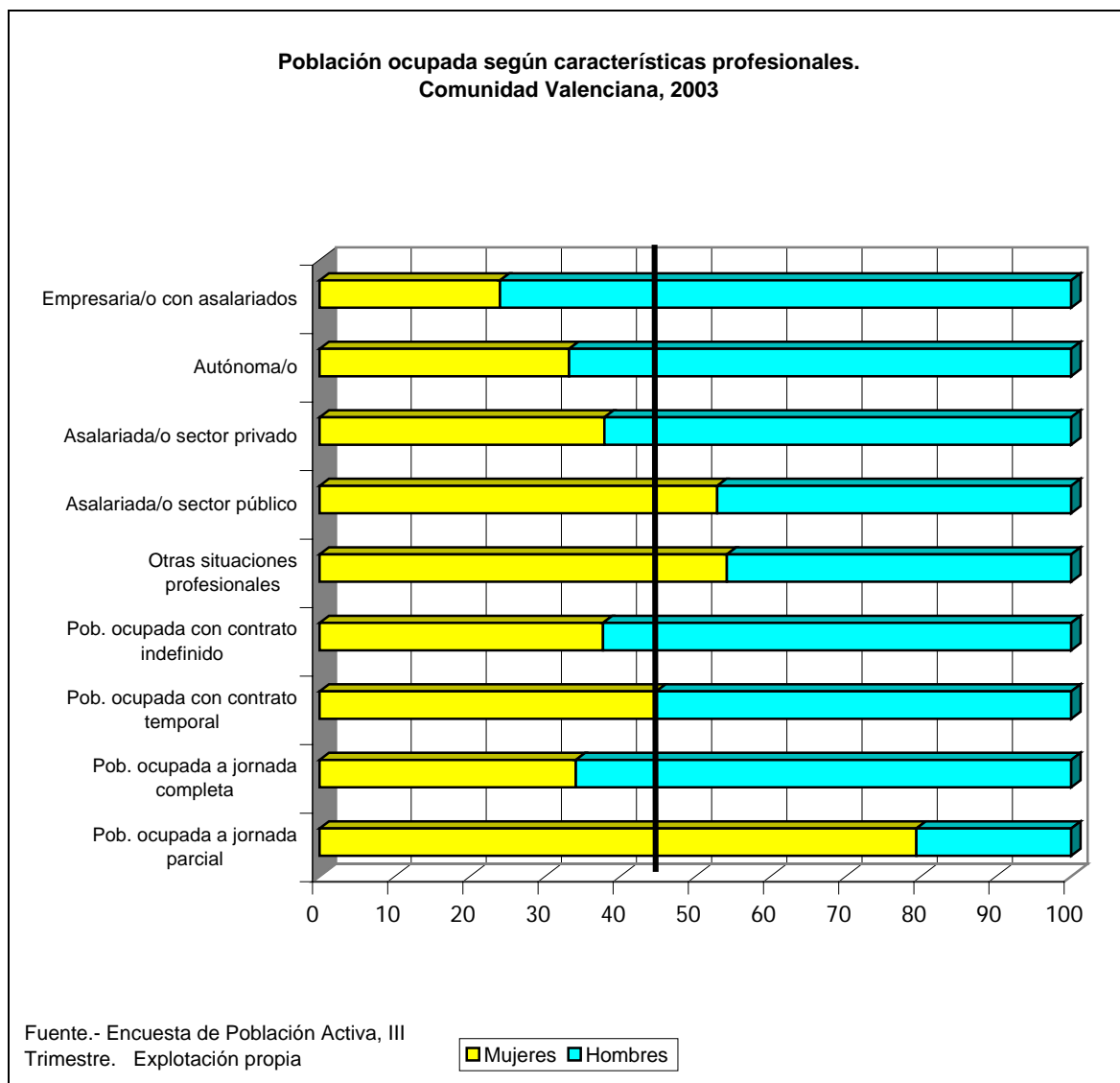
En el primer caso, la *situación profesional* ya ha sido objeto de una primera valoración, por lo que aquí nos limitaremos a constatar cómo las mujeres han consolidado su participación entre el personal asalariado del sector público, hasta convertirse en mayoría y ampliar su índice de desigualdad favorable que, por el contrario, disminuye ligeramente cuando del sector privado se trata.

Especialmente significativa resulta el incremento de las mujeres emprendedoras, sobre todo de las empresarias con asalariados, cuya tasa de feminización se ha doblado a lo largo del período, si bien partía de niveles muy bajos lo que relativiza su impacto final.

Por lo demás, la participación de las mujeres en las *modalidades de contratación* más precarias ha aumentado durante la pasada década, aunque al hacerlo en

idéntica proporción que en el conjunto del empleo, su reflejo en el índice de desigualdad es prácticamente inapreciable, como ocurre asimismo con el *tipo jornada* que parece apuntar hacia una ligera mejora en el acceso de las mujeres a contratos a tiempo completo, con la consiguiente mejora / reducción del índice de desigualdad.

Gráfico 15



IV.- SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

En apartados anteriores hemos estudiado la evolución reciente del empleo (*cuánto*), no sólo en términos generales sino, muy especialmente, atendiendo a las características personales de sus protagonistas (*quiénes*): sexo, edad, nivel de estudios, estado civil y situación familiar; así como a las modalidades contractuales (*cómo*) de su inserción laboral: situación profesional (personal asalariado del sector público o privado, empresarias/os, autónomas/os, etc.), tamaño de la empresa y tipo de contrato y jornada.

Corresponde ahora analizar la ubicación laboral (*dónde*) de las mujeres, tanto en su dimensión horizontal (sectores y ramas de actividad) como vertical (grupos ocupacionales), con objeto de aproximarnos a las causas y procesos (*por qué*) que permitan explicar las diferencias, desigualdades y discriminaciones que siguen definiendo aún hoy, pese a los importantes avances realizados, el trabajo de las mujeres.

Lo primero que se constata a este respecto es la diferente distribución del empleo entre mujeres y hombres, lo que se ha dado en denominar (por la literatura especializada primero, hasta alcanzar pronto un uso generalizado) *segregación ocupacional*, distinguiendo a su vez entre la de tipo *horizontal* (diferente patrón de distribución por sectores y ramas de actividad) y *vertical* (desigual ubicación en la jerarquía de grupos ocupacionales), cada una de las cuales pone de manifiesto, como veremos a continuación, significativas diferencias y desigualdades entre el *hacer* y el *poder* de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

IV.1.- SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Para identificar y evaluar en su caso la segregación ocupacional, se utilizan tres instrumentos analíticos básicos:

- la *tasa de feminización* (TF): porcentaje de mujeres para cada uno de los sectores y ramas de actividad, que nos indica el grado de inserción femenina en el sector o rama de actividad de que se trate.
- el *índice de concentración*, (IC) equivalente al porcentaje de mujeres u hombres ocupados en un sector o rama, en relación con su correspondiente total
- *índice de segregación*, (IS) que permite cuantificar la desigualdad entre hombres y mujeres a lo largo del sistema productivo, bajo el supuesto de una distribución paritaria del empleo

Por una parte, constatamos que la actual estructura sectorial de España y de la Comunidad Valenciana es la que corresponde a un país europeo moderno, postindustrial y terciario. En nuestro caso (*tabla 19*), una amplia mayoría de la población ocupada (el 59,6% exactamente) lo está en los servicios, el 23,2% en la industria, el 13,1% en la construcción y sólo un 4,1 trabaja en la agricultura.

Tabla 19

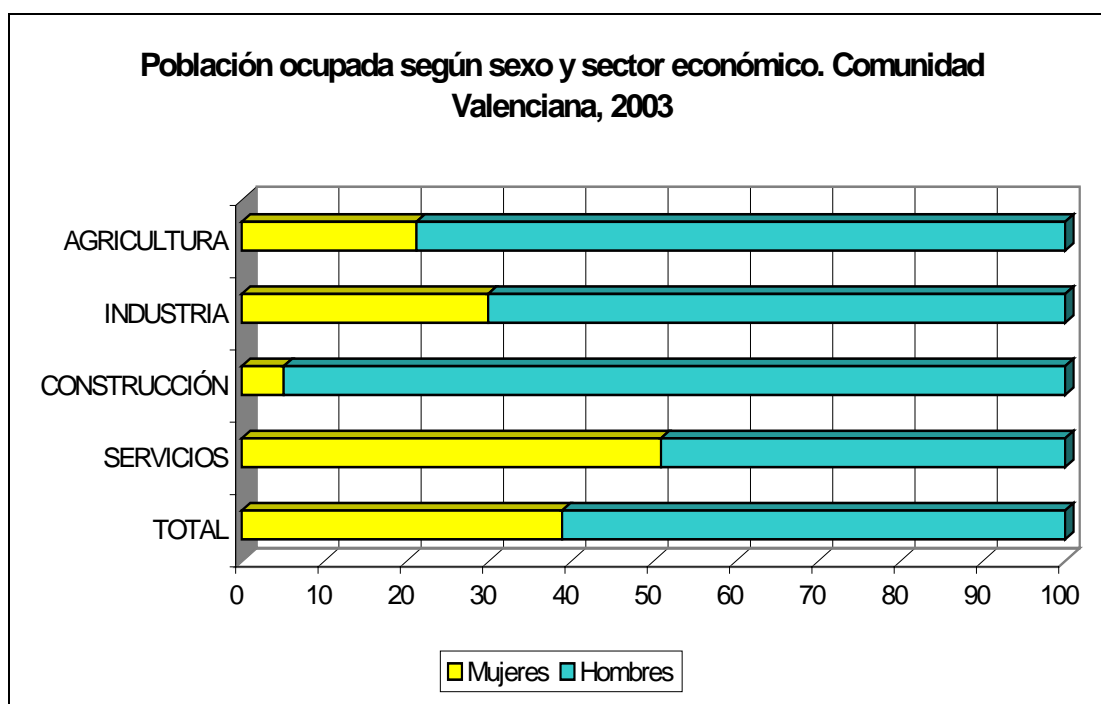
**POBLACIÓN OCUPADA, SEGÚN SEXO Y SECTOR ECONÓMICO (EN %)
COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 - 2003**

	1994				2003			
	Total	Mujeres		Hombres	Total	Mujeres		Hombres
		TF	IC			TF	IC	
AGRICULTURA	7,4	16,6	3,6	9,4	4,1	21,2	2,3	5,3
INDUSTRIA	29,1	26,9	23,1	32,1	23,2	29,9	17,9	26,6
CONSTRUCCIÓN	7,9	3,9	0,9	11,5	13,1	5,1	1,7	20,3
SERVICIOS	55,6	44,0	72,3	47,0	59,6	50,9	78,1	47,8
TOTAL	100	33,8	100	100	100	38,9	100	100

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

En cuanto a la distribución del empleo de mujeres y hombres por grandes sectores económicos (gráfico 20), vemos que el sector servicios es el único en el que son mayoritarias las mujeres, con un porcentaje de participación (50,9%) notablemente superior al medio del empleo femenino en la Comunidad Valenciana a finales de 2003 (38,9%).

Gráfico 16



Dicho proceso de terciarización del empleo femenino se ha incrementado durante la última década a un ritmo mayor que los cambios producidos en los demás sectores, y lo ha hecho por la confluencia de varios factores de origen y efectos desiguales e incluso contrapuestos: ampliación de la oferta de servicios asociados a cualificaciones medio-altas, expansión del Estado de Bienestar y de la oferta pública

de empleo, externalización al área productiva de servicios personales tradicionalmente realizados por mujeres en el área reproductiva (limpieza, cuidado de personas dependientes, etc.)

Una mayor precisión en la descripción y análisis de dichos procesos exige la desagregación de los grandes sectores económicos en *ramas de actividad*. A tal efecto, el IVE ha realizado una recodificación de la variable reduciendo las 99 ramas de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) a 19, con objeto de garantizar la fiabilidad estadística de los datos derivados de la submuestra valenciana de la Encuesta de Población Activa (*tabla 20*), que seguidamente analizaremos tanto sincrónica como diacrónicamente.

Tabla 20

**POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y RAMAS DE ACTIVIDAD (EN %)
COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 - 2003**

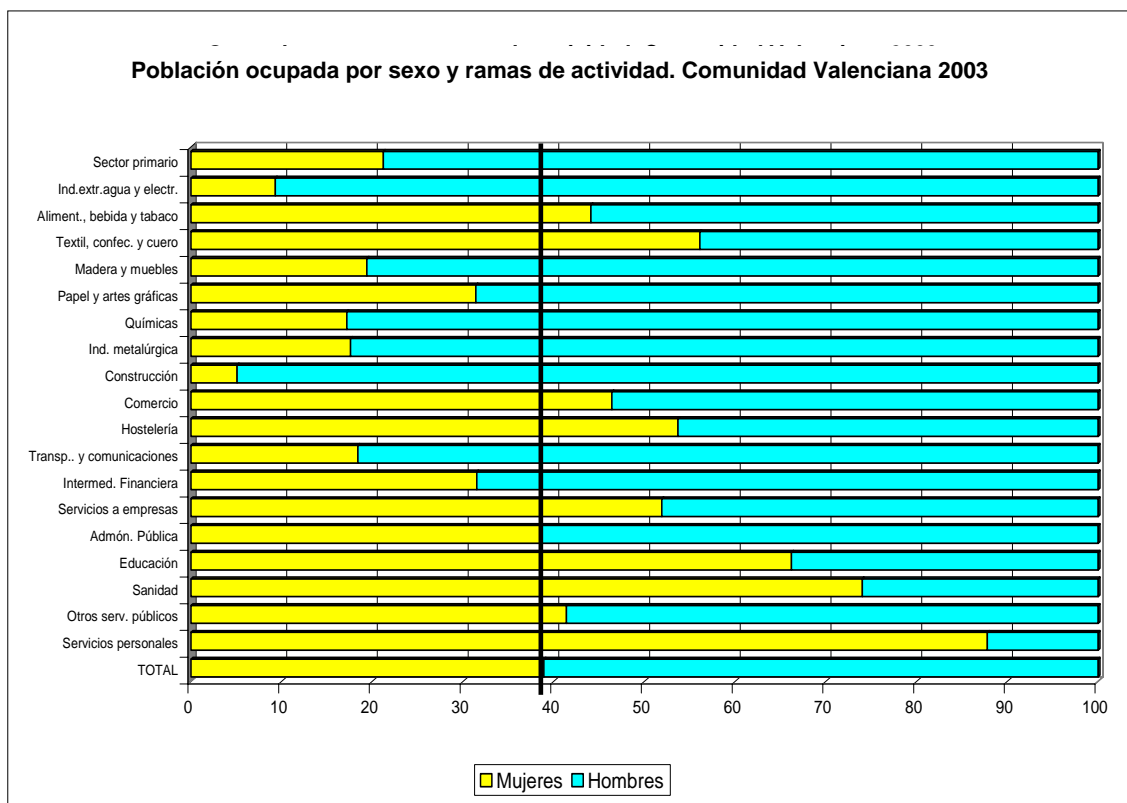
	1994				2003			
	Total	Mujeres		Hombres	Total	Mujeres		Hombres
		TF	IC	IC		TF	IC	C
Sector primario	7,4	16,6	3,6	9,4	4,1	21,2	2,3	5,3
Ind.extr.agua y electr.	0,9	2,9	0,1	1,3	0,9	9,3	0,2	1,3
Aliment., beb. y tabaco	3,3	37,2	3,7	3,2	2,8	44,1	3,2	2,5
Textil, confec. y cuero	9,3	45,5	12,5	7,7	5,2	56,1	7,5	3,7
Madera y muebles	3,7	16,4	1,8	4,7	3,4	19,4	1,7	4,5
Papel y artes gráficas	1,4	23,5	0,9	1,6	1,0	31,4	0,8	1,2
Químicas	5,3	14,9	2,4	6,8	5,0	17,2	2,2	6,8
Ind. metalúrgica	5,1	11,7	1,7	6,7	4,8	17,6	2,2	6,6
Construcción	7,9	3,9	0,9	11,5	13,1	5,1	1,7	20,3
Comercio	18,9	41,4	23,1	16,8	17,1	46,4	20,4	14,9
Hostelería	5,4	42,5	6,7	4,7	6,0	53,7	8,3	4,6
Transp. y comunic.	4,6	14,6	1,9	5,9	5,0	18,4	2,4	6,7
Intermed. Financiera	2,4	25,9	1,8	2,7	2,0	31,5	1,6	2,2
Servicios a empresas	5,3	47,0	7,3	4,2	7,6	51,9	10,1	5,9
Admón. Pública	4,5	26,8	3,6	5,0	4,9	38,5	4,8	4,9
Educación	4,5	58,1	7,8	2,9	4,9	66,2	8,5	2,7
Sanidad	4,4	68,1	8,8	2,1	4,8	74,0	9,2	2,0
Otros serv. públicos	2,1	35,1	2,2	2,1	2,8	41,4	3,0	2,7
Servicios personales	3,5	87,7	8,9	0,6	4,3	87,8	9,7	0,8
TOTAL	100	33,8	100	100	100	38,9	100	100

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Si atendemos de entrada a la *distribución horizontal* del empleo (*gráfico 17*), comprobamos que dista mucho de ser uniforme desde una perspectiva de género, poniéndose de manifiesto la existencia de pautas diferenciadas de ubicación laboral:

- *ramas femeninas*: representando actualmente el 38,9% de la ocupación total, las mujeres sólo son mayoría en seis de las diecinueve ramas de actividad, una industrial (textil-confección) y el resto de servicios (hostelería, servicios a empresas, educación, sanidad y servicios personales)
- *ramas masculinas*: las trece restantes, distribuidas entre el sector primario (1), la industria (6), la construcción (1) y los servicios (5).

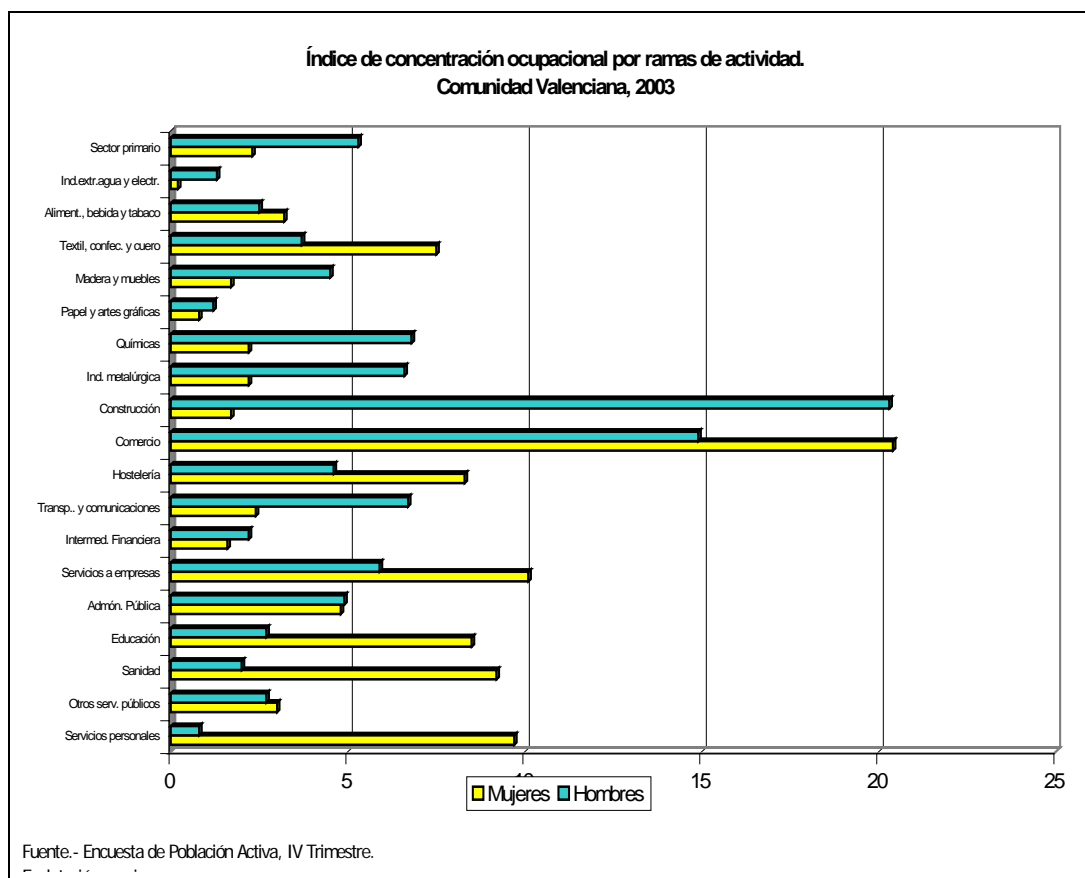
Gráfico 17



Por lo que se refiere al *índice de concentración* o distribución vertical de la ocupación según sexo por ramas de actividad (*gráfico 18*), constatamos que el grado de concentración del empleo femenino es notablemente superior que el de los hombres:

- el 53,3% de las mujeres trabaja en las seis ramas de actividad en que son mayoritarias, mientras que en las mismas sólo se ocupa el 19,7% de los hombres, cuya distribución subsectorial resulta mucho más homogénea y con niveles de fuerte monopolización en las ramas en que son mayoría (agricultura, industrias químicas, metalúrgicas y de la madera, construcción, transportes, etc.)
- dicha tendencia a la concentración del empleo femenino en el sector terciario y por ramas de actividad, no ha hecho sino incrementarse durante la pasada década: del 72,3 al 78,1 por cien para el sector servicios, y de tres a seis ramas de actividad (incrementándose en 1,3 puntos porcentuales la proporción de empleo femenino concentrado en las mismas).
- la mayor concentración del empleo de las mujeres en unas ramas de actividad ya altamente feminizadas, resulta disfuncional para su expansión y normalización ocupacional, pues si no se incrementa la participación de las mujeres en las ramas masculinizadas, difícilmente podrá seguir reduciéndose el diferencial entre las respectivas tasas de empleo, con independencia de otros efectos (económicos, sociales, culturales) derivados de dicha sobreconcentración.

Gráfico 18



Tales pautas de distribución diferenciada no son, obviamente, neutrales, sino que reflejan la inicial división sexual del trabajo y la posterior discriminación social por razones de género: la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo se concentra aún, en gran medida, en los sectores más vinculados a la "reproducción social", en actividades laborales (servicios sociales y personales, educación, sanidad, confección) que reflejan las que tradicionalmente han sido las ocupaciones domésticas de las mujeres.

Finalmente, y con objeto de completar el análisis y evaluación de la segregación horizontal del empleo de las mujeres en la Comunidad Valenciana, utilizaremos los datos disponibles de su distribución por ramas de actividad (*índice de concentración*), para la elaboración del correspondiente *índice de segregación*, definido de acuerdo con la siguiente fórmula (Blau, Farber y Winkler, 1998; Garrido, 1993):

$$ICMi - 1/ICHi$$

siendo:

ICMi el índice de concentración de mujeres para la rama i.

ICHi el índice de concentración de hombres para la rama i.

Según Castaño (1999:107-108), este índice de segregación refleja la presencia de mujeres y hombres que existiría en cada rama, bajo la hipótesis de que hubiera el mismo número total de mujeres y hombres ocupados o, lo que es lo mismo, si del total de ocupados en el mercado de trabajo la mitad fueran hombres y la otra mitad mujeres.

Tabla 21

**ÍNDICES DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL
COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 - 2004**

	1994	2003
SECTOR PRIMARIO	-0,61	-0,56
Ind.extr.agua y electr.	-0,92	-0,84
Aliment., bebida y tabaco	0,15	0,28
Textil, confec. Y cuero	0,62	1,02
Madera y muebles	-0,61	-0,62
Papel y artes gráficas	-0,43	-0,33
Químicas	-0,64	-0,67
Ind. metalúrgica	-0,74	-0,66
TOTAL INDUSTRIA	-0,28	-0,32
CONSTRUCCIÓN	-0,92	-0,91
Comercio	0,37	0,36
Hostelería	0,42	0,80
Transp.. y comunic.	-0,67	-0,64
Intermed. Financiera	-0,33	-0,27
Servicios a empresas	0,73	0,71
Admón. Pública	-0,28	-0,02
Educación	2,68	2,14
Sanidad	3,19	3,60
Otros serv. públicos	0,04	0,11
Servicios personales	13,83	11,12
TOTAL SERVICIOS	0,53	0,63

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Elaboración propia

Se trata, pues, de un indicador que neutraliza las diferencias existentes entre ambos sexos, con objeto de conocer si cada rama individual manifiesta una auténtica preferencia por un determinado sexo respecto al otro. Para ello se dividen los *índices de concentración* de uno y otro sexo correspondientes a una rama concreta. De este modo, si el porcentaje de mujeres ocupadas en una rama respecto al total de mujeres ocupadas fuera, por ejemplo, del 5 por cien y el de hombres del 10, eso significaría que, en caso de que hubiera el mismo número de ocupadas que de ocupados, en esa rama concreta trabajaría exactamente el doble de hombres que de mujeres.

Si el indicador resultante es positivo, entonces debe entenderse que la segregación favorece a la mujer; si es negativo, la rama en cuestión emplea más hombres que mujeres y lo seguiría haciendo en el caso de que hubiera el mismo número de ocupados de uno y de otro sexo. Concretando aún más, el valor del índice de segregación expresa el porcentaje de más o de menos mujeres que existe en la rama (bajo la hipótesis de equiparación total), respecto a un valor unitario de hombres que se toma como referencia.

Los resultados de la *tabla 21* deben entenderse como sigue:

- en el *sector primario*, de alcanzarse la igualdad numérica por sexo, todavía habría, en la actualidad, un 56% menos de mujeres que de hombres, es decir, que por cada cien hombres habría sólo 44 mujeres, aunque dicha segregación negativa habría mejorado ligeramente desde 1994.
- la situación en la *industria* habría empeorado durante la última década al incrementarse la segregación negativa, de manera que en la hipótesis de referencia habría actualmente empleo para 68 mujeres por cada cien hombres, cuando en 1994 la ratio era de 72-100.
- la proyección menos favorable a la mujer se encuentra en el sector de la *construcción*, donde sólo habría empleo para 9 mujeres por cada 100 hombres, en el caso de la igualdad agregada.
- finalmente, se constata que el único sector donde la situación favorecería a la mujer sería el de servicios, con un 63 por cien más de mujeres (163 mujeres por cada 100 hombres), en la hipótesis de la paridad.

Así pues, la segregación sólo deviene favorable para las mujeres en el sector servicios (en siete de sus diez ramas de actividad), mientras que en la industria sólo las ramas de alimentación y textil parecen apostar por el empleo femenino, lo que más allá de su impacto cuantitativo pone de manifiesto, una vez más, la pervivencia de poderosos factores de discriminación cualitativa por razones de género.

Finalmente, se constata que la Comunidad Valenciana presenta, en materia de segregación ocupacional comparada, algunas diferencias significativas respecto de la media nacional (vid. *Tabla 22*): mayor en términos negativos en el sector primario y en términos positivos en el terciario, resultando una situación cualitativamente mejor en el sector industrial.

Tabla 22

CONCENTRACIÓN Y SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL EN ESPAÑA, 2003

	ÍNDICES DE CONCENTRACIÓN			TASA DE FENMINIZACIÓN DISTRIB. Mujeres	ÍNDICE DE SEGREG.
	Total	Mujeres	Hombres		
SECTOR PRIMARIO	5,6	4,0	6,7	27,4	-0,40
Ind.extr.agua y electr.	1,0	0,3	1,4	12,5	-0,78
Aliment., bebida y tabaco	2,6	2,3	2,8	34,4	-0,17
Textil, confec. Y cuero	1,7	2,6	1,2	45,7	1,16
Madera y muebles	1,9	0,9	2,7	17,1	-0,66
Papel y artes gráficas	1,3	1,0	1,5	29,6	-0,33
Químicas	2,8	1,7	3,7	21,9	-0,54
Ind. Metalúrgica	6,5	2,5	9,1	15,2	-0,72
TOTAL INDUSTRIA	18,2	11,3	22,6	24,1	-0,50
CONSTRUCCIÓN	11,8	1,8	18,2	5,8	-0,90
Comercio	16,1	19,4	14,0	46,7	1,38
Hostelería	6,1	7,9	5,0	49,9	0,58
Transp.. y comunicaciones	6,2	3,3	8,0	20,8	-0,58
Intermed. Financiera	2,3	2,1	2,4	35,7	-0,12
Servicios a empresas	8,5	10,9	7,0	49,5	0,55
Admón. Pública	6,5	6,6	6,5	38,9	0,01
Educación	5,8	9,7	3,3	64,9	1,93
Sanidad	5,8	11,1	2,5	73,5	3,44
Otros serv. públicos	4,2	5,8	3,2	53,2	0,81
Servicios personales	2,7	6,2	0,4	89,8	14,5
TOTAL SERVICIOS	64,4	82,9	52,5	50,0	0,57
TOTAL	100	100	100	38,4	--

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa IV Trimestre
Elaboración propia

IV.2.- SEGREGACIÓN VERTICAL

Se trata ahora de completar la descripción y análisis de la ubicación laboral de las mujeres, atendiendo a la *dimensión vertical* de la misma, es decir, la distribución del empleo femenino por ocupaciones, siguiendo a tal efecto la Clasificación Nacional correspondiente (CNO-94) que las agrupa jerárquicamente en nueve grandes categorías, conforme a criterios de poder, responsabilidad, formación, autonomía en la toma de decisiones, etc: directores, profesionales, técnicos de apoyo, administrativos, trabajadores cualificados de los servicios, de la agricultura, de la industria y la construcción, operarios y, por último, trabajadores no cualificados⁵.

Seguiremos a tal efecto el mismo esquema y utilizaremos los instrumentos analíticos ya ensayados en el apartado anterior: distribución de la población laboral por categorías ocupacionales según sexo (TF), índices de concentración (IC) y de segregación (IS), tanto relativa (por niveles ocupacionales) como global.

Los análisis de referencia se realizarán en base a la información estadística disponible, haciendo constar en este punto que la aportada por el IVE, para el ámbito

⁵ Recordamos aquí el sesgo androcéntrico, ya señalado, de la Clasificación Nacional de Ocupaciones que necesariamente ha de repetirse en las tablas que utilicen dicha categorización

de la Comunidad Valenciana, desagrega la estructura ocupacional en sólo cuatro grupos, por imperativos metodológicos derivados del volumen de la submuestra de la EPA y los correspondientes coeficientes de variación, por lo que se acudirá cuando sea necesario a datos nacionales.

En una primera aproximación a la evolución reciente de la distribución vertical del empleo en la Comunidad Valenciana (*tabla 23*), se detecta una tendencia hacia la dualización de la estructura ocupacional, tanto en términos generales como, de forma aún más marcada, en lo que se refiere al colectivo femenino. Aumenta el peso cuantitativo de los dos extremos de la escala (personal directivo y técnico por un parte y, por otra, el de trabajadores no cualificados), mientras que se reduce el de los grupos intermedios

Tabla 23

**POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN (EN %)
COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 - 2003**

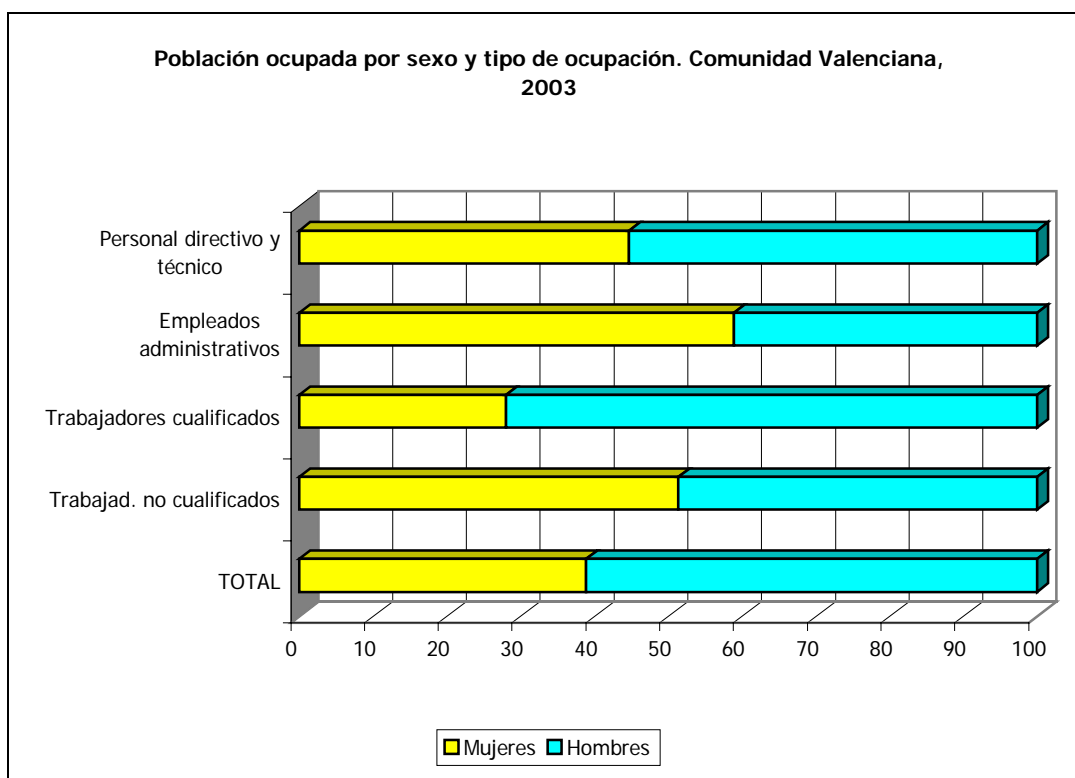
	1994				2003			
	Total	Mujeres		Hombres	Total	Mujeres		Hombres
		TF	IC			TF	IC	
Personal direct y téc.	23,5	37,1	25,8	22,4	28,1	44,7	32,3	25,4
Empl. administrativos	10,7	54,9	17,4	7,3	8,3	58,9	12,5	5,6
Trab. cualificados	52,2	24,2	37,3	59,9	47,6	28,0	34,3	56,1
Trab. no cualificados	13,4	49,4	19,5	10,2	15,7	51,4	20,7	12,5
TOTAL	100	33,8	100	100	100	38,9	100	100

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Pese a que el alto grado de agregación de los datos de referencia dificulta análisis más precisos -como los que realizaremos seguidamente para el ámbito nacional-, vemos como entre 1994 y 2003 el primer gran bloque (grupos 1, 2 y 3 de la CNO, correspondientes a Directivos, Profesionales y Técnicos de apoyo) pasa de representar el 23,5 por cien de la población ocupada valenciana al 28,1%, procediendo la práctica totalidad de dicho aumento de las mujeres, mientras que la cuota-parte masculina permanece casi inalterada.

En el extremo opuesto se detecta, asimismo, un aumento de la población ocupada no cualificada (grupo 9 de la CNO) que junto a la del grupo 4 (administrativos), resulta ser la más feminizada (vid. *gráfico 19*), con tasas de distribución horizontal del 51,4 y 58,9 por cien, respectivamente.

Gráfico 19



Así las cosas, los índices de segregación que se derivan de tal distribución (*tabla 24*), resultan globalmente negativos para las mujeres valencianas en los cuatro grupos ocupacionales incluidos bajo el epígrafe genérico de "trabajadores cualificados", y positivas en el resto, si bien en proporciones muy diferentes que resulta difícil de precisar a este nivel de agregación, por lo que trabajaremos en adelante con datos globales del conjunto nacional, que si bien pueden presentar algunas diferencias cuantitativas menores, resultan suficientemente representativos de la estructura y tendencias de cambio de nuestra población ocupada.

Tabla 24

**ÍNDICES DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL VERTICAL
COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 - 2003**

	1994	2003
Personal directivo y técnico	0,15	0,27
Empleados administrativos	1,38	1,23
Trabajadores cualificados	-0,37	-0,39
Trabajadores no cualificados	0,91	0,65

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Elaboración propia

A nivel nacional, los datos aportados por la EPA respecto de la estructura ocupacional de la población pueden desagregarse a uno y dos dígitos (9 grupos y 66 subgrupos, respectivamente), según la CNO-94, lo que permite análisis más precisos, en función tanto de las variables sociodemográficas básicas (sexo y grupos de edad) como de su evolución diacrónica.

De entrada, se constata que durante la última década la *tasa de feminización* (porcentaje de mujeres sobre el total de cada grupo ocupacional) ha seguido pautas diferentes (vid. *tabla 25*). Si, como ya se ha dicho con anterioridad, las mujeres han pasado de representar el 33,8 al 38,3 por cien sobre el conjunto de la población ocupada, lo que equivale a un incremento de 4,5 puntos porcentuales, dicho aumento es notablemente mayor en los grupos 3 (técnicos de apoyo), 4 (administrativos) y 5 (trabajadores cualificados de los servicios), mientras que la evolución es negativa en los grupos 1 (directivos) y 7 (trabajadores cualificados de la industria), situándose el resto en los valores medios

Tabla 25

**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE FEMINIZACIÓN POR GRUPOS OCUPACIONALES
ESPAÑA, 1994 – 2003**

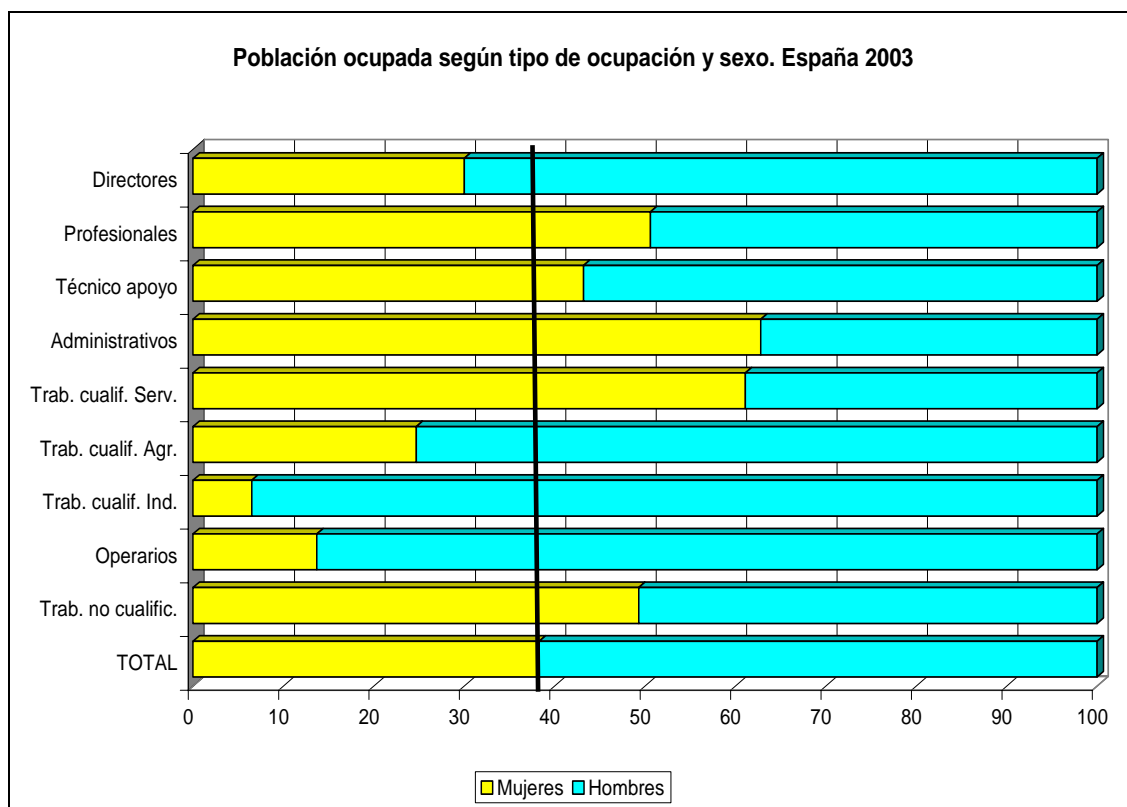
GRUPO C.N.O.	1994	2003
1.- Directores	32,2	30,0
2.- Profesionales	46,0	50,6
3.- Técnico apoyo	34,0	43,2
4.- Administrativos	53,3	62,8
5.- Trab. cualif. Servicios	51,5	61,1
6.- Trab. cualif. Agricultura	23,9	24,7
7.- Trab. cualif. Industria y construc.	9,7	6,5
8.- Operarios	13,7	13,7
9.- Trab. No cualificados	45,0	49,3
TOTAL	33,8	38,3

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa IV Trimestre
Elaboración propia

El resultado de esta evolución reciente es que las mujeres son actualmente mayoría en tres de los grandes grupos ocupacionales (prácticamente cuatro si aceptamos como tal el 49,3% del grupo 9) y en 17 de los 66 subgrupos en que se desagrega a dos dígitos la CNO-94.

En el primer caso (vid. *gráfico 20*), las ocupaciones que merecen calificarse de femeninas son las de profesionales, administrativos, personal cualificado de los servicios y trabajadores no cualificados en general, lo que confirma la tendencia dual a la que nos referíamos al analizar los datos de la submuestra valenciana, en el sentido de que aparecen como más feminizadas las ocupaciones que implican mayor cualificación o control sobre el propio trabajo por una parte y, en el extremo opuesto, las que no requieren de ninguna cualificación y permiten escaso control sobre el trabajo que se realiza.

Gráfico 20



Dichas tendencias tienen su reflejo en los correspondientes *índices de concentración y segregación* (vid. *tabla 26*): todas las ocupaciones en las que la tasa de feminización es superior a la media, tienen un valor del *índice de concentración* superior al de sus equivalentes masculinos (*gráfico 21*), así como un *índice de segregación* positivo.

La ocupación que agrupa a más mujeres es la de "trabajadores cualificados de los servicios" (23,2%) y la que ocupa a más hombres la de "cualificados de la industria y la construcción" (26,3%). El índice de segregación muestra que, en términos de hipotética paridad absoluta, una mujer tiene más del doble de posibilidades que un hombre de tener un trabajo de servicio cualificado, o más exactamente, habría 252 mujeres por cada 100 hombres en dicho tipo de ocupación.

El predominio femenino es aún mayor en el grupo de "administrativos", donde en la hipótesis de referencia la relación sería de 272 mujeres por cada cien hombres. Todo lo contrario de lo que ocurre en los grupos de "cualificados de la agricultura" y en el de "cualificados de la industria y la construcción", donde por cada cien hombres habría sólo 54 y 12 mujeres, respectivamente.

Así pues, comprobamos que entre la población ocupada de cualificaciones medias (grupos 4 a 7, ambos inclusive), existe una segregación significativa a favor de las mujeres en las ocupaciones de servicios (grupos 4 y 5) y de los hombres en las tareas cualificadas de los sectores primario y secundario (grupos 6 y 7).

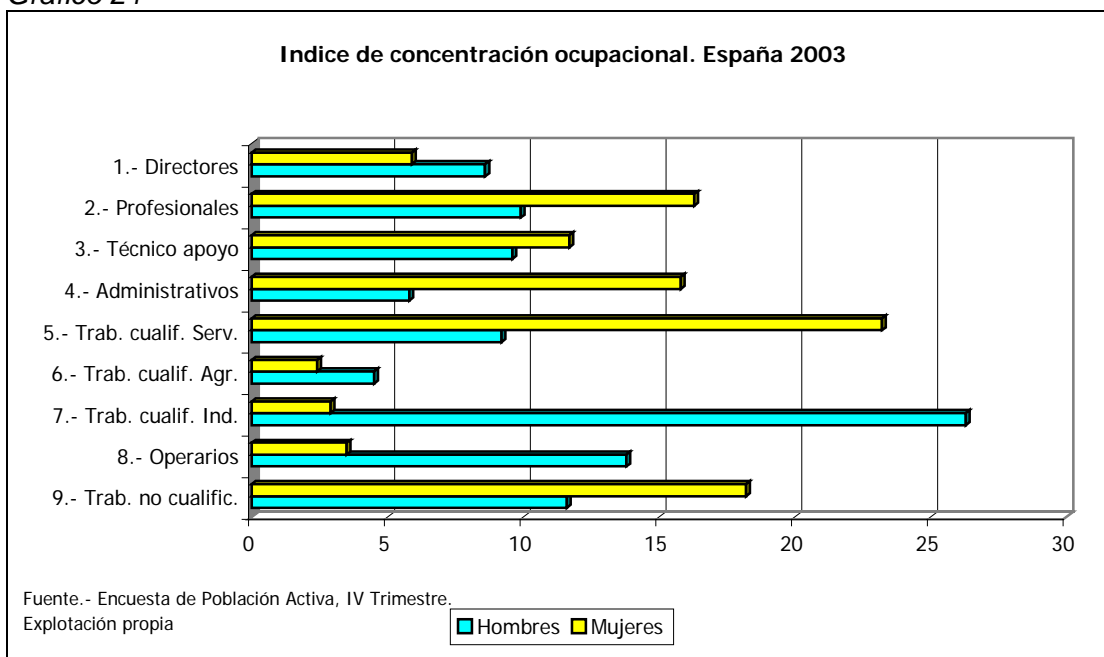
Tabla 26

ÍNDICES DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL VERTICAL ESPAÑA, 1994 – 2003

GRUPO CNO	1994			2003		
	Índice concentración		Índice segregación	Índice concentración		Índice Segregación
	M	H		M	H	
1.- Directores	7,8%	8,3%	-0,06	5,9%	8,6%	-0,31
2.- Profesionales	13,7%	8,2%	0,67	16,3%	9,9%	0,64
3.- Técnico apoyo	6,6%	6,6%	1	11,7%	9,6%	0,21
4.- Administrativos	17,4%	7,8%	1,23	15,8%	5,8%	1,72
5.- Trab. cualif. Serv.	21,1%	10,1%	1,08	23,2%	9,2%	1,52
6.- Trab. cualif. Agr.	4,6%	7,5%	-0,38	2,4%	4,5%	-0,46
7.- Trab. cualif. Ind.	5,3%	25,2%	-0,78	2,9%	26,3%	-0,88
8.- Operarios	4,4%	14,0%	-0,68	3,5%	13,8%	-0,74
9.- Trab. No cualific.	19,0%	11,8%	0,61	18,2%	11,6%	0,56
TOTAL	100%	100%	--	100%	100%	--

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, IV Trimestre
Elaboración propia

Gráfico 21



Especialmente significativo es el alto grado de segregación negativa de las mujeres entre los trabajadores cualificados de la industria y los servicios, que si bien son sectores caracterizados por la baja participación femenina, ésta es, con todo, superior a la que se desprende de los datos recién analizados. Si comparamos éstos con los referidos a la segregación horizontal en dichos sectores (vid. *tablas 21 y 22*, para datos de la Comunidad Valenciana y del conjunto nacional, respectivamente), comprobaremos que conforme a la clasificación horizontal de la CNAE, a finales de 2003 en España, trabajaban 50 mujeres por cada 100 hombres en la industria y 10 en el caso de la construcción, valores que en su conjunto resultan muy superiores a los derivados de la segregación vertical según CNO (12 mujeres por cada cien hombres en la totalidad del sector secundario).

Tal contradicción aparente pone de manifiesto que en las empresas de la industria y la construcción trabajan más mujeres que las estrictamente ocupadas en actividades cualificadas como productivas, realizando tareas administrativas, comerciales y de servicios. Por las mismas razones, aunque en sentido contrario, los índices de segregación horizontal y vertical del sector primario son muy similares (-0,40 y -0,46, respectivamente).

Tras esta primera aproximación a la situación de mujeres y hombres en las ocupaciones de cualificación media, haremos lo propio en relación con los grupos situados en la zona alta (1, 2 y 3) y baja (8 y 9) de la clasificación.

Respecto del primer grupo, conviene precisar de entrada la heterogeneidad que incluye, en función tanto de las cualificaciones (universitarias de ciclo largo y corto, estudios medios no universitarios) como de la cuota de poder en la organización de sus integrantes (directivos, gerentes, profesionales y técnicos) y la propia estructura de estas (empresas pequeñas y grandes, autónomos).

De estos tres grupos, los peores índices de segregación para las mujeres corresponden al de los "directivos", ocupación a la que pertenecen actualmente el 5,9% de las mujeres y el 8,6% de los hombres españoles. En caso de paridad absoluta, habría 69 mujeres directivas o autónomas por cada 100 hombres, índice que ha evolucionado negativamente a lo largo de la última década.

En las dos categorías restantes de este bloque, las mujeres ocupan mejores posiciones que los hombres: en la hipótesis de referencia habría 164 mujeres profesionales y 121 técnicas por cada cien hombres, lo que parece constituir el reflejo en la estructura ocupacional de la acumulación de capital humano realizado por las mujeres en el último tercio del siglo pasado.

Por último, las dos ocupaciones de categoría más baja (grupos 8 y 9 de la CNO) ofrecen perfiles dispares: mientras que la de "operarios" aparece como claramente masculinizada, la de "no cualificados" presenta un alto grado de feminización y, en consecuencia, de segregación negativa, puesto que nos indica que en caso de reparto igualitario del empleo, habría 156 mujeres en ocupaciones no cualificadas por cada 100 hombres.

Para mayores precisiones descriptivas y analíticas, se hace necesaria la desagregación a dos dígitos de la clasificación ocupacional, lo que nos permitirá, además, identificar las pautas diferenciales en función del género.

De entrada podemos observar cómo el empleo de las mujeres se concentra en mayor medida que el de los hombres en un número reducido de categorías ocupacionales (vid. *tabla 27*), poniendo de manifiesto sus dificultades de expansión homogénea

Tabla 27

OCUPACIONES QUE ACUMULAN LA MITAD DEL EMPLEO DE MUJERES Y HOMBRES (EN %)- ESPAÑA 2003

MUJERES		HOMBRES	
Ocupación C.N.O	%	Ocupación C.N.O.	%
91.- Empleadas domésticas	12,8	71.- Trabaj. cualific. en estr. Construc.	7,2
53.- Dependientes de comercio	9,0	86.- Conductores de transportes	6,7
51.- Servicios personales	8,1	72.- Trabaj. cualific. acabados constr.	5,7
34.- Técnicos en gestión administr.	6,6	76.- Mecánicos y ajustadores	5,0
50.- Servicios de restauración	5,4	33.- Técnicos en op. financieras	3,7
44.- Auxiliares adm/c. público	5,1	96.- Peones de la construcción	3,2
43.- Auxiliares adm/s. público	4,9	50.- Servicios de restauración	3,1
TOTAL	51,9	75.- Soldadores y chapistas	2,9
		83.- Operadores de maquinaria	2,9
		11.- Dirección de empres. (+10 trabaj.)	2,8
		60.- Trabaj. cualificados agricultura	2,7
		30.- Técnicos en ciencias e ingeniería	2,6
		52.- Serv. De protección y seguridad	2,5
		TOTAL	51,0

Fuente.- INE, Encuesta de Población Activa, IV Trimestres
Elaboración propia

La mitad del empleo femenino se concentra en sólo 7 ocupaciones, mientras que en el caso de los hombres se requiere casi el doble de categorías para alcanzar similar proporción, lo que podría confirmar la existencia de prejuicios, en unos casos, y barreras de acceso, en otros, que limitarían la participación laboral de las mujeres, lo que trataremos de determinar con más detalle a continuación en base al análisis de la distribución y concentración de cada categoría y grupo ocupacional.

Empezando por los *directivos* (tabla 28), el grupo ocupa al 7,4% del empleo total, distribuido internamente entre un 30,7% de mujeres y un 69,3% de hombres, si bien dicha ratio no resulta homogénea para las ocho categorías que lo integran (vid. gráfico 22)

Tabla 28

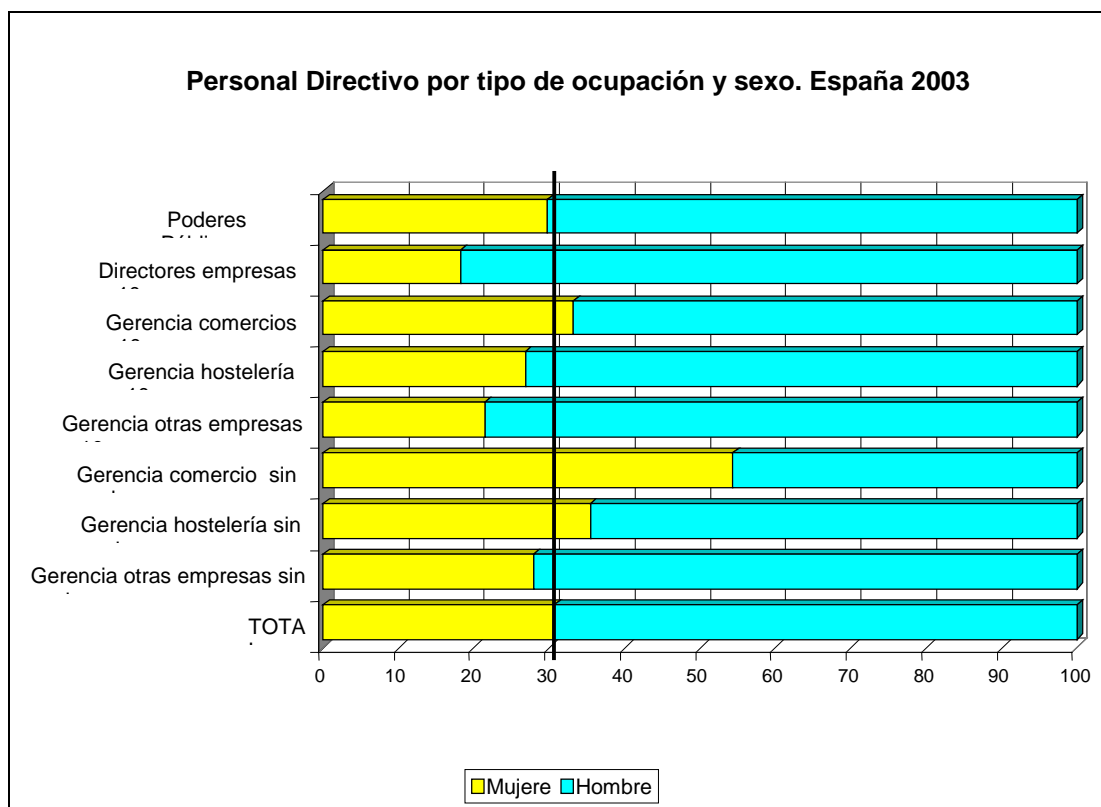
POBLACIÓN OCUPADA EN EL GRUPO DE NIVEL DIRECTIVO POR TIPO DE OCUPACIÓN Y SEXO (EN %) ESPAÑA, 2003

	DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE CONCENTRACIÓN	
	M	H		M	H
10.- Poderes Públicos	29,8	78,5	100	1,1	1,1
11.- Directores empresas + 10	18,2	45,6	100	15,8	32,8
12.- Gerencia comercios – 10	33,2	64,5	100	13,1	11,7
13.- Gerencia hostelería – 10	26,8	72,1	100	6,0	7,3
14.- Gerencia otras empresas – 10	21,5	78,5	100	12,1	19,6
15.- Gerencia comercio sin asal.	54,4	45,6	100	36,8	13,7
16.- Gerencia hostelería sin asal	35,5	64,5	100	9,9	7,9
17.- Gerencia otras empresas sin asal.	27,9	72,1	100	4,9	5,7
TOTAL	30,7	69,3	100	100	100

Fuente: EPA – IV Trimestre - 2003

Elaboración propia

Gráfico 22



Mientras que el subgrupo mayoritario entre los hombres es el correspondiente a "directores de empresas de más de 10 empleados", la mayoría de las mujeres se concentra en el subgrupo de "comerciales sin asalariados", lo que resulta sobradamente significativo acerca de los sesgos de género en el acceso y control del vértice de la escala ocupacional: la participación de mujeres disminuye conforme se asciende en dicha escala jerárquica y chocan con el "techo de cristal" que a modo de límite sutil dificulta su promoción.

Por lo que hace al grupo 2 de *técnicos y profesionales*, que integra al 12,7 de la ocupación, la presencia en el mismo de las mujeres ya hemos visto que era mayoritaria, siendo su distribución bastante equilibrada (*tabla 29 y gráfico 23*), salvo en los subgrupos asociados a titulaciones medias y superiores en ciencias e ingeniería.

En el extremo opuesto, las mujeres están sobrerrepresentadas en los subgrupos de enseñanza, especialmente en el asociado a titulaciones universitarias de grado medio (maestras) y en el de profesionales sanitarias también de grado medio (enfermeras).

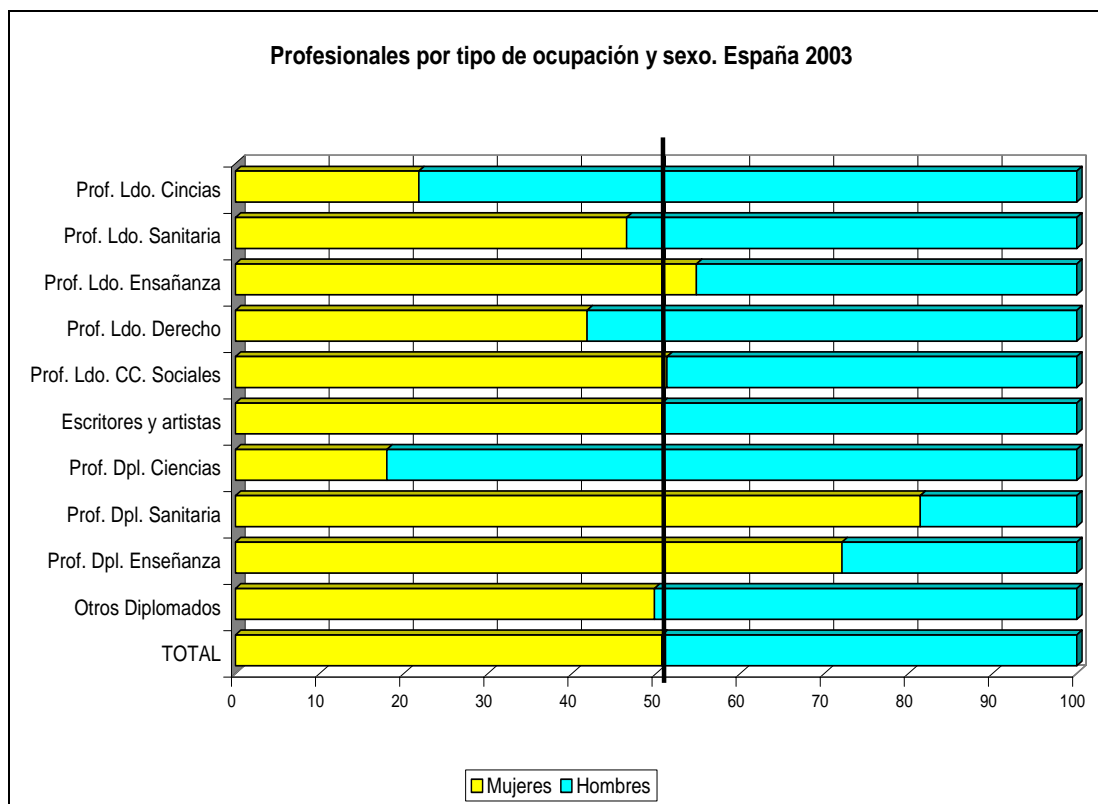
Tabla 29

PROFESIONALES POR TIPO DE OCUPACIÓN Y SEXO (EN %)
ESPAÑA, 2003

	DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
	M	H	Total	M	H
20.- Prof. Ldo. Ciencias	21,8	78,2	100	4,3	15,8
21.- Prof. Ldo. Sanitaria	46,5	53,5	100	9,8	11,7
22.- Prof. Ldo. Enseñanza	54,8	45,2	100	19,7	16,7
23.- Prof. Ldo. Derecho	41,8	58,2	100	5,2	7,5
24.- Prof. Ldo. CC. Sociales	51,3	48,7	100	9,1	8,9
25.- Escritores y artistas	50,7	49,3	100	5,1	5,1
26.- Prof. Dpl. Ciencias	18,0	82,0	100	3,4	15,7
27.- Prof. Dpl. Sanitaria	81,4	18,6	100	13,8	3,2
28.- Prof. Dpl. Enseñanza	72,1	27,9	100	24,0	9,5
29.- Otros Diplomados	49,8	50,2	100	5,4	5,6
TOTAL	50,7	49,3	100	100	100

Fuente: EPA – IV Trimestre - 2003
Elaboración propia

Gráfico 23



Dichas pautas de distribución y concentración diferencial se reproducen en el grupo de *técnicos de apoyo* (tabla 30 y gráfico 24), que representa el 10,7% del empleo total, repartido casi por mitades entre mujeres y hombres, si bien con tendencias heterogéneas que, junto a las procedentes de los demás grupos, contribuyen a configurar una jerarquía ocupacional segregada.

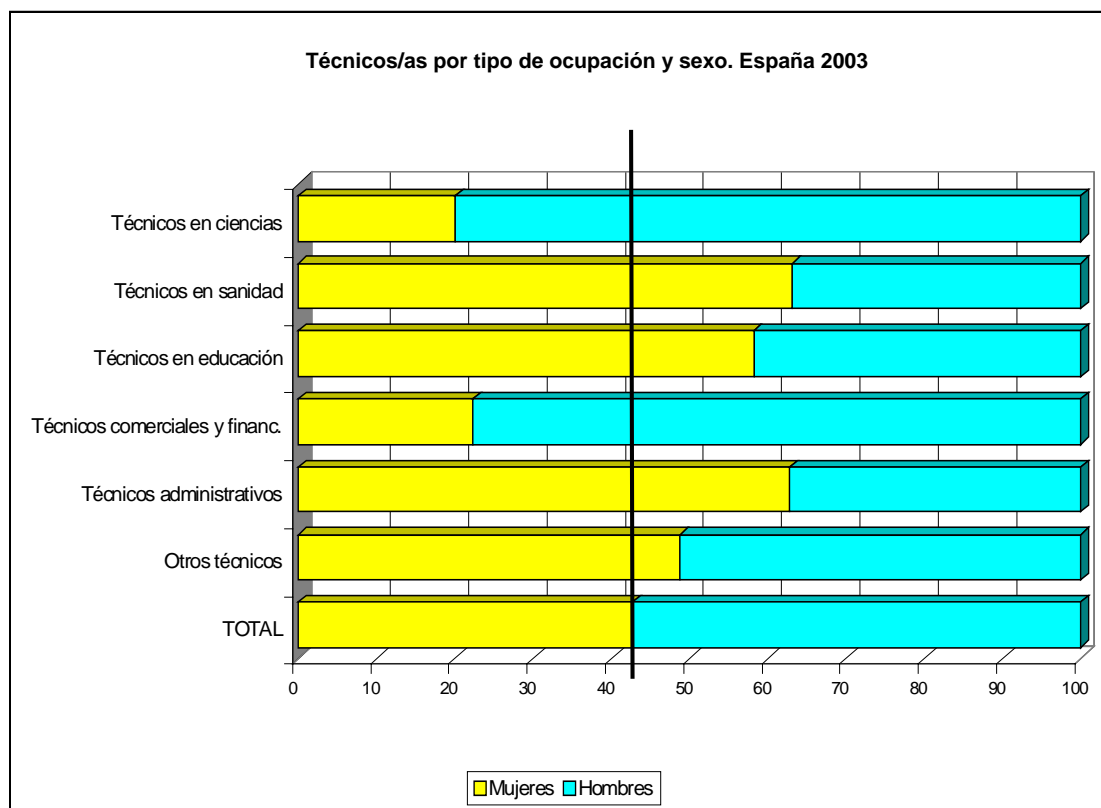
Tabla 30

NIVEL TÉCNICO POR TIPO DE OCUPACIÓN Y SEXO (EN %), ESPAÑA, 2003

	DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE CONCENTRACIÓN	
	M	H	Total	M	H
30.- Técnicos en ciencias	20,0	80,0	100	8,6	25,8
31.- Técnicos en sanidad	63,2	36,8	100	9,6	4,2
32.- Técnicos en educación	58,2	41,8	100	2,1	1,2
33.- Técnicos comerciales y financ.	22,3	77,7	100	14,0	36,5
34.- Técnicos administrativos	62,8	37,2	100	56,1	24,9
35.- Otros técnicos	48,8	51,2	100	9,4	7,4
TOTAL	42,8	57,2	100	100	100

Fuente: EPA – IV Trimestre - 2003
Elaboración propia

Gráfico 24



Dichas tendencias parecen reforzarse en el grupo de *empleados de tipo administrativo* (tabla 31 y gráfico 25), que ocupa al 9.4% de la población y presenta, como ya hemos visto, el mayor índice de segregación vertical sobre el conjunto de la ocupación. Nótese, asimismo, que dicha distribución segregada por razón de género se reproduce también al interno del grupo: los hombres son mayoría, tanto absoluta como relativa, en las categorías que, real o simbólicamente, acumulan mayor poder de decisión y control (contables, administradores de bibliotecas, operadores de máquinas de oficina), mientras que las mujeres se concentran mayoritariamente en las categorías más dependientes y "auxiliares".

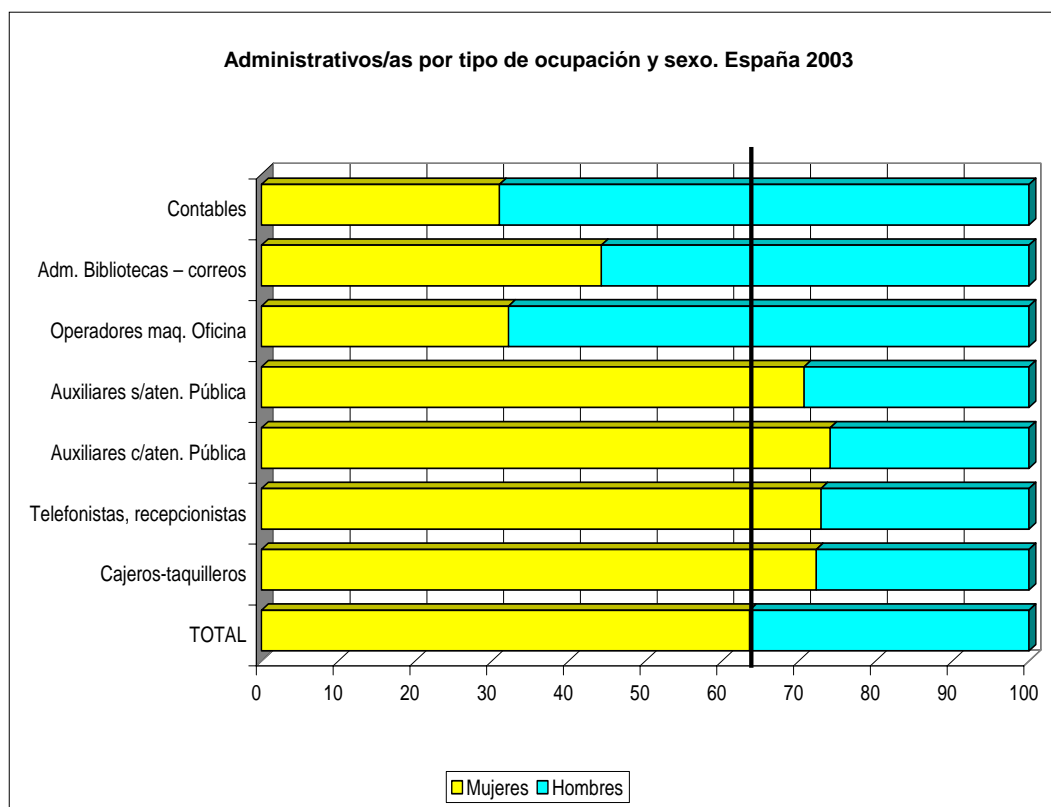
Tabla 31

**PERSONAL DE NIVEL ADMINISTRATIVO POR TIPO DE OCUPACIÓN Y SEXO
(EN %). ESPAÑA, 2003**

	DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE CONCENTRACIÓN	
	M	H	Total	M	H
40.- Contables	31,0	69,0	100	8,1	31,4
41.- Adm. Bibliotecas – correos	44,3	55,7	100	3,4	7,6
42.- Operadores maq. Oficina	32,2	67,8	100	0,8	2,8
43.- Auxiliares s/aten. Pública	70,7	29,3	100	31,6	22,9
44.- Auxiliares c/aten. Pública	74,1	25,9	100	33,2	20,2
45.- Telefonistas, recepcionistas	72,9	27,1	100	10,4	6,7
46.- Cajeros-taquilleros	72,3	27,7	100	12,4	8,2
TOTAL	63,6	36,4	100	100	100

Fuente: EPA – IV Trimestre - 2003
Elaboración propia

Gráfico 25



En cuanto a los grupos correspondientes a las ocupaciones cualificadas de los servicios (*tabla 32 y gráfico 26*), la agricultura (*tabla 33 y gráfico 27*) y la industria y construcción (*tabla 34 y gráfico 28*), su aportación al empleo total es del 14,4, 3,6 y 16,9 por cien respectivamente, siendo mayoría las mujeres en el primero de ellos y quedando muy infrarepresentadas en los otros dos, con algunas oscilaciones significativas que se visualizan con facilidad, si bien aportan escasas novedades sobre lo ya indicado con anterioridad a este respecto.

Tabla 32

EMPLEO CUALIFICADO DE LOS SERVICIOS, POR TIPO DE OCUPACIÓN Y SEXO (EN %). ESPAÑA, 2003

	DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE CONCENTRACIÓN	
	M	H		M	H
50.-Servicios restauración	52,6	47,4	100	23,6	33,9
51.- Servicios personales	84,5	15,5	100	+35,3	10,3
52.- S. Protección – seguridad	8,2	91,8	100	1,6	27,9
53.- Dependientes de comercio	69,5	30,5	100	39,5	27,7
TOTAL	61,5	38,5	100	100	100

Fuente: EPA – IV Trimestre - 2003
Elaboración propia

Gráfico 26

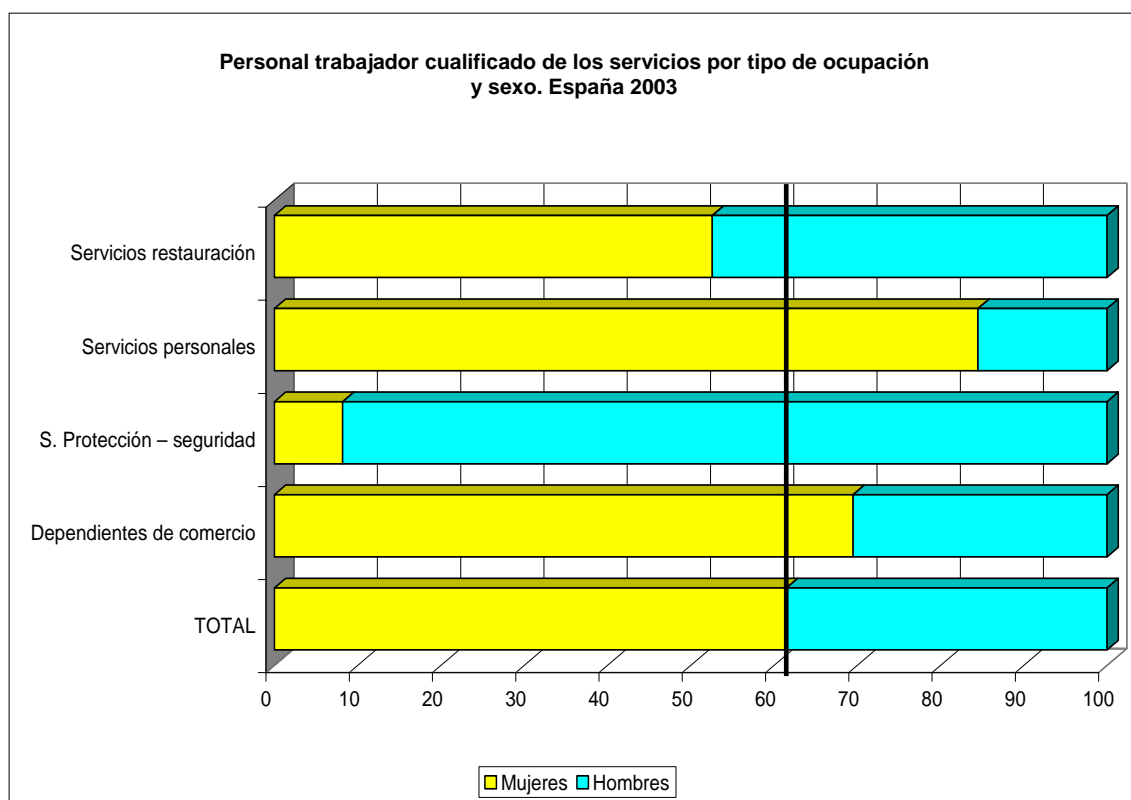


Tabla 33

EMPLEO CUALIFICADO DE LA AGRICULTURA, POR TIPO DE OCUPACIÓN Y SEXO (EN %). ESPAÑA, 2003

	DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE CONCENTRACIÓN	
	M	H	Total	M	H
60.- Trabaj. Agrícolas	17,8	82,2	100	51,9	59,6
61.- Trabaj. Ganadería	32,4	67,6	100	34,0	22,3
62.- Otras actividades	34,7	65,3	100	20,7	12,2
63.- Pescadores	17,7	82,3	100	4,0	5,8
TOTAL	23,9	76,1	100	100	100

Fuente: EPA – IV Trimestre - 2003
Elaboración propia

Gráfico 27

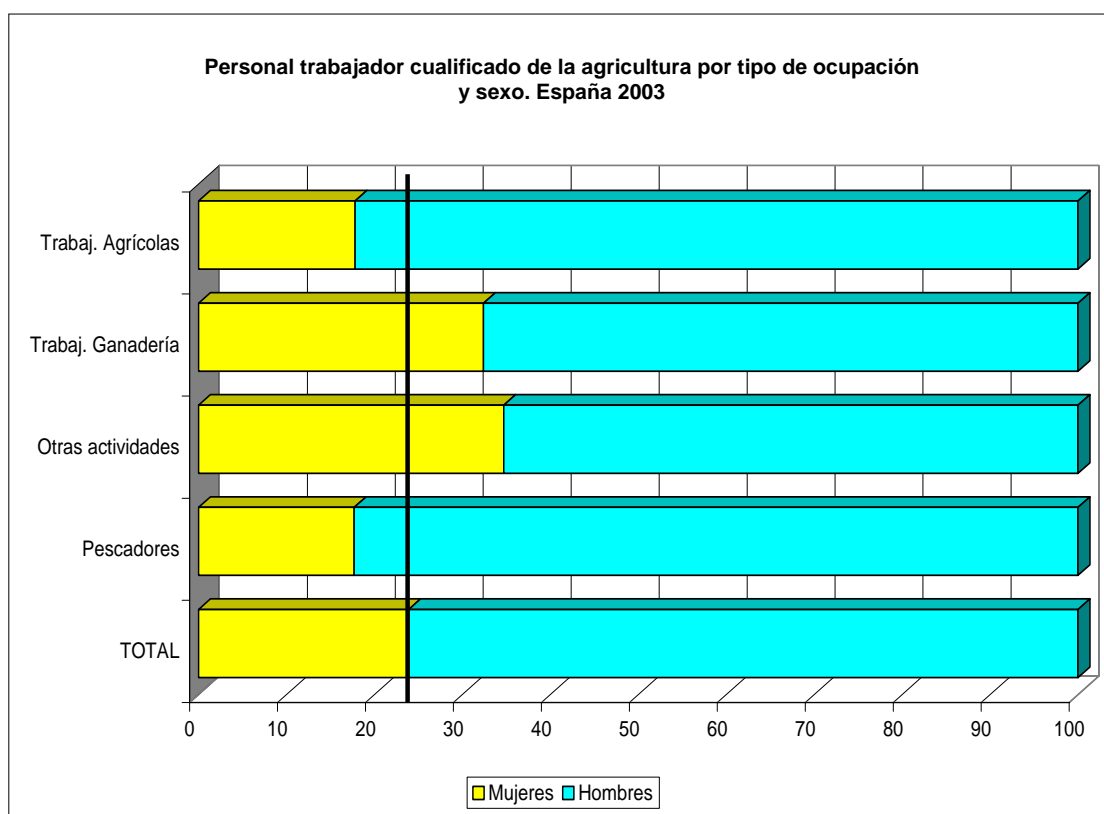


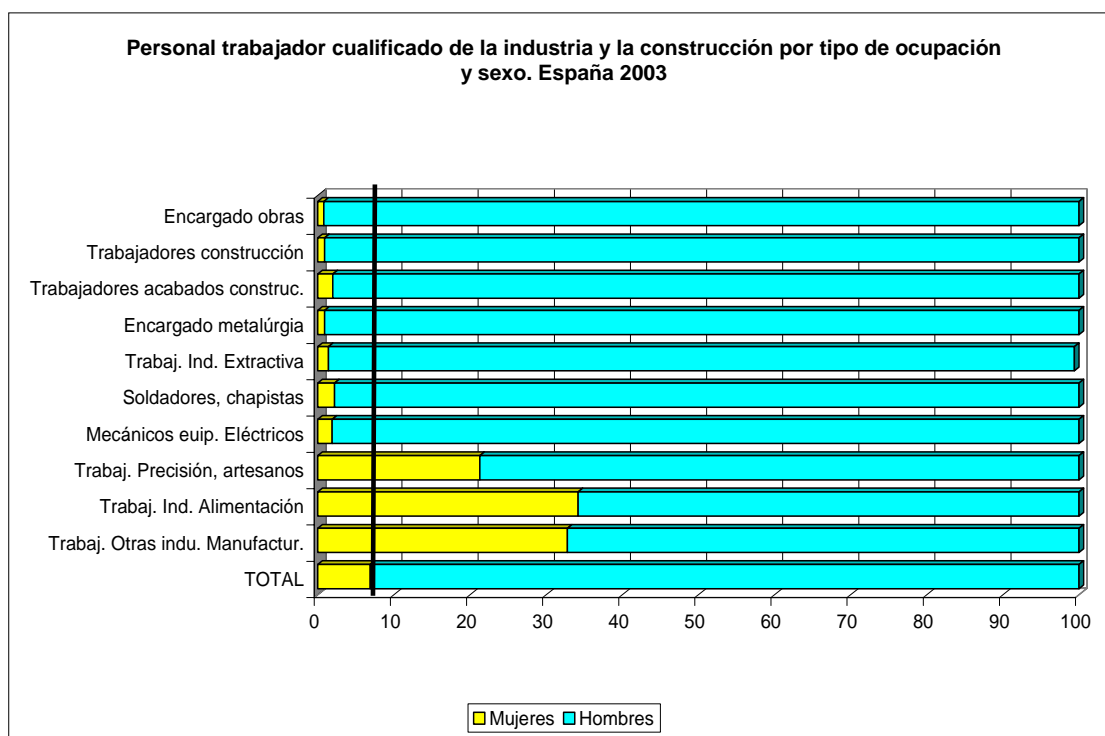
Tabla 34

**EMPLEO CUALIFICADO DE LA INDUSTRIA Y LA CONSTRUCCIÓN,
POR TIPO DE OCUPACIÓN Y SEXO (EN %). ESPAÑA, 2003**

	DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE CONCENTRACIÓN	
	M	H	Total	M	H
70.- Encargado obras	0,8	99,2	100	0,3	2,7
71.- Trabajadores construcción	0,9	99,1	100	3,5	28,2
72.- Trabajadores acabados construc.	2,0	98,0	100	6,2	22,3
73.- Encargado metalurgia	0,9	99,1	100	0,2	1,6
74.- Trabaj. Ind. Extractiva	1,4	98,0	100	0,2	1,3
75.- Soldadores, chapistas	2,2	97,8	100	3,4	11,2
76.- mecánicos euip. Eléctricos	1,9	98,1	100	5,2	19,3
77.- Trabaj. Precisión, artesanos	21,3	78,7	100	12,0	3,3
78.- Trabaj. Ind. Alimentación	34,2	65,8	100	35,1	5,0
79.- Trabaj. Otras indu. Manufactur.	32,8	67,2	100	33,7	5,1
TOTAL	6,9	93,1	100	100	100

Fuente: EPA – IV Trimestre - 2003
Elaboración propia

Gráfico 28



Más significativa resulta la información que aporta la desagregación de los dos grupos inferiores de la jerarquía ocupacional. Por una parte, el etiquetado como "operarios" (tabla 35 y gráfico 29 representa el 9,9% del empleo actual, con una

distribución interna globalmente favorable a los hombres, si bien se observan algunas diferencias importantes: si la cuota de representación de las mujeres es en este caso del 12,9%, su mayor índice de concentración se produce en las categorías manuales (operadores/montadores), accediendo con notable dificultad a los empleos con responsabilidad de taller, tales como jefes de equipo y encargados.

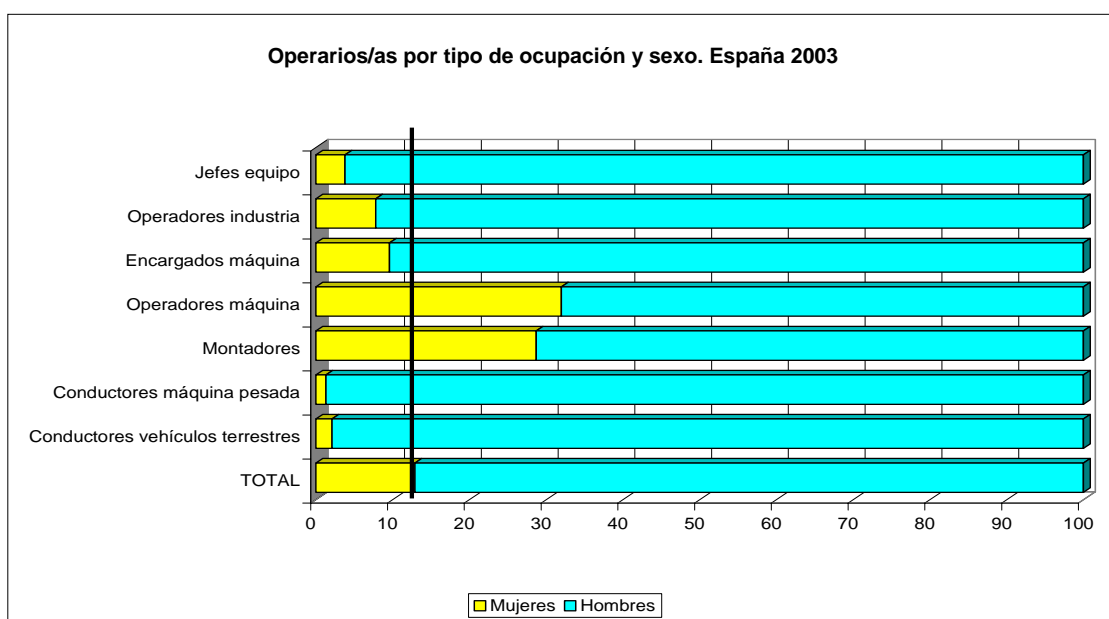
Tabla 35

OPERARIAS/OS POR TIPO DE OCUPACIÓN Y SEXO (EN %). ESPAÑA, 2003

	DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE CONCENTRACIÓN	
	M	H	Total	M	H
80.- Jefes equipo	3,8	96,2	100	0,5	1,7
81.- Operadores industria	7,8	92,2	100	4,3	7,6
82.- Encargados máquina	9,6	90,4	100	1,9	2,8
83.- Operadores máquina	32,0	68,0	100	65,4	20,7
84.- Montadores	28,7	71,3	100	19,7	7,3
85.-Conductores máquina pesada	1,3	98,7	100	1,1	12,4
86.- Conduc. vehículos terrestres	2,1	97,9	100	6,9	47,5
TOTAL	12,9%	87,1	100	100	100

Fuente: EPA – IV Trimestre - 2003
Elaboración propia

Gráfico 29



Finalmente, del grupo de *no cualificados* (tabla 36 y gráfico 30, que ocupa al 14,5% del empleo total, destaca especialmente la categoría 91 correspondiente a "empleados domésticos y otro personal de limpieza interior de edificios", que presenta el mayor índice de concentración, femenina en este caso, de las 66 categorías en que se desagrega la CNO.

Con casi un millón de mujeres trabajando formalmente como empleadas domésticas y de limpieza, dicha categoría constituye uno de los pilares sobre los que se sustenta la ocupación femenina. Si, por una parte, muchas mujeres han logrado incorporarse

con éxito al mercado de trabajo gracias a su acumulación de capital humano, para las que -por razones de edad, situación socioeconómica u otras- no han podido acceder a la formación necesaria, la vía de entrada al mercado de trabajo y/o a una actividad remunerada ha sido, frecuentemente, la del servicio doméstico, ocupación que incorpora una alta carga segregacionista de género, tanto desde el lado de la demanda como desde el de la oferta.

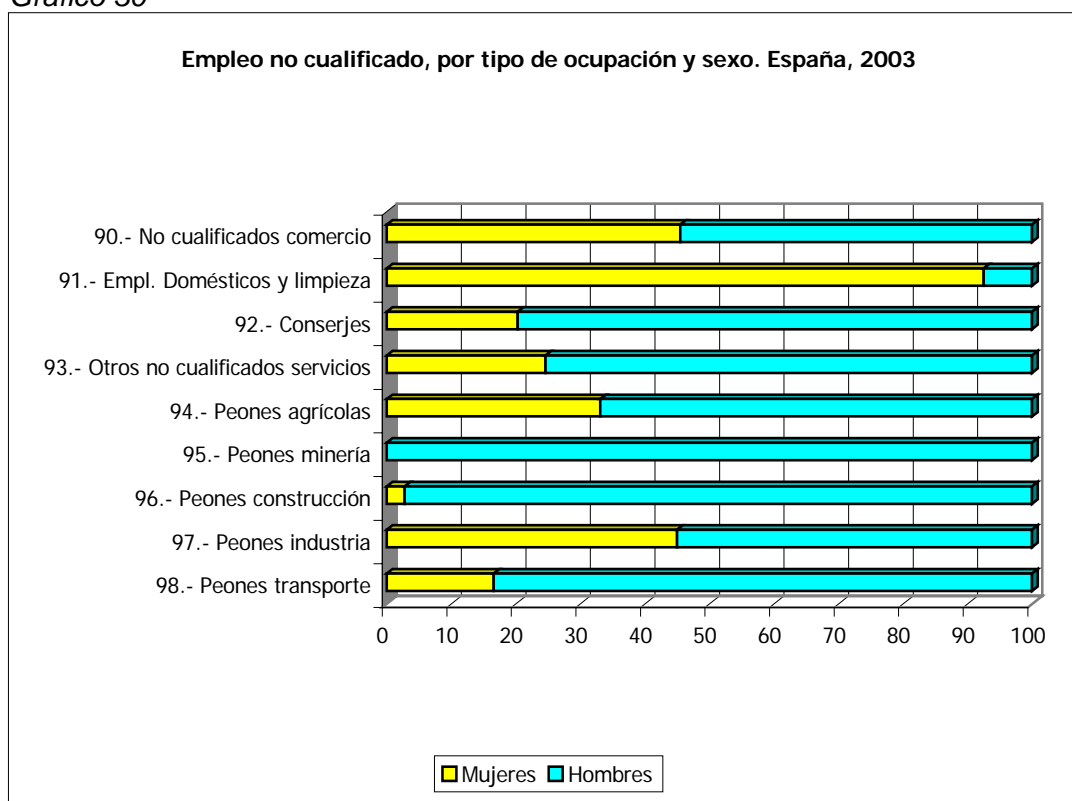
Tabla 36

**EMPLEO NO CUALIFICADO, POR TIPO DE OCUPACIÓN Y SEXO (EN %).
ESPAÑA, 2003**

	DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE CONCENTRACIÓN	
	M	H	Total	M	H
90.- No cualificados comercio	45,5	54,5	100	2,9	3,5
91.- Empl. Domésticos y limpieza	92,5	7,5	100	68,7	5,6
92.- Conserjes	20,3	79,7	100	2,6	10,3
93.- Otros no cualificados servicios	24,6	75,4	100	2,3	7,2
94.- Peones agrícolas	33,1	66,9	100	8,1	16,4
95.- Peones minería	--	100	100	--	0,4
96.- Peones construcción	28	97,2	100	0,8	27,3
97.- Peones industria	45,0	55,0	100	11,5	14,1
98.- Peones transporte	16,6	83,4	100	3,0	15,2
TOTAL	50,1	49,9	100	100	100

Fuente: EPA – IV Trimestre - 2003 Elaboración propia

Gráfico 30



IV.3.- CAMBIOS EN EL PATRÓN OCUPACIONAL DE LAS MUJERES

En los apartados anteriores se ha descrito y analizado la estructura actual del empleo desde la perspectiva de género, atendiendo a sus principales variables demográficas (edad, nivel de estudios, estado civil) y socioeconómicas (situación profesional, rama de actividad, tipo de ocupación).

Se trata ahora de completar el estudio con el análisis de la evolución del empleo femenino durante la última década, y hacerlo atendiendo fundamentalmente a su redistribución interna más que al seguimiento agregado de su desarrollo, lo que ha sido ya objeto de la evaluación correspondiente a lo largo del Informe.

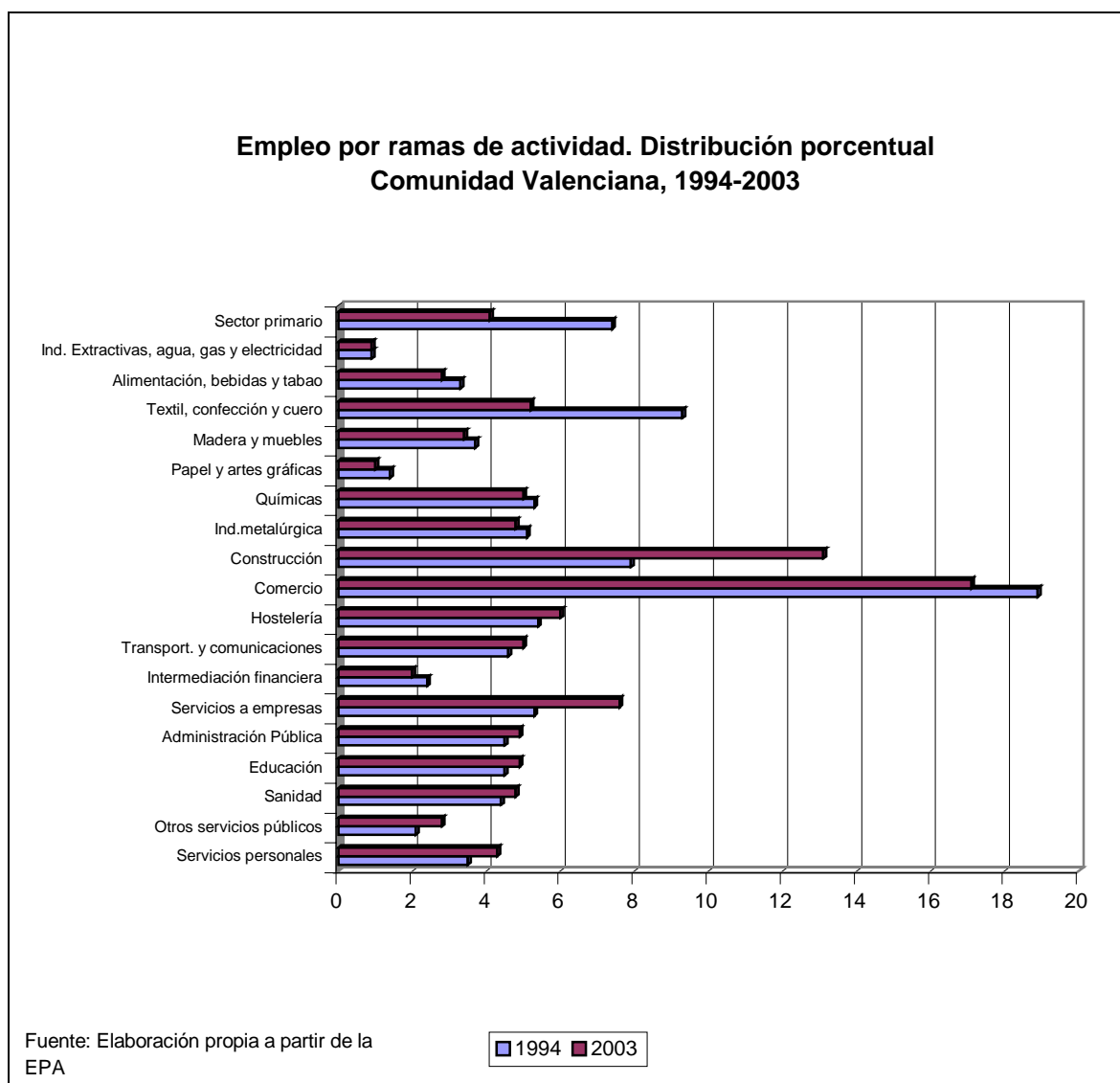
Como ya se ha dicho, entre 1994 y 2003 el empleo en la Comunidad Valenciana se incrementó en casi seiscientos mil unidades netas, lo que en términos porcentuales ha supuesto un aumento superior a los diez puntos en la tasa correspondiente, habiéndose identificado como rasgos más característicos de dicha evolución los siguientes:

- *crecimiento de la feminización*: durante el período de referencia y en la Comunidad Valenciana el empleo femenino aumentó en un 66,4%, mientras que el masculino lo hacía en un 34,0%, lo que se tradujo, asimismo, en un crecimiento mayor de las correspondientes tasas de empleo y de la feminización resultante del mismo,
- *terciarización*: desde la perspectiva sectorial hemos constatado la consolidación del proceso de modernización terciaria de nuestra estructura productiva, siendo especialmente significativo el alto grado de concentración del empleo femenino en dicho sector, lo que condiciona a su vez la segregación horizontal,
- *polarización*: la evolución del empleo por ocupaciones manifiesta, asimismo, una notable tendencia hacia una estructura dual, tanto en términos agregados como, muy especialmente, en lo que se refiere a las mujeres, con la consiguiente segregación vertical.

En el presente capítulo pretendemos analizar en detalle la evolución y recomposición del empleo de las mujeres en el contexto de tan importantes cambios estructurales, con objeto de identificar sus pautas de desarrollo y evaluar las causas y efectos de los cambios en el patrón ocupacional resultante.

Durante la última década, la distribución interna del empleo ha experimentado mutaciones significativas: de las 19 ramas de actividad (CNAE) en que el IVE desagrega los datos de la EPA correspondientes a la Comunidad Valenciana (vid. *gráfico 31*, nueve (la construcción y todas las ramas de servicios salvo la de intermediación financiera) aumentaban su tamaño relativo en detrimento de las otras nueve (sector primario y todas las ramas industriales, menos la de actividades extractiva, que se mantenía en proporciones idénticas)

Gráfico 31



Con objeto de analizar con más detalle las relaciones entre los cambios estructurales en el empleo y el proceso de *feminización*, agruparemos en adelante las ramas de actividad y/o tipos de ocupación en función de sus correspondientes tasas de feminización, constatando que presentan valores muy desiguales, tanto en su evolución diacrónica como en su situación actual.

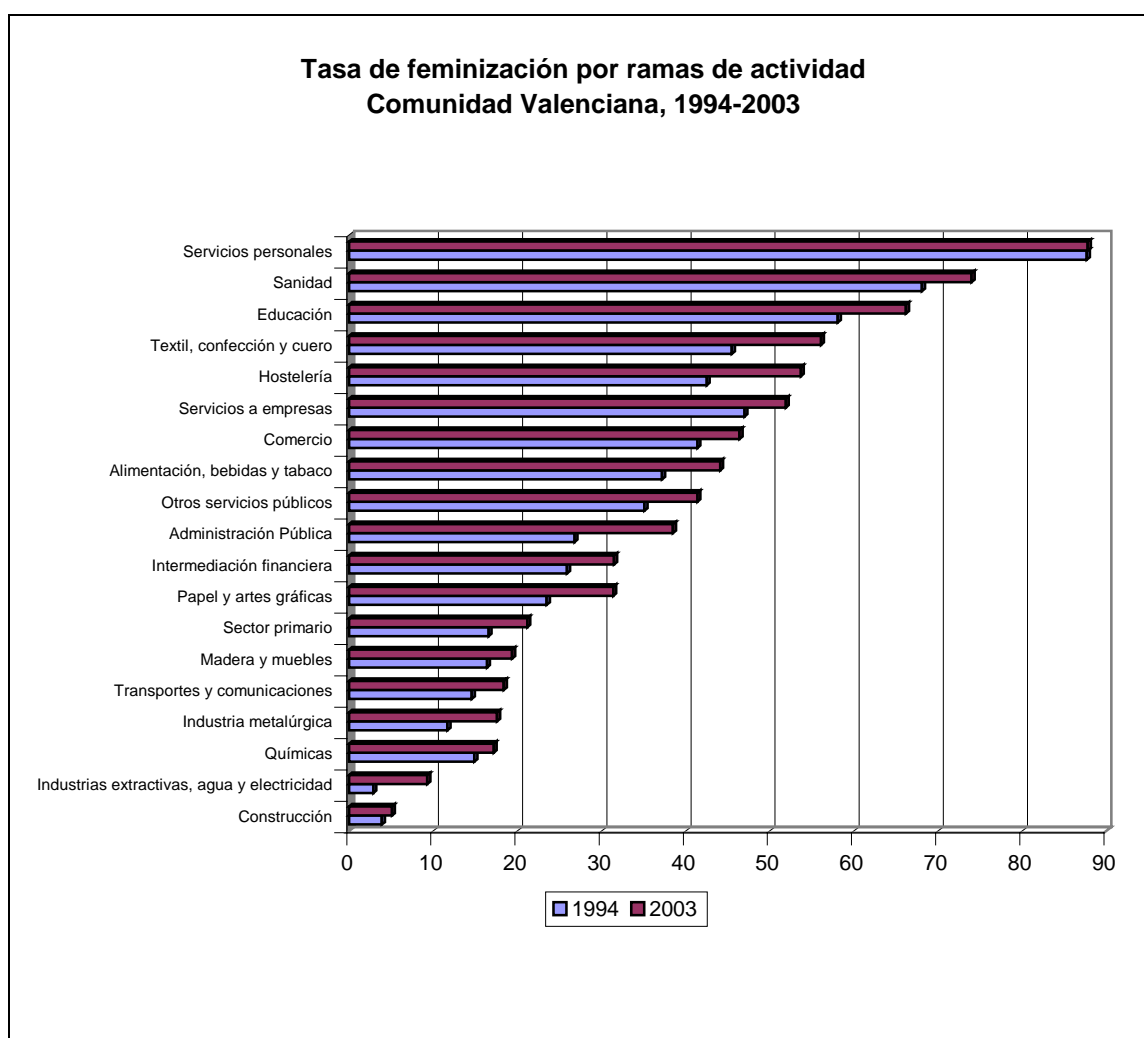
En una primera aproximación (vid. apartado IV.1 del presente Informe), utilizamos un criterio estricto para considerar femenina (o masculina) una rama de actividad u ocupación. Se consideraba "femenina" la rama de actividad (o tipo de ocupación) que integraba a más de la mitad del empleo correspondiente. Conforme a dicho criterio, el número de *ramas femeninas* se habría doblado durante la última década (vid. *tabla 20*), pasando de tres (servicios personales, sanidad y educación) a seis (los tres anteriores más textil-confección, hostelería y servicios a empresas), agrupando en cada caso el 12,4 y el 32,8 por cien, respectivamente, del empleo total.

Con objeto de profundizar en el análisis, aplicaremos ahora un criterio más relativo para la tipificación de género de las ramas de actividad y ocupaciones, considerando

"femeninas" aquellas en que la tasa de feminización concreta resulte superior a la global, que estaba situada en el 33,8% en 1994, para el ámbito de la Comunidad Valenciana, habiéndose incrementado a lo largo de la década en algo más de cinco puntos porcentuales.

En función de este criterio, la cada vez mayor feminización de la estructura ocupacional valenciana (*gráfico 32* resulta relativamente más lenta (habiendo pasado de ocho a nueve el número de *ramas femeninas*), caracterizándose todas ellas (las ya citadas más (comercio, alimentación y otros servicios públicos) por un claro sesgo de género: actividades relacionadas con la "reproducción social", prolongación o externalización mercantil de bienes y servicios tradicionalmente realizados por las mujeres en el ámbito doméstico.

Gráfico 32



Si se analiza la evolución del empleo en función de las variables sexo y rama de actividad (vid. *tabla 37*), se constata que durante la última década su crecimiento fue inferior en las ramas femeninas respecto de las masculinas (42,4 y 48,4 por cien, respectivamente), distribuyéndose el nuevo empleo creado (*tabla 38* y *gráfico 33* casi

por mitades entre mujeres y hombres, si bien con significativas diferencias de género en relación con las ramas de actividad, que ponen de manifiesto la persistencia, en

ambos casos, de factores de segregación horizontal que resultan, con todo, más fuertes en el caso de las mujeres: el 78,4% de las nuevas ocupadas se concentran en las *ramas femeninas*, proporción superior a la representada por los hombres en las *ramas masculinas*.

Tabla 37

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN LA COMUNIDAD VALENCIANA, POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y SEXO

POBLACIÓN OCUPADA			VARIACIÓN	
	1994	2003	V. Abs.	%
RAMAS FEMENINAS				
Mujeres	337.153	553.727	216.574	64,2
Hombres	359.068	437.523	78.455	21,8
Total	696.221	991.250	295.029	42,4
RAMAS MASCULINAS				
Mujeres	79.010	138.633	59.623	75,5
Hombres	453.559	651.538	197.979	43,6
Total	532.569	790.171	257.602	48,4
TOTAL EMPLEO				
Mujeres	416.163	692.361	276.198	66,4
Hombres	812.627	1.089.061	276.434	34,0
Total	1.228.790	1.781.421	552.631	44,9

Fuente.- IVE, Encuesta de Población Activa
Elaboración propia

Gráfico 33

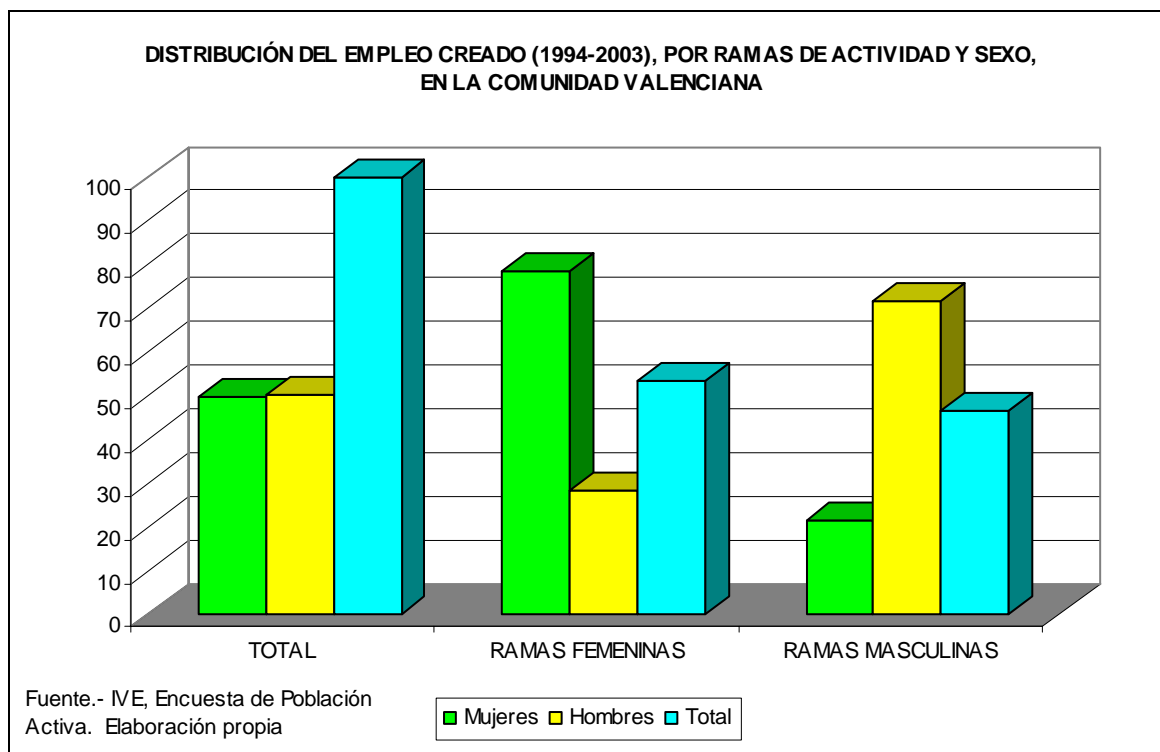


Tabla 38

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO CREADO (1994-2003), POR
RAMAS DE ACTIVIDAD Y SEXO, EN LA COMUNIDAD VALENCIANA**

	TOTAL	RAMAS FEMENINAS	RAMAS MASCULINAS	TOTAL
Mujeres	49,9	78,4	21,6	100
Hombres	50,1	28,4	71,6	100
Total	100,	53,4	46,6	100

Fuente.- IVE, Encuesta de Población Activa
Elaboración propia

En términos relativos, las *ramas femeninas* han pasado de agrupar el 56,7% del empleo total al 55,5%, lo que representa una variación de -2,1 puntos porcentuales (vid. *tabla 39*), mientras que las *ramas masculinas* veían incrementada su cuota en 2,7 puntos manteniéndose, sin embargo, significativas diferencias dentro de cada grupo.

Tabla 39

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA, POR RAMAS DE
ACTIVIDAD Y SEXO. COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 - 2003**

RAMA DE ACTIVIDAD	DISTR. OCUP.		VARIACIÓN		
	1994	2003	Total	Mujeres	Hombres
Servicios personales	3,5	4,3	+22,8	+ 8,9	+ 33,3
Sanidad	4,4	4,8	+ 9,1	+ 4,5	- 4,7
Educación	4,5	4,9	+ 8,9	+ 8,9	- 6,9
Textil, confección y cuero	9,3	5,2	- 44,1	- 40,0	- 51,9
Hostelería	5,4	6,0	11,1	+ 23,9	- 2,3
Servicios a empresas	5,3	7,6	+43,4	+ 38,3	+ 40,5
Comercio	18,9	17,1	- 9,5	- 11,7	- 11,3
Alimentación, bebidas y tabaco	3,3	2,8	-15,1	- 13,5	- 21,8
Otros servicios públicos	2,1	2,8	+33,3	+ 36,4	+ 28,6
Ramas femeninas	56,7	55,5	- 2,1	- 1,3	- 10,1
Administración Pública	4,5	4,9	+ 8,9	+ 33,3	- 2,0
Intermediación financiera	2,4	2,0	- 16,7	- 11,1	- 18,5
Papel y artes gráficas	1,4	1,0	- 28,6	- 11,1	- 25,0
Sector primario	7,4	4,1	-44,6	- 36,1	- 43,6
Madera y muebles	3,7	3,4	- 8,1	- 5,5	- 4,2
Transportes y comunicaciones	4,6	5,0	+ 8,7	+ 26,3	+ 13,5
Industria metalúrgica	5,1	4,8	-5,9	+ 29,4	- 1,5
Químicas	5,3	5,0	-5,7	- 8,3	---
Ind. Extractivas, agua y electricidad	0,9	0,9	---	+ 100	---
Construcción	7,9	13,1	+65,8	+ 88,9	+ 76,5
Ramas masculinas	43,3	44,5	+ 2,7	+ 5,2	+ 8,1

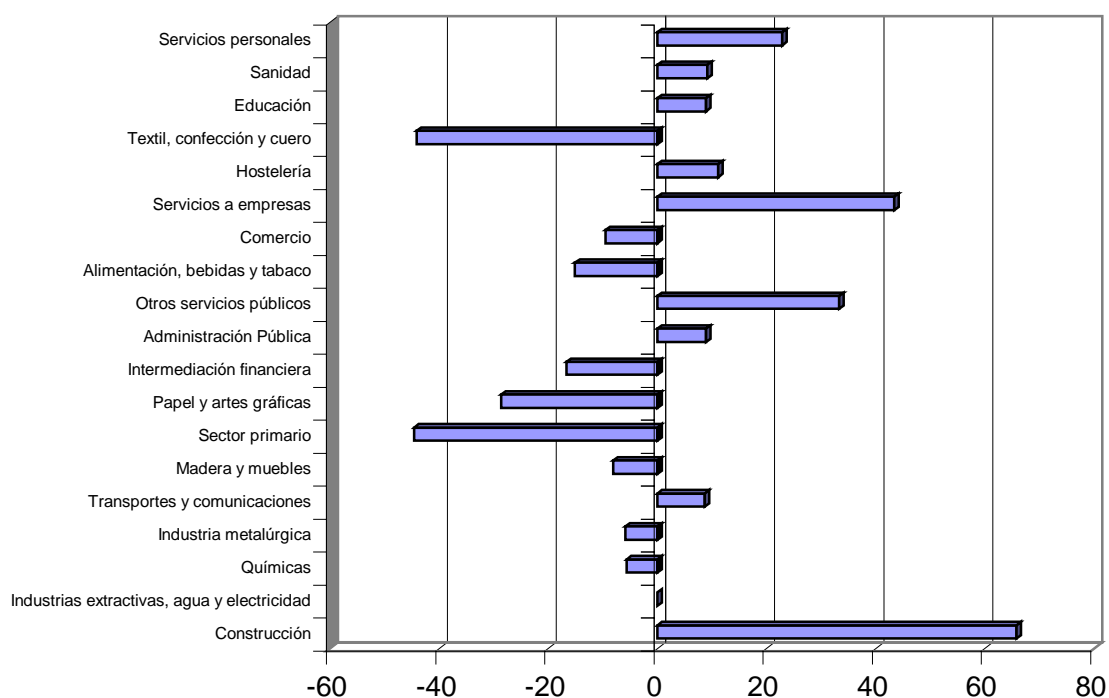
Fuente.- Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Elaboración propia

Efectivamente, si analizamos la variación del empleo por ramas de actividad ordenadas según su tasa de feminización (*gráficos 34 y 35*) comprobamos la existencia de pautas no homogéneas, pues de las nueve *ramas femeninas*, seis incrementan su participación porcentual sobre el empleo total (servicios personales,

sanidad, educación, hostelería, servicios a empresas y otros servicios públicos) y en las tres restantes disminuye (textil, comercio y alimentación), proporción que se invierte en el caso de las *ramas masculinas*.

Gráfico 34

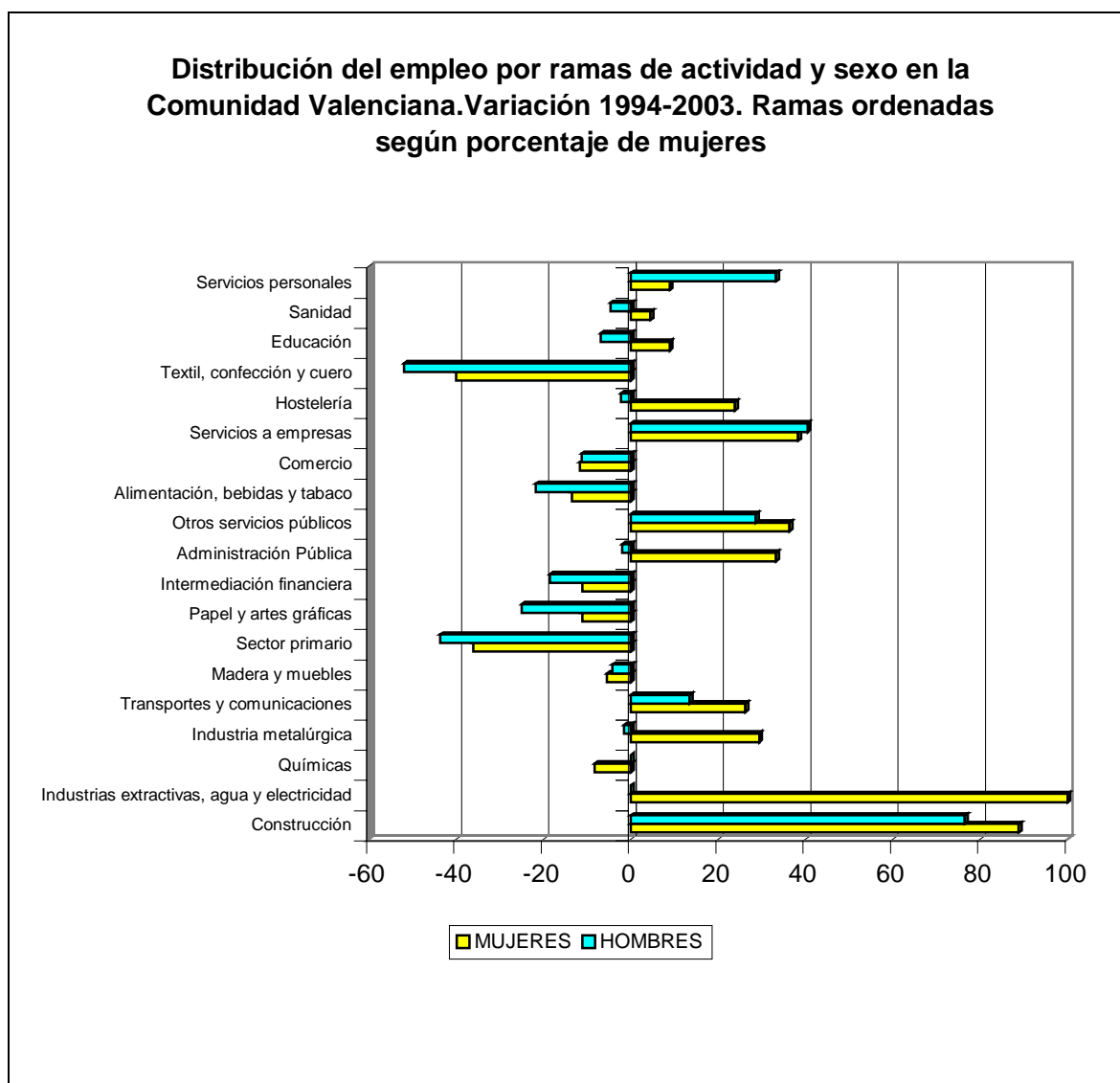
**Distribución del empleo total por ramas de actividad en la Comunidad Valenciana.
Variación 1994-2003. Ramas ordenadas según porcentaje de mujeres**



Así pues, si como hemos visto el empleo femenino crece cuantitativamente de forma sostenida, su distribución por ramas de actividad dista mucho de ser homogénea, al tiempo que la velocidad de su expansión parece disminuir en torno a la frontera simbólica de la geografía de género, encontrando notables dificultades para incrementar su presencia en las ramas masculinas.

Para confirmar o impugnar dicha impresión y, en cualquier caso, cuantificar su alcance, analizaremos la evolución del empleo por sectores y ramas de actividad, así como sus índices de concentración y segregación, tanto parciales como globales.

Gráfico 35



Por lo que se refiere a la distribución sectorial del empleo, y con carácter complementario a lo ya señalado en el apartado correspondiente (vid. cap. IV.1), se confirma la importancia del proceso de *terciarización*, pues más de dos tercios del empleo creado durante el período de referencia lo ha sido en el sector servicios (vid. *tabla 40*), siendo ocupado la mayor parte del mismo por mujeres.

Tabla 40

CRECIMIENTO Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO CREADO ENTRE 1994 Y 2003, POR SEXO Y SECTOR ECONÓMICO

	CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN OCUPADA			DISTRIBUCIÓN DEL NUEVO EMPLEO		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
AGRICULTURA	-19,1	3,4	-23,8	-3,2	28,9	71,1
INDUSTRIA	15,6	28,5	10,9	10,1	49,1	50,9
CONSTRUCCIÓN	140,1	212,8	137,2	24,6	5,9	94,1
SERVICIOS	55,4	79,8	36,1	68,4	63,5	36,5
TOTAL	44,9	66,4	34,0	100,	49,9	50,1

Fuente.- IVE, Encuesta Población Activa

Tabla 41

CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN OCUPADA Y DISTRIBUCIÓN DEL NUEVO EMPLEO, POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y SEXO (EN %) COMUNIDAD VALENCIANA, 1994-2003

	CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN OCUPADA			DISTRIBUCIÓN DEL NUEVO EMPLEO	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Servicios personales	79,7	80,1	77,7	88,1	11,9
Sanidad	60,0	73,9	30,3	83,9	16,1
Educación	59,3	81,5	28,5	79,8	20,2
Textil, confección y cuero	-18,5	0,5	-34,4	+1,3	-101,3
Hostelería	63,2	106,2	31,5	71,4	28,6
Servicios a empresas	107,7	129,7	88,3	56,6	43,4
Comercio	31,1	47,2	19,7	62,7	37,3
Alimentación, bebidas y tabaco	21,3	43,6	8,0	76,3	23,7
Otros servicios públicos	94,2	129,2	75,2	48,2	51,8
Total ramas femeninas	42,4	64,2	21,8	73,4	26,6
Administración Pública	56,4	124,5	31,5	59,2	40,8
Intermediación financiera	20,9	47,2	11,7	58,4	41,6
Papel y artes gráficas	5,5	41,1	-5,4	175,7	-75,7
Sector primario	-19,1	3,4	-23,6	+2,9	-102,9
Madera y muebles	31,5	55,4	26,8	28,9	71,1
Transportes y comunicaciones	58,6	99,4	51,6	24,8	75,2
Industria metalúrgica	39,5	109,4	30,2	32,5	67,5
Químicas	36,4	56,2	32,9	23,1	76,9
Ind. extractiv, agua y electricidad	39,9	346,7	30,7	25,2	74,8
Construcción	140,1	212,8	137,2	5,9	94,1
Total ramas masculinas	48,4	75,5	43,6	23,1	76,9
TOTAL GENERAL	44,9	66,4	34,0	49,9	50,1

Fuente.- IVE, Encuesta de Población Activa. Elaboración propia

Por ramas de actividad (*tabla 41*), comprobamos que el empleo global sólo disminuye en dos de ellas (agricultura e industria textil), mientras que experimenta un crecimiento alto (superior al 60 por cien) en seis ramas (servicios personales,

sanidad, hostelería, servicios a empresas, construcción y otros servicios públicos), siendo medio (entre el 30 y el 60 por cien) en otras ocho y bajo (inferior al 30%) en las ramas de alimentación, artes gráficas e intermediación financiera.

El empleo femenino crece comparativamente más en las *ramas masculinas* (75,5%) que en las femeninas (64,2%), lo que se traduce en un mayor equilibrio en el reparto global del empleo, reduciéndose la distancia entre ambos bloques desde los 13,4 puntos porcentuales en 1994 a los once actuales, si bien persisten comportamientos diferenciales entre mujeres y hombres.

Por su parte, el *índice de segregación parcial* aumentaría en las ramas femeninas y se mantendría en las masculinas (vid. *tabla 42*):

- la segregación resulta favorable (y creciente) para las mujeres en las *ramas femeninas*, en las que, en la hipótesis de la paridad, habría casi el doble de mujeres que de hombres (198 por cada 100)
- en las *ramas masculinas*, la segregación resulta negativa (y estancada) para las mujeres, puesto que incluso en el caso de alcanzarse la igualdad numérica global, persistirían las diferencias, puesto que de cada 100 hombres habría sólo 34 mujeres ocupadas en las mismas.

Tabla 42

INDICES DE CONCENTRACIÓN Y SEGREGACIÓN HORIZONTAL

	IND. CONCENTRACIÓN		ÍND. SEGREGACIÓN	
	1994	2003	1994	2003
RAMAS FEMENINAS				
Mujeres	81,0	79,9	+ 0,83	+ 0,98
Hombres	44,2	40,2	--	--
RAMAS MASCULINAS				
Mujeres	19,0	20,1	-0,66	-0,66
Hombres	55,8	59,8	--	--

Fuente.- IVE, Encuesta de Población Activa. Elaboración propia

Así las cosas, el *índice global de segregación horizontal*⁶ habría pasado, según nuestros cálculos, del 36,8 en 1994, al 40,0 diez años después, lo que significa que aún habiéndose incrementado notablemente el empleo femenino, tanto en términos absolutos como relativos, su distribución interna sigue profundamente segregada en función del género, hasta el punto de haber aumentado incluso dichas diferencias durante la última década, de manera que, para alcanzar una distribución paritaria del

⁶ Se trata de un índice sintético que resume la segregación existente en el conjunto de todas las ramas de actividad. Se calcula (Castaño, 1999:110) como el sumatorio de la diferencia, en valores absolutos, entre los índices de concentración de mujeres y hombres para cada una de las ramas consideradas. El valor absoluto permite que, en el cálculo del indicador, se sumen, sin anularse mutuamente, los valores positivos (segregación favorable a las mujeres) con los negativos (segregación favorable a los hombres). Sin embargo, según esta definición del indicador, los valores positivos suman lo mismo que los negativos, y ello hace necesario dividir por dos el resultado del sumatorio, con el fin de no sobrestimar la segregación. Es decir, al restar los índices de concentración en lugar de dividirlos, la segregación total a favor del hombre suma lo mismo que la segregación total a favor de la mujer. Sin embargo, la segregación es sólo una, así si un grupo de mujeres se moviera de una rama con segregación femenina a otra favorable al colectivo masculino, eso reduciría doblemente el índice de segregación, disminuyendo las diferencias porcentuales por sexo tanto en la rama de la que salen como en la rama a la que se incorporan. Por ello, la medición del auténtico nivel de segregación global es la mitad del sumatorio de los valores absolutos

empleo 40 personas de cada cien (tres más que hace diez años) deberían cambiar de rama de actividad (de *masculinizadas* a *feminizadas*, o viceversa).

Nos referiremos, finalmente, al proceso de *polarización* del empleo, en la línea de lo ya indicado a este respecto con anterioridad (vid. cap. IV.2), recordando que se trata en este caso de datos nacionales, ante la imposibilidad estadística de desagregación suficiente a nivel regional.

Durante la pasada década parece haberse consolidado un cierto dualismo (vid. *gráfico 36*), consistente en el crecimiento de los grupos situados en los extremos superior (profesionales y técnicos) e inferior (no cualificados) de la clasificación ocupacional, especialmente significativo en el caso de las mujeres (*gráfico 37*)

Gráfico 36

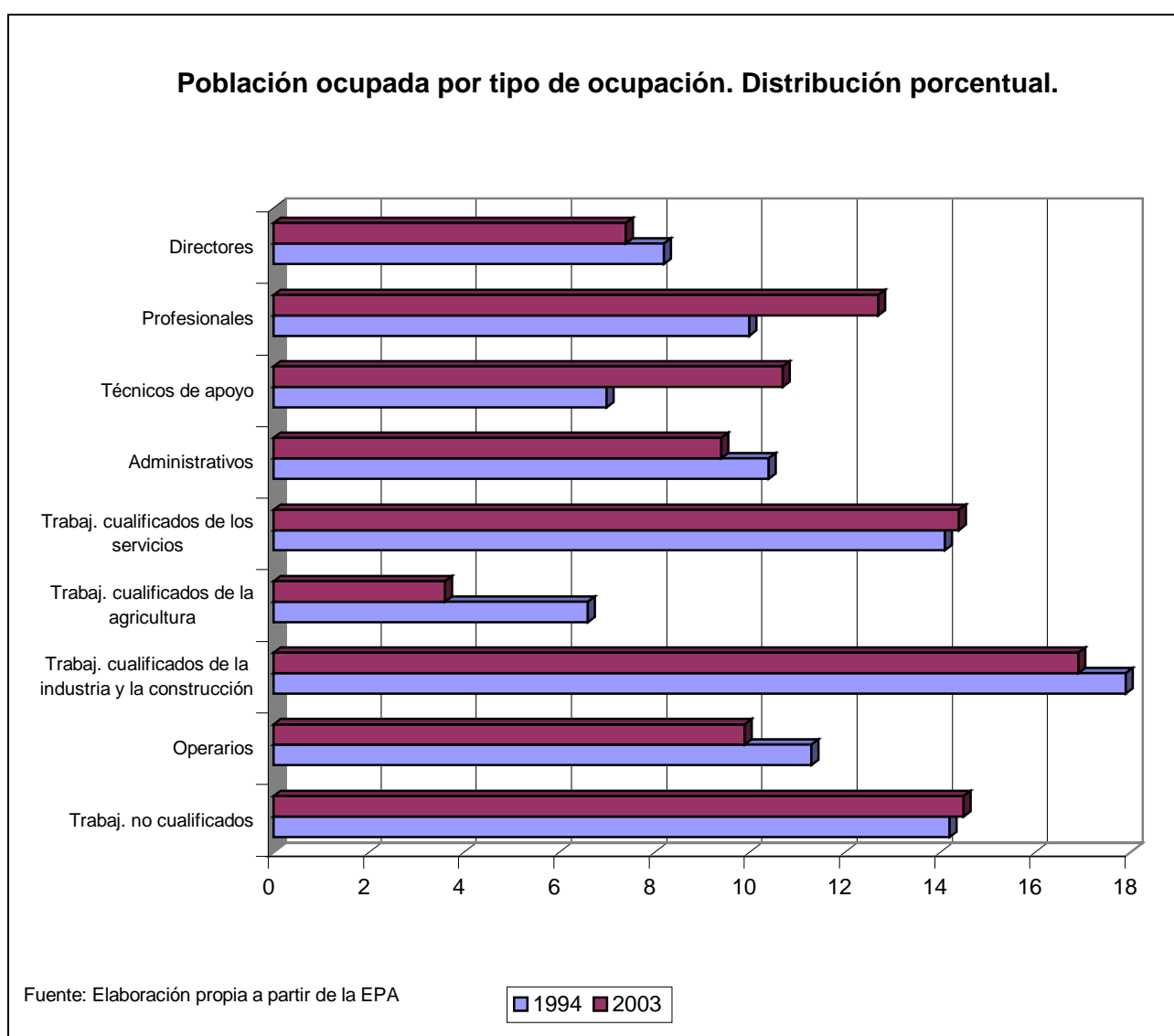
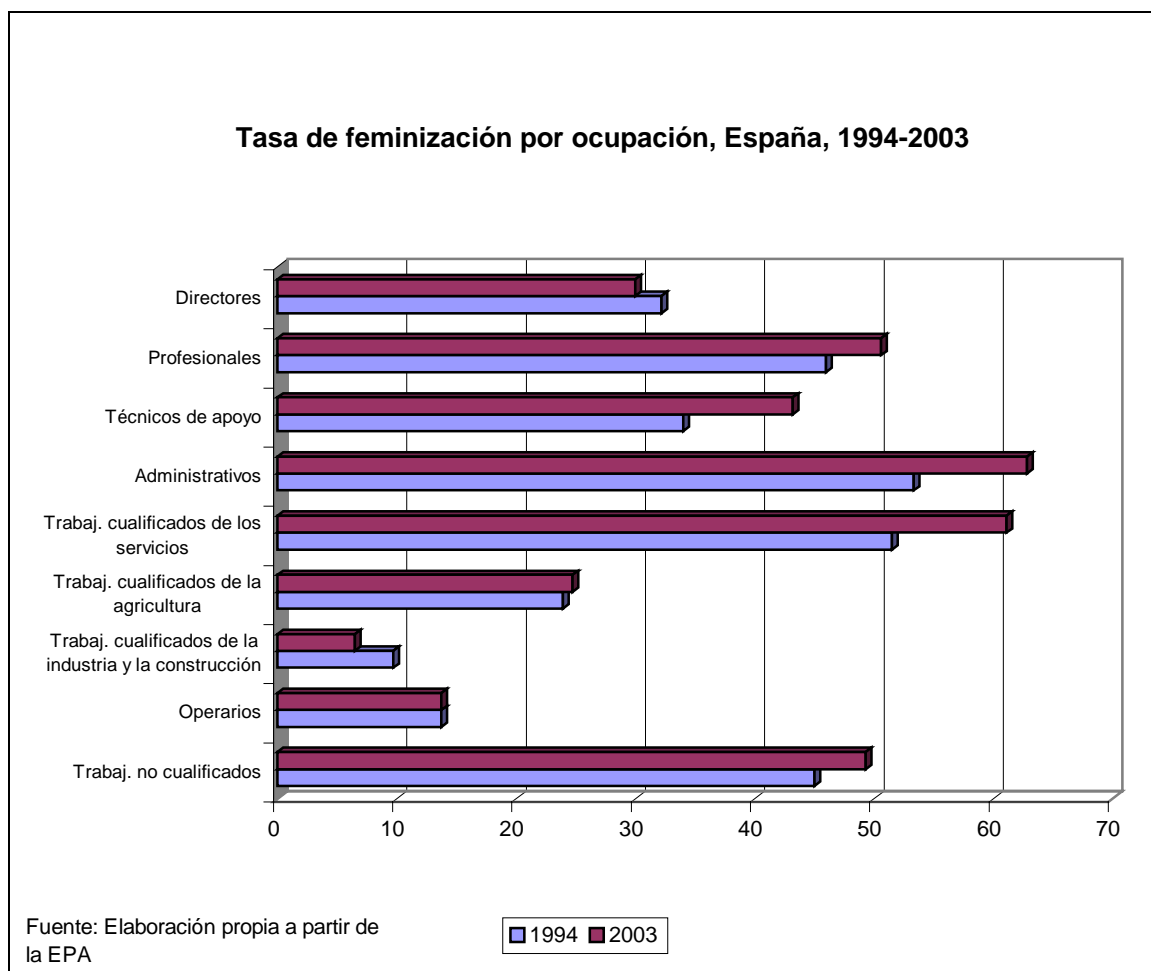


Gráfico 37



Conforme al criterio de clasificación que venimos utilizando, los grupos de la CNO se distribuirían en *ocupaciones femeninas* (grupos 2, 3, 4, 5 y 9, equivalentes a los profesionales, técnicos de apoyo, administrativos, trabajadores cualificados de los servicios y, finalmente, los no cualificados en general) y *ocupaciones masculinas* (grupos 1, 6, 7 y 8, equivalentes a personal directivo, trabajadores cualificados de la agricultura, la industria y construcción y los operarios).

Durante la pasada década, el 52,2% del empleo creado a nivel nacional fue ocupado por mujeres, con un altísimo grado de concentración en las ocupaciones definidas como femeninas (vid. *tabla 43* y *gráfico 38*), mientras que la distribución ocupacional del empleo masculino resultaba mucho más equilibrada.

Analizando la evolución y distribución del empleo por grupos de ocupaciones (vid. *tabla 44*), se observa que en las definidas como femeninas todos los grupos crecen por encima de la media (menos el del personal administrativo), siendo especialmente significativo el caso de los grupos superiores de la escala (profesionales y técnicos), mientras que en las *ocupaciones masculinas* los incrementos son mucho menores, registrándose incluso un descenso absoluto en el caso del grupo 6.

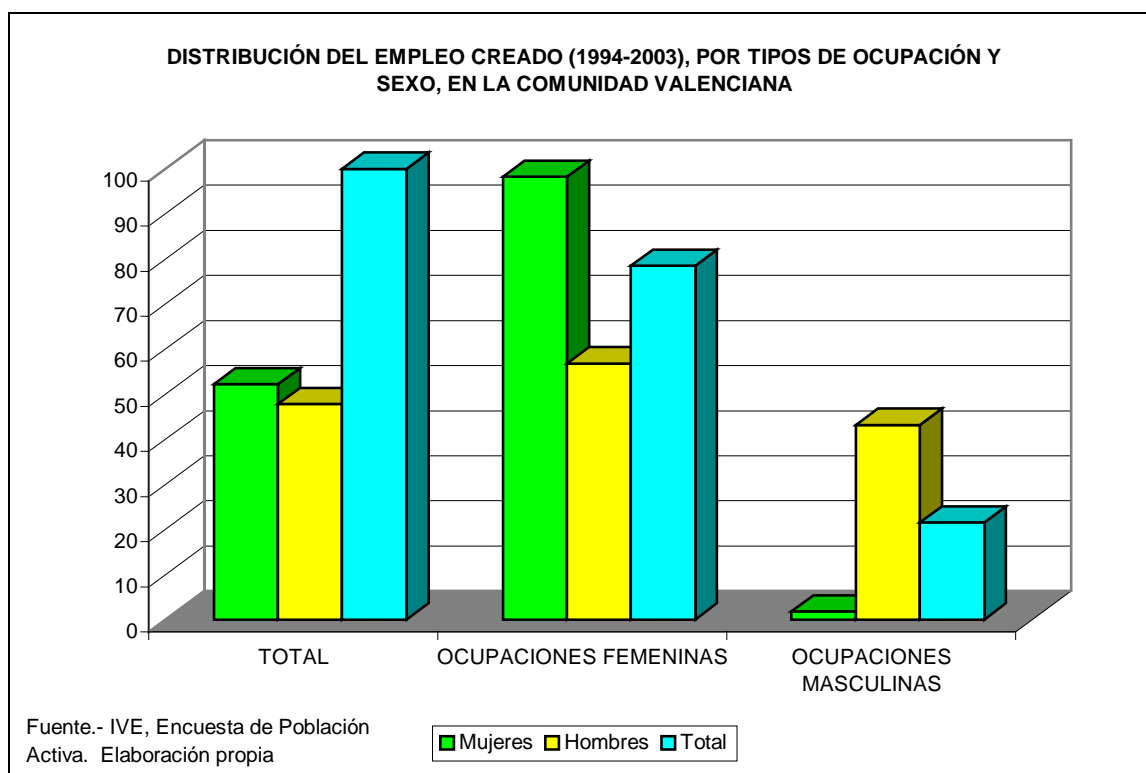
Tabla 43

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO CREADO (1994-2003), POR TIPO DE OCUPACIÓN, EN ESPAÑA

	TOTAL	OCUPACIONES FEMENINAS	OCUPACIONES MASCULINAS	TOTAL
Mujeres	52,2	98,2	1,8	100
Hombres	47,8	56,8	43,2	100
Total	100,	78,5	21,5	100

Fuente.- INE, Encuesta de Población Activa
Elaboración propia

Gráfico 38



La distribución entre mujeres y hombres del nuevo empleo creado durante la pasada década requiere de mayores precisiones analíticas, pues parece apuntar hacia el mantenimiento e incluso expansión de la segregación ocupacional vertical.

Si como hemos comprobado, el crecimiento del empleo femenino dobla porcentualmente al masculino, su redistribución interna sigue pautas diferenciadas

según el grupo ocupacional de que se trate: mayor entre el personal administrativo, de los servicios y los no cualificados; similar entre los profesionales y los técnicos de apoyo y, finalmente, muy desigual entre los grupos restantes, siendo especialmente significativo el caso del personal directivo, grupo en el que por cada empleo nuevo ocupado por mujeres se contabilizan más de dos adjudicados a hombres, con la resultante de un alejamiento de las posiciones de poder en las organizaciones por parte de las mujeres, cuyo índice de concentración en dicho *grupo 1* disminuye casi dos puntos (del 7,8 en 1994 al 5,9 diez años después).

Tabla 44

**CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN OCUPADA Y DISTRIBUCIÓN DEL NUEVO EMPLEO, POR TIPO DE OCUPACIÓN Y SEXO (EN %).
ESPAÑA, 1994-2003**

	CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN OCUPADA			DISTRIBUCIÓN DEL NUEVO EMPLEO	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Administrativos	24,2	48,7	-3,5	106,7	-6,7
Trabaj. Cualific. de los servicios	40,5	65,1	13,5	84,1	15,9
Profesionales	74,3	84,6	64,8	54,5	45,5
Trabaj. no cualificados	40,1	56,7	26,6	63,4	36,6
Técnicos de apoyo	109,2	163,9	81,1	50,9	49,1
Ocupaciones femeninas	52,1	72,1	34,1	65,7	34,3
Directores	24,4	24,9	24,2	31,3	68,7
Trabaj. Cualific. de la agricultura	-25,4	-30,3	-23,7	-30,5	-69,5
Operarios	19,9	7,1	22,1	5,2	94,8
Trabaj. Cualif. Ind. y construc.	29,9	7,8	31,9	2,2	97,8
Ocupaciones masculinas	17,9	4,6	20,7	4,3	95,7
TOTAL GENERAL	37,0	57,4	26,6	52,2	47,8

Fuente.- Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Elaboración propia

La resultante es una evolución cruzada de los índices de segregación (*tabla 45*), que refuerza las tendencias hacia la polarización a las que ya se ha hecho referencia. En las *ocupaciones femeninas* se incrementa ligeramente la segregación positiva favorable a las mujeres, mientras que en las *ocupaciones masculinas* el aumento de la segregación negativa casi dobla en términos porcentuales al anterior.

Tabla 45

INDICES DE CONCENTRACIÓN Y SEGREGACIÓN VERTICAL

	IND. CONCENTRACIÓN		ÍND. SEGREGACIÓN	
	1994	2003	1994	2003
OCUPACIONES FEMENINAS				
Mujeres	78,4	85,4	+ 0,77	+ 0,83
Hombres	44,2	46,7	--	--
OCUPACIONES MASCULINAS				
Mujeres	21,6	14,5	-0,61	-0,72
Hombres	55,3	52,7	--	--

Fuente.- IVE, Encuesta de Población Activa. Elaboración propia

En consecuencia, el *índice de segregación global* para esta variable, es decir, las diferencias en la ubicación por ocupaciones entre hombres y mujeres, habría aumentado durante la pasada década del 33,1 al 33,8, lo que significa que mientras en 1994 bastaba con que cambiaran de ocupación (en dirección hacia otras que favorecieran la homogeneidad) 33 mujeres u hombres, diez años después dicho número habría aumentado en casi seis puntos porcentuales, ampliando con ello la brecha ocupacional.

Con objeto de incorporar mayores precisiones a esta evaluación de la segregación vertical, y conscientes de que la ubicación en la jerarquía ocupacional mantiene un algo grado de correlación positiva con los niveles de cualificación y siendo éstos mucho mayores en los grupos de edad más jóvenes, seguidamente intentaremos completar nuestro análisis con los datos relativos a la distribución ocupacional de mujeres y hombres por grupos de edad, analizando primero su distribución estructural (*tabla 46*) y, posteriormente sus tasas de feminización (*tabla 47*) e índices de segregación (*tabla 48*), correspondientes en todos los casos a datos nacionales por las razones ya indicadas.

Tabla 46

EVOLUCIÓN DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD (EN %). ESPAÑA, 1994 – 2003

GRUPO CNO	SEXO	GRUPOS DE EDAD											
		TOTAL		16 – 24		25 - 34		35 –44		45 - 54		55 +	
		1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003
1 Directores	Mujeres	7,8	5,9	1,6	1,1	5,2	3,8	8,4	6,1	12,6	8,0	15,9	15,2
	Hombres	8,3	8,6	1,8	1,1	6,1	5,3	9,4	9,7	11,4	11,6	11,6	14,3
2 Profesionales	Mujeres	13,7	16,3	3,9	6,1	17,2	18,0	18,4	18,8	11,8	16,9	9,0	13,4
	Hombres	8,2	9,9	1,8	2,3	10,0	11,5	9,9	10,3	7,6	10,8	7,6	9,9
3 Técnico Apoyo	Mujeres	6,6	11,7	6,9	9,8	8,7	14,5	6,6	11,4	5,1	10,6	2,4	6,9
	Hombres	6,6	9,6	4,4	5,7	7,2	10,5	7,3	10,6	6,8	9,6	5,3	7,9
4 Administrativ.	Mujeres	17,4	15,8	22,4	19,8	22,7	19,0	17,1	15,5	10,7	12,0	5,0	7,2
	Hombres	7,8	5,8	6,2	4,7	8,5	5,6	8,7	6,1	7,2	6,9	6,6	4,6
5 Trab. Cualif. Servicios	Mujeres	21,1	23,2	33,6	38,4	20,1	23,7	18,7	20,7	19,2	19,5	14,9	18,1
	Hombres	10,1	9,2	18,9	11,1	12,2	10,5	9,0	9,4	7,0	7,7	5,7	6,6
6 Trab. Cualif. Agricultura	Mujeres	4,6	2,4	1,7	1,1	1,5	1,0	3,0	1,8	7,0	3,1	19,1	9,6
	Hombres	7,5	4,5	4,1	2,6	5,0	2,8	5,4	4,7	8,5	4,7	18,6	9,0
7 Trab. Cualif. Industria	Mujeres	5,3	2,9	6,3	3,9	5,1	2,5	4,6	2,6	5,8	3,0	5,5	4,4
	Hombres	25,2	26,3	28,5	34,4	24,3	26,2	27,5	24,5	25,6	26,8	18,7	23,8
8 Operarios	Mujeres	4,4	3,5	6,7	4,3	4,5	3,6	4,3	3,8	3,5	3,7	2,0	0,9
	Hombres	14,0	13,8	12,0	11,9	13,8	14,0	13,9	14,4	15,8	13,2	13,0	14,2
9 Trab. No Cualif.	Mujeres	19,0	18,2	16,8	15,0	15,1	13,8	18,9	19,4	24,3	23,2	26,2	24,2
	Hombres	11,8	11,6	21,5	24,4	12,3	12,7	8,4	9,6	10,0	8,2	12,7	9,3

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa IV Trimestre
Elaboración propia

Atendiendo en primer lugar a la distribución ocupacional de mujeres y hombres por grupos de edad, comprobamos que las mujeres con edades inferiores a los 45 años presentan una estructura ocupacional que parece haber seguido una tendencia hacia el equilibrio durante la pasada década, si bien persiste buena parte de la dualidad originaria.

Así vemos como en las mujeres de entre 25 y 34 años es notable el aumento de las ocupaciones comprendidas dentro del grupo 3 de la CNO (técnicos de apoyo), si bien el peso del grupo del grupo 9 (personal no cualificado) es sólo algo menor, al tiempo que se detecta una alta frecuencia de empleo de las más jóvenes en el grupo 5 (trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio) que supera el 38% del total del empleo femenino entre los 16 y los 24 años.

Tabla 47

EVOLUCIÓN DE LA FEMINIZACIÓN OCUPACIONAL POR EDADES ESPAÑA, 1994 – 2003

GRUPO CNO	GRUPOS DE EDAD											
	TOTAL		16 – 24		25 – 34		35 –44		45 - 54		55 +	
	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003
1 Directores	32,2	30,0	38,8	41,1	32,9	34,0	31,3	28,4	29,4	27,6	36,0	31,3
2 Profesionales	46,0	50,6	60,5	64,8	50,0	52,9	48,5	53,6	37,0	46,5	32,5	36,6
3 Técnico Apoyo	34,0	43,2	52,8	53,8	41,1	49,8	31,6	40,3	22,0	38,0	15,6	27,3
4 Administrativ.	53,3	62,8	72,0	74,3	60,8	70,9	49,7	61,6	36,1	49,2	23,7	40,2
5 Trab. Cualif. Servicios	51,5	61,1	55,9	70,4	49,0	62,0	51,1	58,2	50,9	58,2	51,8	53,9
6 Trab. Cualif. Agricultura	23,9	24,7	22,6	22,0	14,9	20,9	22,1	19,3	23,8	26,7	29,6	31,3
7 Trab. Cualif. Industria	9,7	6,5	13,6	7,2	10,9	6,6	7,8	6,2	7,8	5,8	10,8	7,3
8 Operarios	13,7	13,7	28,6	19,7	16,0	15,7	13,5	14,1	7,7	13,4	5,8	2,5
9 Trab. No Cualif.	45,0	49,3	35,8	29,6	41,7	44,0	53,3	56,2	47,9	61,1	45,7	52,6
TOTAL	33,8	38,3	41,5	40,6	36,8	42,0	33,6	38,7	27,4	55,6	29,0	30,0

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa IV Trimestre
Elaboración propia

Paralelamente, resulta claro el avance de la presencia de las mujeres jóvenes (tasa de feminización) en los grupos 2 y 9 de la escala (profesionales y trabajadores no cualificados, respectivamente). En 2003 la proporción de mujeres ocupadas en el grupo 2 superaba el 64 por cien entre las de 16 a 24 años y se situaba cerca del 53% en el siguiente segmento de edad. Mientras, en el otro extremo (grupo 9), aumentaba también la tasa de feminización en las cohortes de 25 y más años.

Podría pensarse, pues, que esta dualidad y polarización que parece regir el empleo femenino se correspondería con la estructura por edades, en la medida en que ésta se encuentra muy relacionada, de manera inversa, con el nivel de formación de la población ocupada. Sin embargo, la pervivencia de un número importante de mujeres jóvenes en ocupaciones sin cualificación, aunque menor que el de hombres de su misma edad, obliga a atemperar juicios en exceso optimistas (CES, 2003:123), precisamente porque esos mayores niveles de formación no terminan de plasmarse

en ocupaciones concordantes, lo que aconseja relativizar los análisis en exceso simplistas que plantean la traslación mecánica a la estructura ocupacional de la mejora de las cualificaciones que incorporan los grupos de edad más jóvenes.

Tabla 48

**ÍNDICE DE SEGREGACIÓN POR GRUPOS DE EDAD
ESPAÑA, 1994 - 2003**

GRUPO C.N.O.	GRUPOS DE EDAD											
	TOTAL		16 – 24		25 – 34		35 –44		45 - 54		55 +	
	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003	1994	2003
1 Directores	-0,06	-0,31	-0,11	0,00	-0,14	-0,28	-0,10	-0,37	-0,10	-0,31	0,37	0,06
2 Profesionales	0,67	0,64	1,16	1,65	0,72	0,56	0,85	0,82	0,35	0,56	0,18	0,35
3 Técnico Apoyo	1,00	0,21	0,56	0,71	0,20	0,38	-0,09	0,07	-0,25	0,10	-0,54	-0,12
4 Administrativ.	1,23	1,72	2,61	3,21	1,67	2,39	0,96	1,54	0,48	0,73	-0,24	0,56
5 Trab. Cualif. Servicios	1,08	1,52	0,77	2,45	0,64	1,25	1,07	1,20	1,74	1,53	1,61	1,74
6 Trab. Cualif. Agricultura	-0,38	-0,46	-0,58	-0,57	-0,70	-0,64	-0,44	-0,61	-0,17	-0,34	0,02	-0,26
7 Trab. Cualif. Industria	-0,78	-0,88	-0,77	-0,88	-0,79	-0,90	-0,83	-0,89	-0,77	-0,88	-0,70	-0,81
8 Operarios	-0,68	-0,74	-0,44	-0,63	-0,67	-0,74	-0,69	-0,73	-0,77	-0,72	-0,84	-0,93
9 Trab. No Cualif.	0,61	0,56	-0,21	-0,38	0,22	0,08	1,25	1,02	1,43	1,82	1,06	1,60

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa IV Trimestre
Elaboración propia

Finalmente, los índices de segregación por grupos de edad parecen confirmar la tendencia al presentar, en los grupos más jóvenes, una evolución favorable en los grupos centrales (especialmente en administrativos y cualificados de los servicios, aunque también en menor medida entre profesionales y técnicos) y claramente regresiva en los extremos (grupos 1 y de 6 a 9), si bien conforme se avanza hacia las edades centrales dicha distribución dual experimenta algunos cambios que apuntan hacia estructuras más equilibradas, la evaluación de cuyo alcance y efectos requiere, obviamente, de ulteriores seguimientos y análisis.

IV.4.- LA BRECHA SALARIAL

Si bien no es éste el objetivo fundamental del presente *Informe*, parece pertinente hacer referencia, finalmente, al impacto salarial de los procesos de desigualdad y segregación de género identificados, lo que en la literatura especializada se denomina la *brecha salarial*. A tal efecto, nos referiremos sólo a datos agregados a nivel nacional, puesto que no se dispone de información específica para el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Según datos del último *Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)*, correspondiente a 2001, el salario medio neto por hora de las mujeres que trabajaban 15 o más horas a la semana era un 89,8 por cien del correspondiente al total de ambos sexos (vid. *tabla 49*), mientras que el de los varones se situaba en un 106,6, por lo que la brecha salarial resultante se situaría en los 16,8 puntos.

Tabla 49

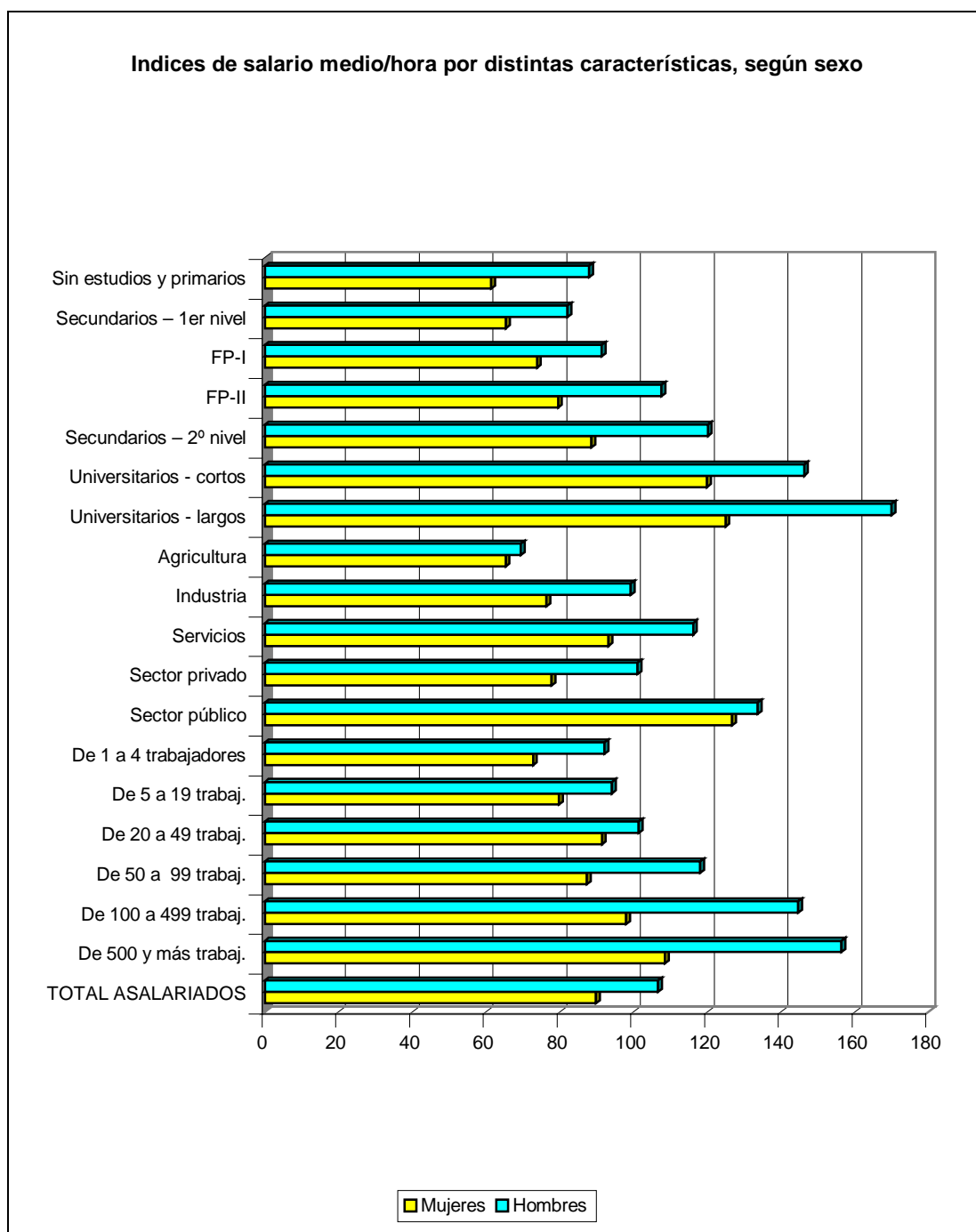
ÍNDICES DE SALARIO MEDIO POR HORA, SEGÚN SEXO (EN %)

	BASE	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
TOTAL ASALARIADOS	100	89,8	106,6	16,8
POR NIVEL DE ESTUDIOS				
Sin estudios y primarios	80,4	61,4	87,9	26,5
Secundarios – 1er nivel	77,1	65,4	82,1	16,7
FP-I	83,6	73,8	91,3	17,5
FP-II	96,0	79,5	107,5	28,0
Secundarios – 2º nivel	106,9	88,5	120,1	31,6
Universitarios - cortos	130,1	119,9	146,2	26,3
Universitarios – largos	148,4	124,9	169,9	45,0
POR SECTOR ECONÓMICO				
Agricultura	68,5	65,3	69,4	4,1
Industria	94,7	76,4	99,2	22,8
Servicios	104,5	93,2	116,1	22,9
POR TIPO DE PROPIEDAD				
Sector privado	92,4	77,7	101,0	23,3
Sector público	130,3	126,7	133,6	6,9
POR TAMAÑO DE LA EMPRESA (sector privado)				
De 1 a 4 trabajadores	82,0	72,7	92,1	19,4
5 – 19	89,4	79,7	94,1	14,4
20 – 49	97,9	91,4	101,3	9,9
50 – 99	108,5	87,3	118,0	30,7
100 – 499	128,5	98,0	144,6	46,6
500 y más	141,3	108,5	156,3	47,8

Fuente.- INE, Panel de Hogares de la Unión Europea, 2001

Dicha diferencia no se distribuye homogéneamente en función de las distintas variables de cómputo, sino que los índices de salario medio según sexo varían notablemente (vid. *gráfico 39*) y con ellos la “brecha” resultante.

Gráfico 39



Así, constatamos que la distancia retributiva entre mujeres y hombres es considerablemente más amplia en el sector privado que en el público, entre las/los titulados superiores de ciclo largo que entre los de nivel medio o inferior, sin que se aprecien diferencias entre el sector industrial y el terciario.

Tan significativa o más que las pautas diferenciales anteriores, resulta la derivada del tamaño de la empresa, que alcanza sus mayores niveles en las grandes organizaciones donde las mujeres empleadas perciben salarios inferiores en casi un cincuenta por cien al de sus compañeros varones, si bien estos resultan superiores al de los hombres empleados en empresas pequeñas.

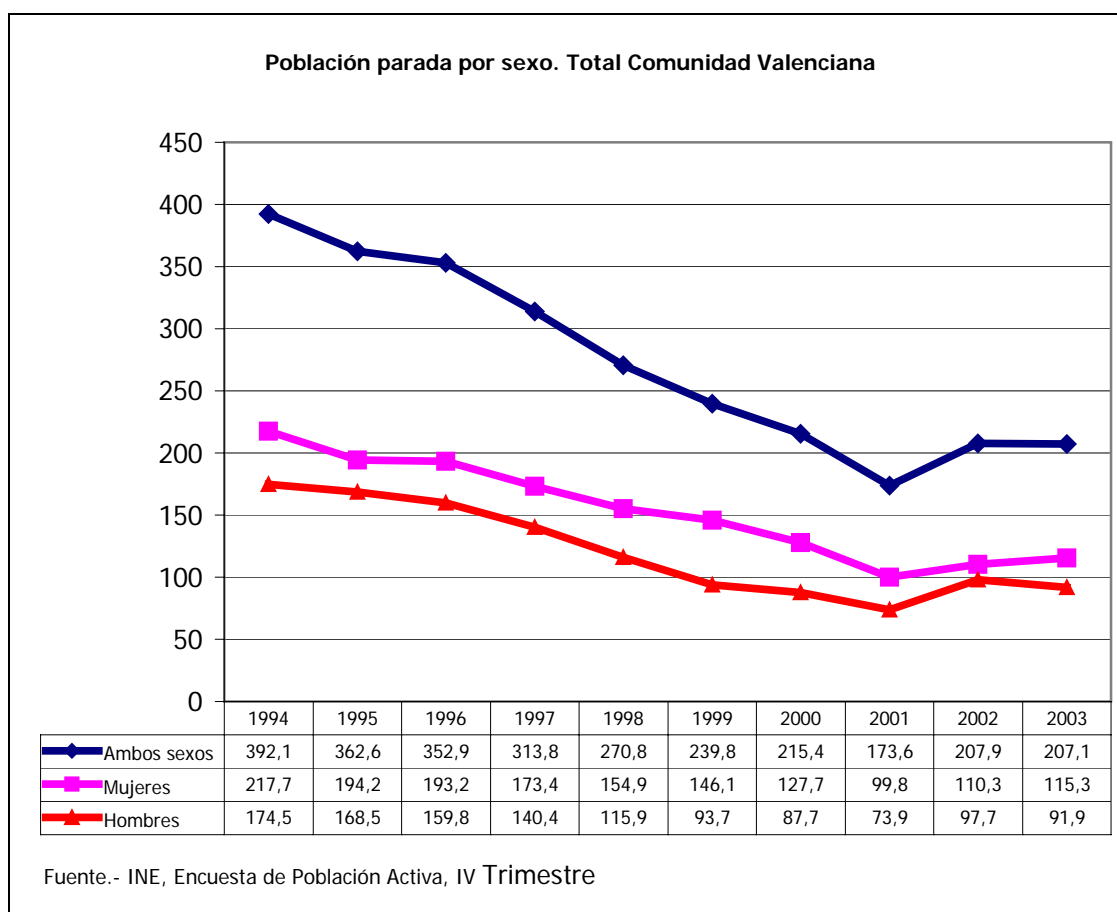
En este punto se hace necesario recordar la importancia de la negociación colectiva para reducir las diferencias salariales derivadas, en gran parte, de un sistema de clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo (las antiguas Ordenanzas Laborales, ya derogadas) muy sesgado por razones de género, cuya renovación en curso aún no alcanza potencia suficiente como para invertir las tendencias discriminatorias de larga data.

V.- FEMINIZACIÓN DEL DESEMPLEO

La evaluación del desarrollo reciente del desempleo deviene, paradójica y necesariamente, ambivalente: si es cierto que ha experimentado una caída sostenida durante la última década, no lo es menos que sigue manteniéndose en las cotas más altas de la Unión Europea, al tiempo que su recomposición cualitativa resulta tanto o más profunda que la estrictamente cuantitativa.

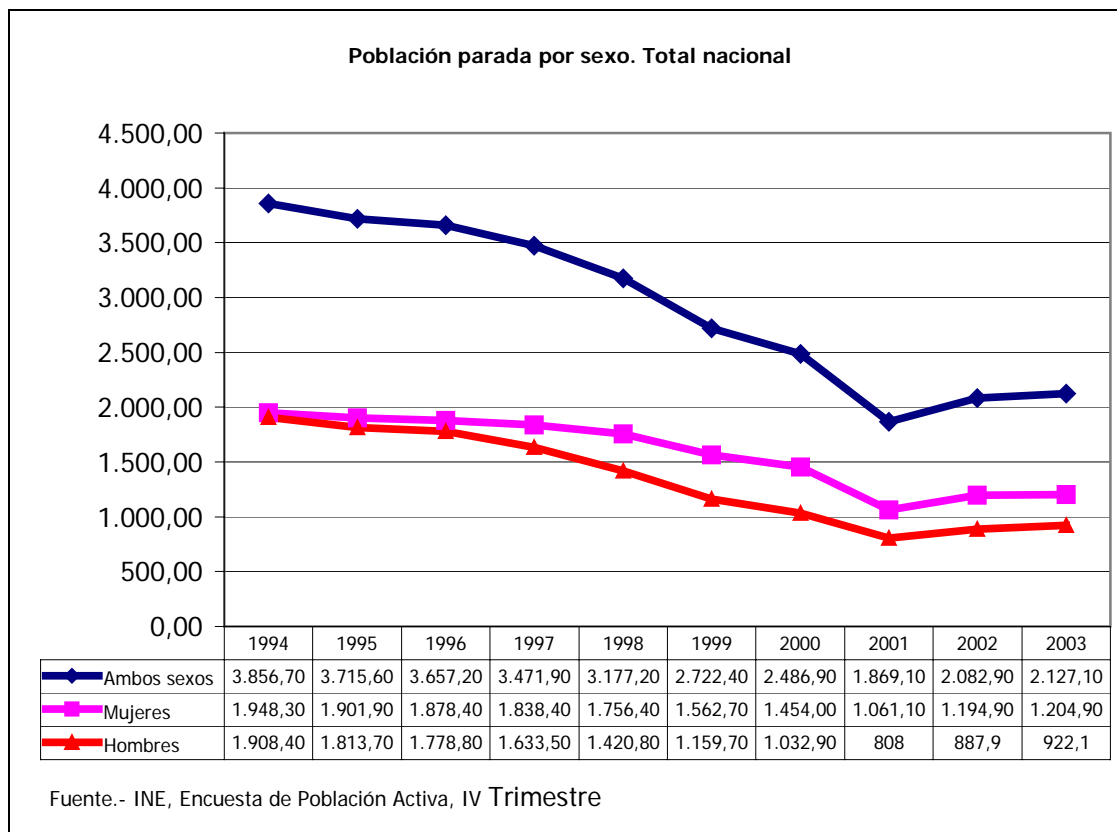
Entre 1994 y 2003 el volumen total del paro estimado por la EPA se redujo prácticamente a la mitad en términos absolutos, siendo dicha disminución comparativamente mayor en el caso de la Comunidad Valenciana (*gráfico 40*) que en el conjunto nacional (*gráfico 41*)

Gráfico 40



Durante el mismo período las tasas de paro en relación sobre el total de la población activa, han experimentado una considerable reducción tanto en términos globales (del 24,8 al 10,9 por cien, respectivamente), como para cada uno de los sexos: la tasa de paro femenina (TPF) descendió del 33,9 al 14,4, mientras que la de los hombres (TPM) lo hacía del 19,1 al 8,5 por cien.

Gráfico 41



Con todo, la relación entre ambas tasas de paro (TPF/TPM), apenas sí se ha reducido ligeramente, pasando del 1,77 al 1,69, poniendo de manifiesto la existencia de factores estructurales de discriminación de género, resistentes a los cambios de tendencia y coyuntura. Y es que, como se afirma en el *Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, aprobado por el Consejo Económico y Social de España a finales de 2003, "...a pesar del mayor dinamismo del empleo femenino, que se aprecia con claridad en el cada vez más alto porcentaje de mujeres en el total de las personas ocupadas, la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo desde los primeros años ochenta también ha tenido como contrapartida un rápido y acusado aumento de la importancia de las mujeres en la población desempleada, al punto de que, en la actualidad, puede afirmarse que el problema del alto desempleo en España es un problema de paro femenino " (CES, 2003:251).

Dicho proceso es igualmente significativo en el ámbito de la Comunidad Valenciana. Durante la última década, la proporción de mujeres sobre el total de población ocupada no ha dejado de crecer (vid. *gráfico 42*), pasando del 33,5 de 1994 al 38,9 a finales de 2003, al tiempo que su presencia entre la población parada ha experimentado algunas oscilaciones si bien no se ha situado nunca por debajo del

cincuenta por cien (vid. *gráfico 43*), lo que supone una sobrerrepresentación femenina entre los desempleados.

Gráfico 42

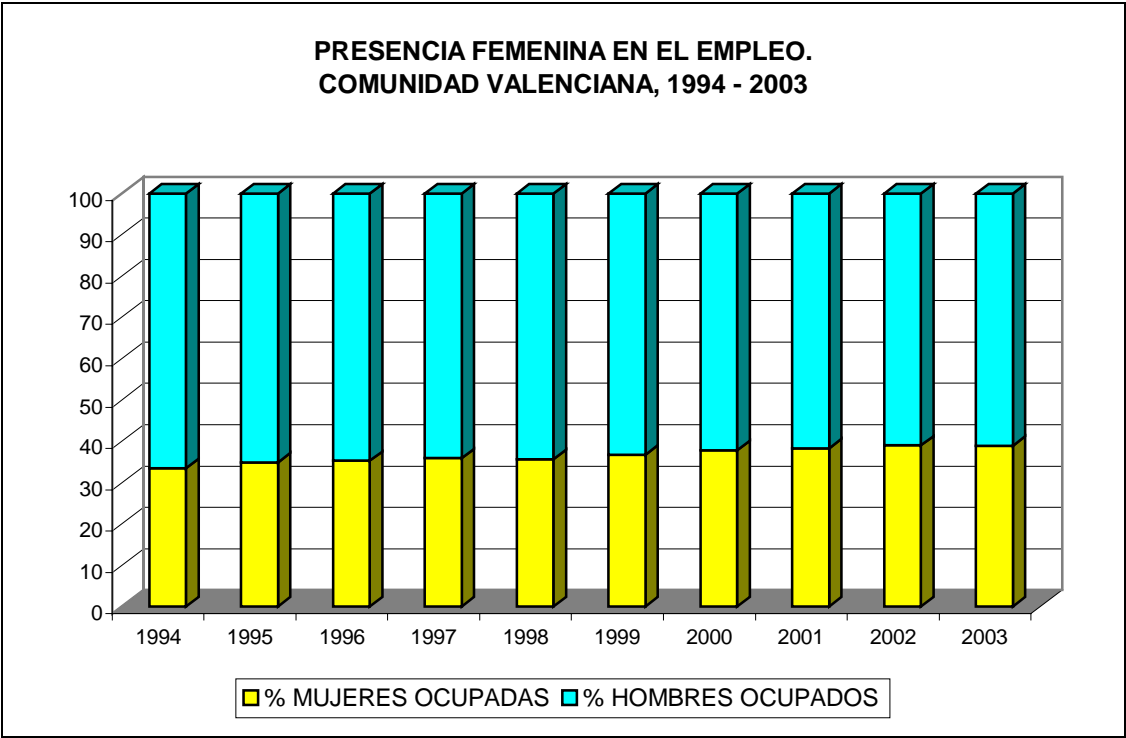
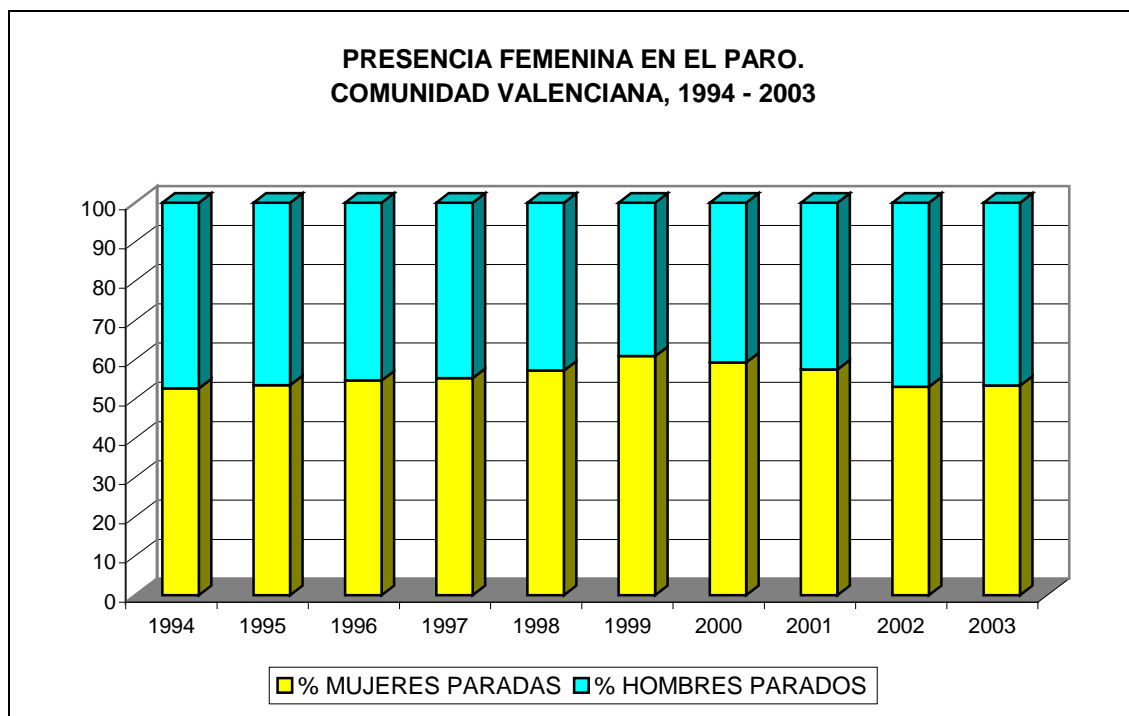


Gráfico 43



Tras esta primera aproximación a la evolución reciente y situación actual del desempleo desde la perspectiva de género, trataremos a continuación de profundizar en la descripción y análisis de los nuevos perfiles y composición interna del mismo (por grupos de edad, duración, nivel de estudios y situación familiar), derivados del importante proceso de cambio demográfico y laboral producido en los últimos años.

En el primer caso, si atendemos a los resultados del paro por sexo y *grupos de edad* (vid. *tabla 50* y *gráficos 44-45*), comprobamos que su disminución es generalizada, si bien algo mayor en las mujeres, aunque sin llegar a compensar el muy desfavorable diferencial de partida.

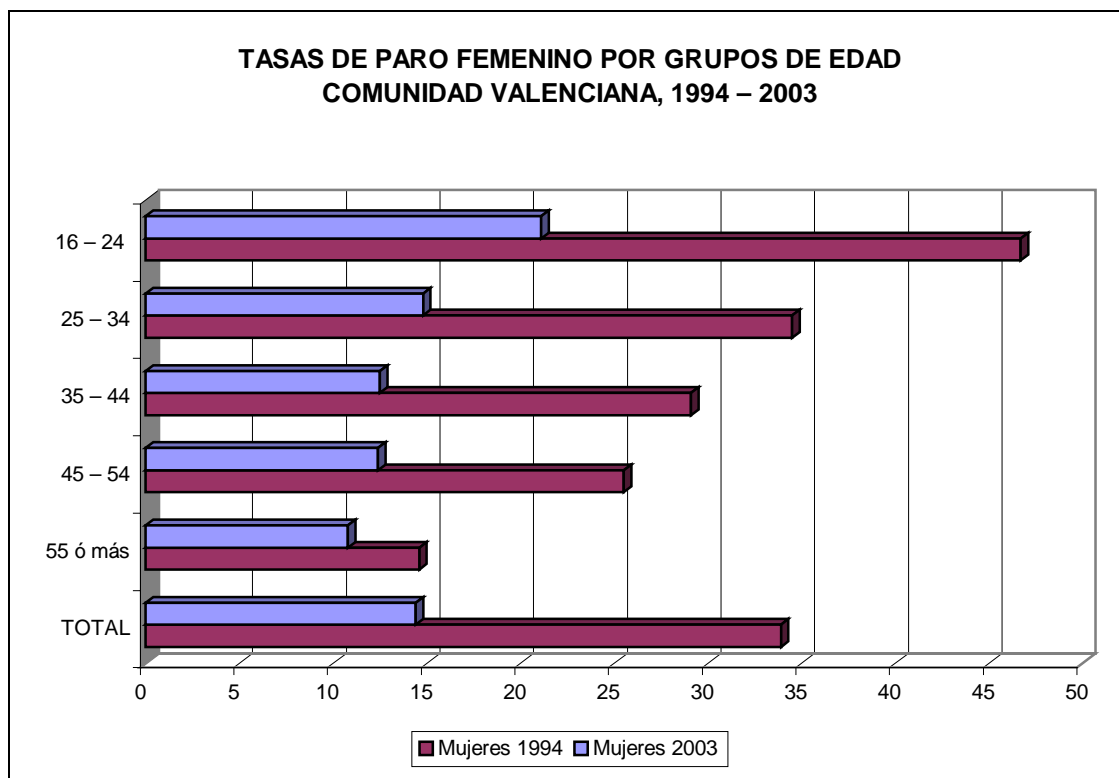
Tabla 50

**TASAS DE PARO POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD
COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 – 2003**

Grupos edad	TASAS 1994			TASAS 2003			DISTANCIA	
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	1994	2003
16 – 24 años	42,4	46,7	38,2	18,2	21,1	15,8	1,2	1,3
25 – 34	25,9	34,5	19,7	12,5	14,8	10,6	1,7	1,4
35 – 44	19,1	29,1	13,0	8,9	12,5	6,5	2,2	1,9
45 – 54	17,3	25,5	13,7	7,6	12,4	4,7	1,8	2,6
55 ó más años	13,1	14,6	12,6	7,8	10,8	6,5	1,2	1,7
TOTAL	24,8	33,9	19,1	10,9	14,4	8,5	1,8	1,7

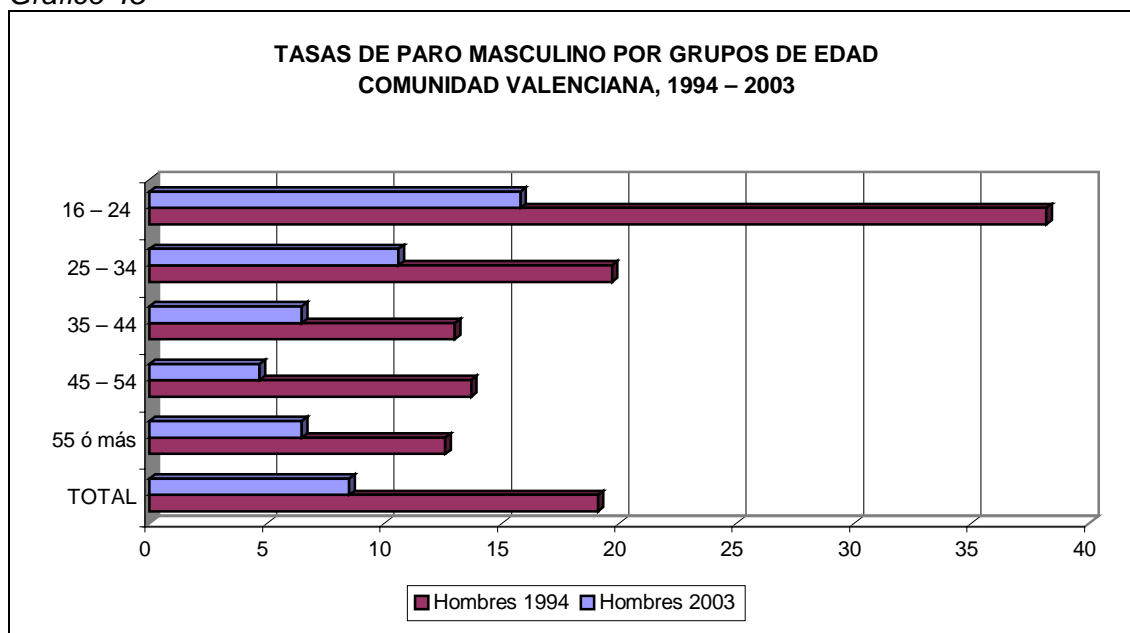
Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Gráfico 44



La distancia en las tasas de paro por sexo (entendida como cociente entre TPF y TPM para cada grupo de edad), sólo se ha reducido en las dos cohortes comprendidas entre los 25 y los 44 años, como resultado del mayor dinamismo del empleo femenino durante la pasada década al que ya se ha hecho referencia en capítulos anteriores de este Informe. Como correlato negativo, las mayores distancias se desplazan hacia los grupos siguientes, cuya empleabilidad relativa resulta más frágil.

Gráfico 45



Por otra parte, la *duración del paro*, o período de búsqueda de empleo, constituye una variable básica para el análisis que pretendemos, en la medida en que la permanencia prolongada en dicha situación no sólo opera como indicador de problemas de empleabilidad sino que contribuye decisivamente a empeorarla.

Los datos disponibles (*tabla 51*), demuestran que tanto el paro de *larga duración* (de 1 a 2 años) como el definido como de *muy larga duración* (más de 2 años), afectan mas a las mujeres que a los hombres, si bien se observa una evolución moderadamente positiva.

Tabla 51

PARADOS EN BUSCA DE EMPLEO SEGÚN SEXO Y DURACIÓN DE LA BÚSQUEDA (EN %). COMUNIDAD VALENCIANA, 1994 - 2003

	1994				2003			
	Total	Mujeres		Hombres	Total	Mujeres		Hombres
		TF	IC	IC		TF	IC	C
Menos de 1 año	44,6	43,3	36,7	53,5	57,5	51,4	52,6	57,2
De 1 a 2 años	24,3	54,7	25,3	23,3	12,5	61,1	14,3	10,5
2 años y más	30,2	64,9	37,2	22,4	11,9	51,7	11,6	12,4
Lo ha encontrado	0,8	51,0	0,8	0,8	20,7	55,3	21,5	19,9
TOTAL	100	52,7	100	100	100	53,4	100	100

Fuente: IVE, Encuesta de Población Activa III Trimestre
TF: Tasa de feminización

El dinamismo del empleo durante el período de referencia, se manifiesta aquí en una notable reducción porcentual de las personas afectadas por largos período de desempleo, en una proporción de 3 a 1 en el colectivo de mayor permanencia en el paro, y de 2 a 1 en el de duración media.

Atendiendo a la distribución interna de dicha variable, constatamos que las diferencias existentes a este respecto entre mujeres y hombres se han reducido pero siguen siendo significativas: la proporción de mujeres en situación de desempleo durante un período superior a un año ha disminuido espectacularmente durante los últimos diez años (del 62,5 al 25,9 por cien), aunque sigue siendo aún ligeramente superior a la de los hombres, que se sitúa actualmente en el 22,9 por cien. Es pues en ésa cuarta parte global del paro estimado donde se ubica el núcleo duro del desempleo de carácter estructural, al que corresponde dirigir estrategias específicas de inserción.

Entre los factores básicos que, al menos teóricamente, condicionan una mayor o menor empleabilidad de las mujeres y, con ella, una menor o mayor probabilidad de incurrir en períodos, a veces muy prolongados, de desempleo el citado Informe 3/2003 del CES consideraba en primer lugar la formación.

Tras un análisis en profundidad del *Módulo de transición de la educación al mercado laboral* derivado de la EPA, el citado Informe concluía destacando la escasa relación directa entre el paro de larga duración y el nivel de estudios de la población femenina: quienes menos sufren períodos muy prolongados de búsqueda de empleo son las mujeres sin estudios, al revés de lo que ocurre entre los desempleados del sexo masculino. Además, aunque entre las paradas con educación primaria es mayor el porcentaje de paro de larga duración, también lo es entre quienes han terminado estudios superiores, sobre todo en el caso de dos años o más de

búsqueda de empleo (CES, 2003:127). Así, cuando se observa la evolución desde 1994 del nivel de estudios de la población parada en nuestra Comunidad (vid. *tabla 52*), parece que conforme ha aumentado el peso de los niveles educativos más altos entre la población femenina en general, también lo ha hecho entre la población femenina desempleada, de lo que se deduce que los problemas de empleabilidad general, y especialmente en el caso de las mujeres, no deben adjudicarse al *nivel de formación*, sino en todo caso al *tipo de formación*, a las especializaciones formativas que con más frecuencia siguen las mujeres y que se también se traducen, como hemos visto, en un alto grado de segregación ocupacional.

Tabla 52

**NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN PARADA (EN %)
COMUNIDAD VALENCIANA, 1994-2003**

Nivel de estudios	1994			2003		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Analf./s. estudios	6,7	5,0	8,6	0,8	0,7	0,9
Primarios	62,4	59,8	65,2	61,9	59,3	64,9
Medios (excluida FP)	8,5	8,4	8,7	12,0	12,7	11,2
Formación Profesional	14,1	16,2	11,8	11,8	14,9	8,1
Universitarios	8,2	10,5	5,6	13,4	12,3	14,7
TOTAL	100,	100	100,	100,	100,	100,

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Con todo, el importante esfuerzo en acumulación de capital humano realizado en los últimos años se manifiesta también en este punto: las tasas de paro disminuyen conforme se asciende en la escala de nivel de estudios (*tabla 53*), oscilando actualmente desde un 21,5% de paro entre la población analfabeta o sin estudios hasta el 8,1 por cien entre los universitarios.

Especialmente significativa resulta la comparación entre las tasas de paro según nivel de estudios entre mujeres y hombres (vid. *gráfico 46*): mientras entre las mujeres analfabetas y sin estudios el paro es prácticamente la mitad que entre los hombres del mismo grupo, lo que cabe asociar a su mayor empleabilidad en la franja baja de la escala ocupacional (servicio doméstico, trabajos no cualificados), la relación se invierte en los grupos centrales de la jerarquía formativa, pasando a ser de 2 a 1 favorable a los hombres, para volver a equilibrarse e, incluso, resultar favorable para las mujeres en el vértice de la misma (población con estudios universitarios)

Tabla 53

**TASAS DE PARO SEGÚN SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS
COMUNIDAD VALENCIANA, 1994-2003**

Nivel de estudios	1994			2003		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Analf./s. estudios	21,7	25,5	19,8	21,5	15,0	29,7
Primarios	25,5	36,1	19,6	12,2	17,9	9,1
Medios (excluida FP)	23,5	29,6	19,2	10,1	13,0	7,8
Formación Profesional	31,9	40,7	24,0	9,7	13,9	5,9
Universitarios	17,9	25,9	10,9	8,1	7,8	8,4
TOTAL	24,8	33,9	19,1	10,9	14,4	8,5

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

El último gran rasgo estructural asociado al paro femenino es el de sus conexiones con la posición familiar (vid. *tabla 54*). En este punto, es un lugar común subrayar la relación entre el desempleo de las mujeres y su ubicación en posiciones subordinadas, desde un punto de vista económico, en los hogares familiares, aduciendo implícitamente que tras las mayores tasas de paro de las mujeres se encuentra una menor intensidad de éstas en la búsqueda de empleo, pese a que la definición de paro de la EPA incorpora idénticos requisitos de clasificación para ambos sexos.

Sea cual fuere en el pasado el fundamento de tal estereotipo, si es que alguna vez lo tuvo, en la actualidad la población femenina no sólo no tiene ése carácter de "mano de obra secundaria", sujeta al ciclo productivo y a las circunstancias del hogar familiar como unidad económica, sino que los datos más recientes indican que ni siquiera es clara dicha correlación.

Gráfico 46

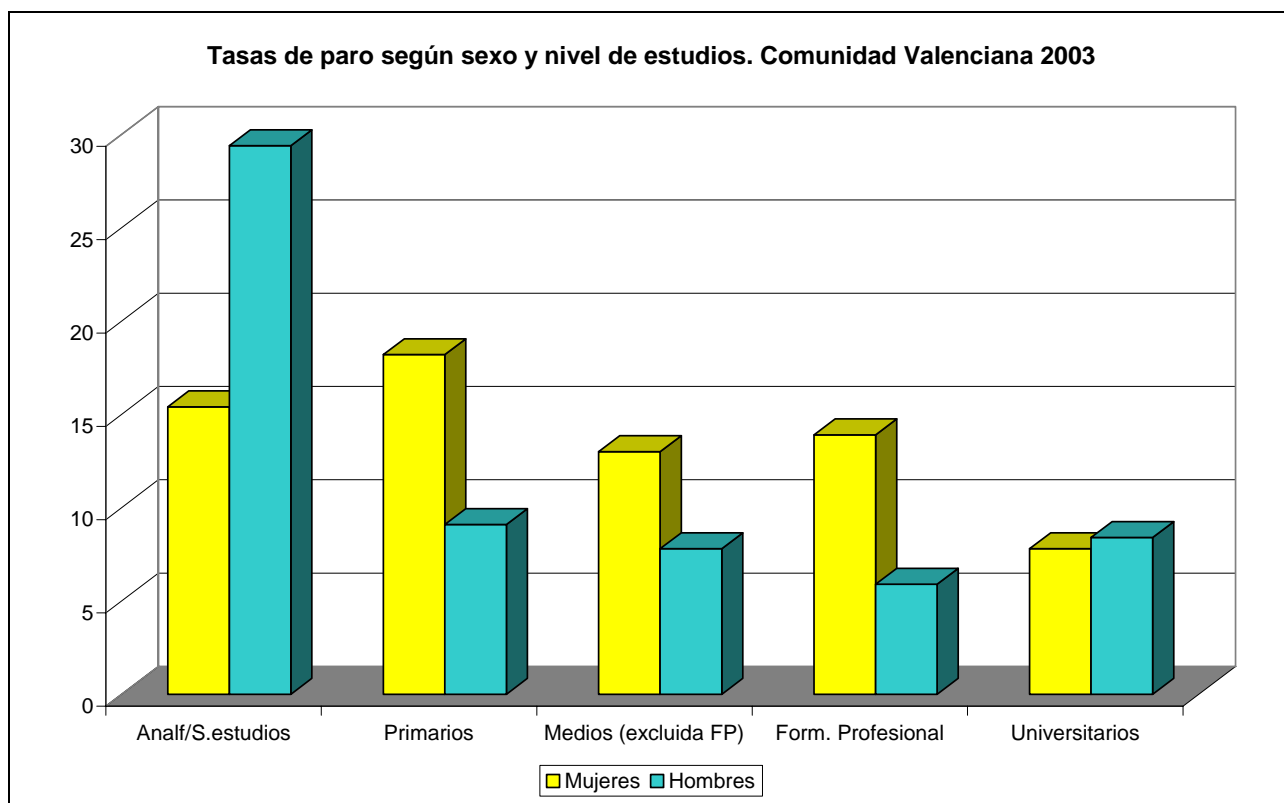


Tabla 54

**POBLACIÓN POR SEXO, SITUACIÓN LABORAL Y POSICIÓN FAMILIAR
COMUNIDAD VALENCIANA, 2003**

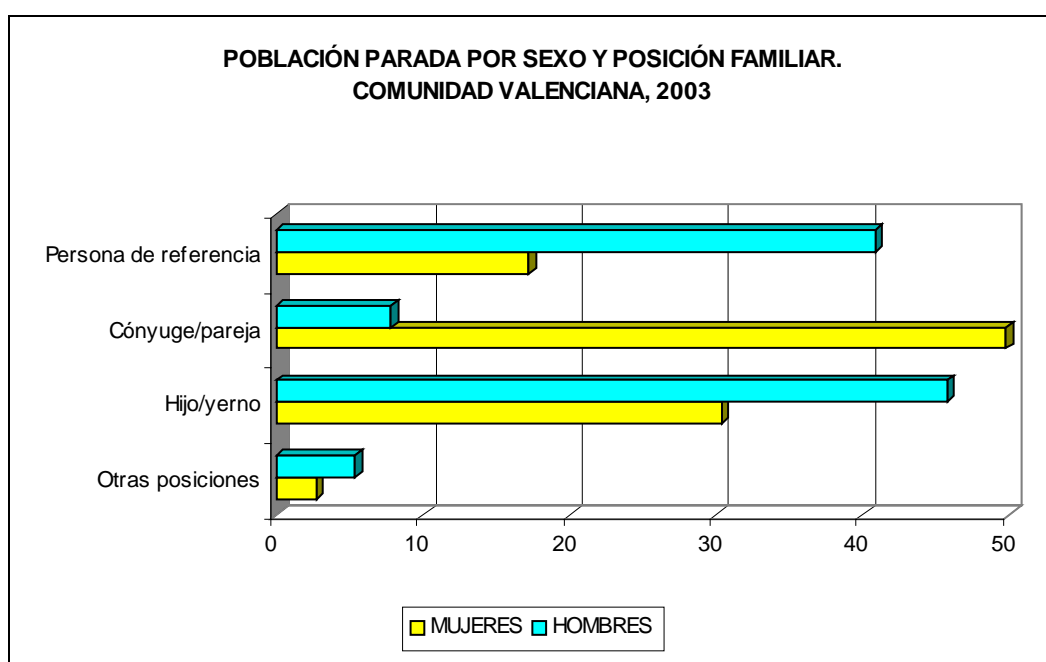
Población de 16 y más años					
	Total	%	Activos	Ocupados	Parados
MUJERES	1.804.892	100,	809.018	692.361	116.657
Persona de referencia	413.641	22,9	21,6%	22,3%	17,2%
Cónyuge/pareja	950.938	52,7	49,3%	49,2%	49,8%
Hijo/verno	353.149	19,6	26,3%	25,7%	30,4%
Otras posiciones	87.154	4,8	2,7%	2,8%	2,7%
HOMBRES	1.710.719	100,	1.190.668	1.089.061	101.607
Persona de referencia	1.088.434	63,6	62,5%	64,5%	40,9%
Cónyuge/pareja	108.716	6,3	7,5%	7,5%	7,8%
Hijo/verno	447.751	26,2	26,8%	25,1%	45,8%
Otras posiciones	65.828	3,8	3,1%	2,9%	5,4%

Fuente: Encuesta de Población Activa, III Trimestre
Explotación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Es cierto que una parte importante y creciente de las mujeres desempleadas son *cónyuges* de lo que la EPA denomina ahora *persona de referencia* y que hasta hace muy poco designaba como *sustentador principal*.

Nótese la diferente distribución del paro entre mujeres y hombres según los roles familiares (*gráfico 47*): prácticamente la mitad de las mujeres paradas en la Comunidad Valenciana a finales de 2003 eran cónyuges de la persona de referencia de los hogares respectivos, un tercio eran hijas, mientras que sólo un 17,2% eran ellas mismas las *personas de referencia*. Dicha distribución se invierte prácticamente en el caso de los hombres desempleados, la mayor parte de los cuales son hijos y personas de referencia, mientras que sólo el 7,8% son identificados como cónyuges.

Gráfico 47



Tales proporciones, sin embargo, reflejan básicamente la distribución de la población por sexo y posiciones dentro del hogar familiar, tanto que las dos notas más destacables a este respecto son, por una parte, la mayor proporción en ambos sexos de los hijos cuando se atiende al desempleo, relacionada probablemente con la importancia del empleo en su emancipación (los jóvenes parados permanecen como "hijos", con mayor frecuencia que los ocupados) y, por otra, la mucho más baja proporción de personas principales entre los varones desempleados, que desciende del 63,6 por cien general al 40,9 en el caso de los parados.

Finalmente, y según la evidencia empírica aportada por el estudio del CES al que se ha hecho referencia, el examen de estas cifras en términos de tasas de paro, arroja de manera muy clara una sistemática mayor importancia del desempleo entre las mujeres a lo largo de los últimos quince años, cualquiera que sea su posición en la estructura familiar, lo que pone de manifiesto la escasa correlación entre un paro más alto y una mayor frecuencia de posiciones subordinadas de las mujeres en el hogar.

Puede concluirse, pues, que la evolución del desempleo de las mujeres en los últimos diez años apunta a cambios significativos en su caracterización: el paro femenino, que se mantiene aún en cotas altas, ya no está integrado sobre todo por mujeres de edades intermedias, con bajo nivel de formación y económicamente dependientes de su pareja, circunstancias todas ellas que hasta hace poco tiempo parecían configurar la más baja empleabilidad de las mujeres.

En consecuencia, se hace necesario avanzar en el conocimiento de los nuevos perfiles del paro femenino como elemento clave para el diseño e implementación de nuevas políticas de igualdad.

VI.- TRABAJADORAS INMIGRANTES

La inclusión en este estudio de un apartado dedicado a las mujeres inmigrantes resulta fácilmente justificable, cuando menos desde un punto de vista cuantitativo, dado el importante peso numérico que la inmigración está adquiriendo en nuestro país y las consecuencias de todo orden que este fenómeno conlleva.

Según datos de la más reciente actualización del Padrón de Habitantes⁷, los extranjeros suponen el 6,24 % de la población española, porcentaje que asciende hasta el 9,25 % en el caso de la Comunidad Valenciana, siendo las mujeres el 46,37% del total, evidenciando la actual feminización de los flujos migratorios.

Por otra parte, el análisis de la inmigración desde una perspectiva de género ha puesto de manifiesto la triple discriminación que sufren las mujeres inmigrantes ya que la estratificación del mercado de trabajo en base a las desigualdades de género, clase y etnia confina a estas mujeres, mayoritariamente, a los servicios doméstico y de proximidad (Solé, 2002: 10-11).

La demanda de trabajadoras inmigrantes para atender a las tareas peligrosas, penosas y precarias, - *las tres p* -, se genera en gran medida por la elevación del umbral de deseabilidad de las mujeres autóctonas, puesto que en las sociedades avanzadas las mujeres eligen los trabajos al tener mayores expectativas de encontrar empleos cualificados basándose en la elevación de su nivel educativo, los cambios sociales y el despliegue del Estado del Bienestar (Cachón, 2002:121); ello propicia que queden vacantes muchos puestos de trabajo relacionados con la reproducción social que están siendo cubiertos por las mujeres inmigrantes.

La demanda de trabajadores/as ha propiciado un rápido impulso a la inmigración. En España las últimas cifras nos indican que a 1 de enero de 2003 había 2.664.168 extranjeros, habiéndose inscrito durante el año 2002 un total de 686.224 personas, lo que constituye el 78,05 del total de nuevos empadronados.

En cuanto a la Comunidad Valenciana, la tasa de extranjería respecto a la población total es mayor que la española ya que alcanza un 9,25 % y supone un total de 413.760 personas empadronadas a 1 de enero de 2003, lo que nos sitúa en el cuarto puesto tras Baleares que tiene una tasa del 13,35, Madrid con el 10,30 y Canarias con el 9,47.

Una parte considerable de población extranjera registrada en nuestra Comunidad no pueden ser considerados emigrantes económicos *sensu stricto*, sino que se trata, más bien, de residentes turísticos. Su cuantificación resulta, con todo, difícil de determinar, aunque algunos estudios recientes la situarían en torno a un tercio sobre el total de extranjeros registrados (Beneyto y Guillén, 2003)

Por lo demás, cabe señalar que la presencia de personas extranjeras en la Comunidad Valenciana está en un momento de crecimiento espectacular: el Padrón Municipal registra a 1 de enero de 2003 a 112.617 personas más que en la misma fecha de 2002, lo que supone un incremento del 37,4 por cien.

⁷ Explotación estadística del Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es) de fecha 30 de marzo de 2003

Por su parte, la tasa de feminización de la población inmigrada varía según sus áreas de procedencia (vid. *tabla 55*), oscilando entre el 23,8% en el caso de la originaria de África y el 51,8% de las procedentes de América.

Tabla 55

**RESIDENTES EXTRANJEROS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA
DISTRIBUCIÓN SEGÚN PROCEDENCIA Y SEXO**

	Ambos sexos	Hombre	Mujeres	% Hombres	% Mujeres	Total
Unión Europea	149.258	75.093	74.165	50,3	49,7	100
Resto de Europa	80.552	44.098	36.454	54,7	45,3	100
África	50.962	38.817	14.145	76,2	23,8	100
América	120.058	57.817	62.181	48,2	51,8	100
Asia	12.618	7.830	4.788	62,0	38,0	100
Oceanía	312	160	152	51,2	48,8	100
TOTAL	413.760	221.875	191.885	53,6	46,4	100

Fuente INE, Padrón Municipal 2003. Elaboración propia.

La tasa de actividad de la población inmigrante es más alta que la de la población española: el 75,3 frente al 56,9 por cien, respectivamente lo que constituye una diferencia importante (18,4 puntos porcentuales) que resulta aún mayor en el caso de las mujeres (21,8 puntos), pues las inmigrantes alcanzaban, a finales de 2003, una tasa de actividad del 66,6%, mientras que la de las autóctonas se situaba en el 44,8%. Las causas económicas que propician la inmigración y el mayor nivel de aceptación referido a las condiciones de trabajo hacen que, de acuerdo con estos datos, prácticamente dos de cada tres mujeres inmigrantes estén en el mercado de trabajo, mientras que apenas una de cada dos autóctonas integra la población activa.

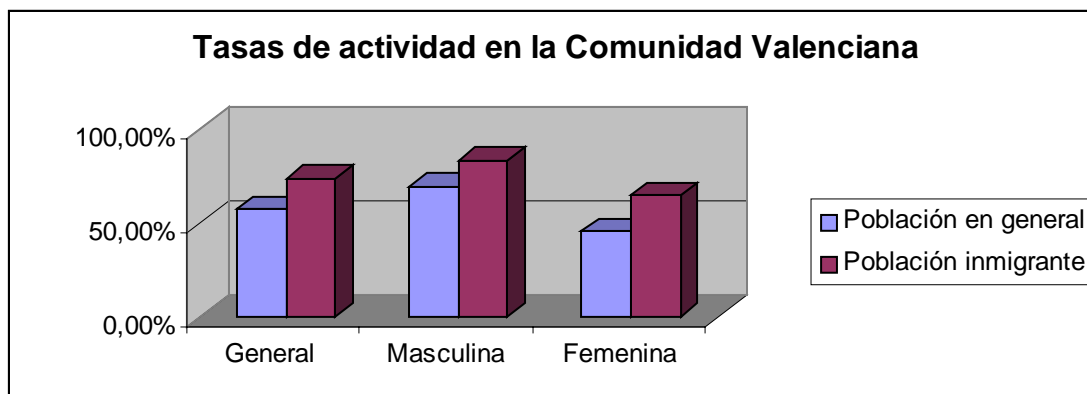
Tabla 56

TASAS DE ACTIVIDAD EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

	Tasa general de actividad	Tasa de actividad masculina	Tasa de actividad femenina
Población en general	56,9	69,6	44,8
Población inmigrante	75,3	83,7	66,6

Fuente. INE. Encuesta de Población Activa, IV Trimestre 2003

Gráfico 48



También las tasas de empleo de las personas inmigrantes son superiores a las de la población en general de la Comunidad Valenciana (vid. *Tabla 57*); 62,9% para los inmigrantes frente al 50,7% de la población en general, más de doce puntos porcentuales por encima, diferencia que asciende hasta los 15 puntos en el caso de las mujeres

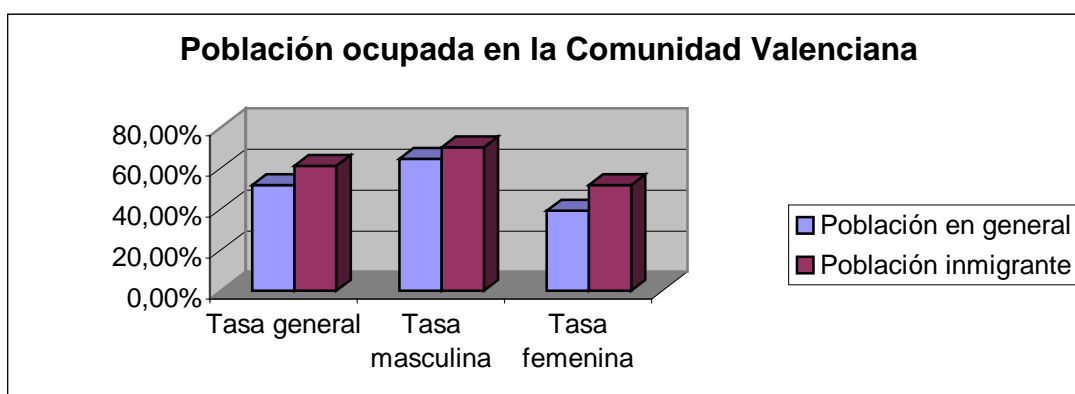
Tabla 57

POBLACIÓN OCUPADA EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

	Tasa general de empleo	Tasa de empleo masculina	Tasa de empleo femenina
Población en general	50,7	63,7	38,4
Población inmigrante	62,9	72,5	53,4

Fuente. INE. Encuesta de Población Activa, IV Trimestre 2003

Gráfico 49



En cuanto al tipo de empleo, ya se ha comentado anteriormente que las mujeres inmigrantes ocupan los puestos de trabajo menos cualificados, si bien no siempre por falta de cualificación sino porque, dadas las circunstancias, su nivel de exigencia ante las condiciones sociolaborales y económicas es más bajo que el de las mujeres autóctonas. Como rasgo general, hay que señalar que 4 ramas de actividad

concentran la inmensa mayoría de los trabajadores extranjeros: se trata del servicio doméstico, la agricultura, la hostelería y la construcción.

Tabla 58

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN LA COMUNIDAD VALENCIANA (EN %)

	Total España	Unión Europea	Este Europa	África	Latinoamérica
DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD (CNAE – 93)					
Servicio doméstico	1,9	2,2	17,7	4,3	26,2
Hostelería	6,0	10,8	11,3	8,0	16,1
Agricultura y ganadería	4,2	4,5	7,8	13,3	7,5
Construcción	11,9	5,8	28,2	28,8	15,9
Total 4 ramas anteriores	24	23,1	64,5	54,6	65,7
Resto	76,1	76,9	35,5	55,4	34,3
Total general	100	100	100	100	100

Fuente: INE microdatos EPA 2003. Elaboración de L. Garrido y L. Toharia (2004)

La tabla 58 desagrega el empleo de los inmigrantes en estas cuatro ramas de actividad, según áreas de procedencia. Si recordamos que éstos suponen el 6,4 % de la población española, a pesar de que no se dispone de datos desagregados según sexo y procedencia, podemos obtener las siguientes conclusiones:

- El porcentaje de población ocupada española y de la Europa Comunitaria ocupada en las cuatro ramas de actividad está en torno al 24 %, menos de uno de cada cuatro; pero en el caso de la inmigración casi dos de cada tres personas procedentes del este de Europa o de Latinoamérica trabajan en estas ramas, y más de la mitad de las llegadas de África: un 54,6 % concretamente.
- La especialización según procedencia también aparece claramente: mientras que en el servicio doméstico predominan especialmente las mujeres latinoamericanas. Los africanos y los procedentes de los países del este de Europa trabajan en gran número en el sector de la construcción.

Así pues, resulta evidente que en adelante cualquier análisis y/o intervención en el mercado de trabajo valenciano deberá considerar la variable migratoria, tanto por su creciente importancia cuantitativa, como por la diversidad y alcance de sus efectos cualitativos.

VII.- LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales proclaman el derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación⁸, reconociendo expresamente los derechos de los discapacitados/as y la necesidad de garantizar su autonomía, su integración social y profesional, y su participación en la vida de la comunidad.

VII.1.- EL CONTEXTO EUROPEO

La *Iniciativa Europea Equal* se suma a esta declaración, y a diferencia de otras iniciativas europeas similares (*Adapt*, *Empleo*), obliga a los proyectos a tener un enfoque integrado, susceptible de ser aplicado a una pluralidad de destinatarios finales entre los que se encuentran las mujeres discapacitadas. En efecto, *Equal*, “trata de promover nuevas maneras de combatir todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo, con especial atención a la dimensión de género” (art.3). Las trabajadoras discapacitadas reúnen, por tanto, las condiciones estipuladas para ser objetivo prioritario de actuación en los Proyectos que se desarrollen dentro de la *Iniciativa Equal*.

Como complemento a la información proporcionada sobre otros colectivos femeninos discriminados, objeto de estudio de los diferentes Proyectos de la *Iniciativa Equal*, el equipo investigador ha considerado de interés introducir una serie de reflexiones sobre el colectivo de mujeres discapacitadas, aún siendo conscientes de la escasez y limitación de fuentes estadísticas y de datos actualizados que permitieran efectuar un análisis longitudinal y diacrónico de la realidad social de este agregado, como se ha realizado con otros grupos ocupacionales.

Para efectuar el análisis se han utilizado fuentes tanto de ámbito europeo⁹, *Encuesta sobre Discapacidad y Participación Social en Europa (Eurostat, 2001)*, como estatal, la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre del 2002 que recoge datos sobre las *Personas con discapacidad y su relación con el empleo* y, por último, la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999*¹⁰ (EDDES), que aporta asimismo información relativa a la Comunidad Valenciana.

La celebración en el año 2003 del Año Europeo de las Personas con Discapacidad¹¹ supuso toda una oportunidad para incorporar los derechos de estas personas entre

⁸ La Directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación, incluye la discapacidad entre los motivos de discriminación en el acceso y mantenimiento en el trabajo

⁹ Al cierre de esta investigación, el Consejo Económico y Social (CES) ha publicado un Informe sobre *La situación de las personas con discapacidad en España*, cuyos datos, obviamente, no se han podido incorporar al trabajo

¹⁰ Realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con la colaboración del INE y la Fundación ONCE, publicada en diciembre del 2002.

¹¹ COM(2001) 271, de 29 de mayo de 2001.

las prioridades de la Unión Europea y sus Estados miembros. En esta línea, la Declaración de Madrid sobre «no discriminación + acción positiva = integración social»¹², asumida por el Congreso celebrado en Valencia¹³ ya había señalado la conveniencia de establecer un marco conceptual de acción en la Unión Europea y a escalas inferiores (nacional, regional y local), a través de la combinación de políticas no discriminatorias y medidas de acción positiva, dirigidas a garantizar su independencia, integración y participación en la vida social. Entre estas medidas se apunta el empleo, preferentemente en el mercado laboral ordinario, como pieza clave para la inserción social de los discapacitados.

Ahora bien, la integración laboral de las personas con discapacidad no sólo es favorable para los propios discapacitados, sino que presenta múltiples efectos beneficiosos desde el punto de vista social y económico.

Sin embargo, la combinación de diferentes factores, como niveles formativos inferiores, medios inaccesibles de transporte, o barreras arquitectónicas y actitudinales han provocado que las personas con discapacidad encuentren numerosas trabas para acceder al empleo.

Las estadísticas europeas muestran que las personas con discapacidad, especialmente aquellas que presentan una discapacidad *severa*¹⁴, tienen niveles inaceptablemente bajos de empleo. Así, se estima que tan sólo un 24 por 100 de las personas con discapacidad severa y un 46 por 100 de aquellas que tienen una discapacidad moderada en la Unión Europea se encuentran trabajando, frente a un 62 por 100 de personas sin discapacidad que trabajan.

Los datos de la Tabla 59 muestran que la inserción laboral de las personas con discapacidad presenta en España el perfil más negativo entre todos los países europeos, seguida de Irlanda e Italia. De las personas con discapacidad *severa*, sólo tienen trabajo remunerado el 13,1% en España, el 13,7 % en Irlanda y el 15,3% en Italia. Entre quienes tienen discapacidad *moderada*, la peor posición corresponde a Irlanda (27,1%), seguida de España (28,7%) e Italia (29,6%). Se trata de tres países de la Unión Europea con bajas tasas de actividad de la población en general, lo que podría explicar, en parte, que sean también los que menos fomenten el acceso al empleo de las personas con discapacidades.

La media comunitaria de personas con discapacidad *severa* que tienen empleo es del 24,3%. Los países con tasas más altas son Francia y Portugal, precisamente los más próximos al territorio español. España es, además, junto con Italia el país europeo que presenta una mayor discriminación de género en el acceso al empleo: las mujeres con discapacidad *severa* no sólo son las que registran una menor proporción de ocupadas (9%), sino las que se encuentran a mayor distancia en términos relativos de la tasa de hombres ocupados del propio país (16%). En el conjunto de la Unión Europea tienen empleo el 27,9% de los hombres con discapacidad *severa* y el 20,5% de las mujeres. Sólo en tres países, Dinamarca, Reino Unido y Grecia, las mujeres están más ocupadas que los hombres.

¹² Congreso Europeo sobre discapacidad celebrado en Madrid en marzo de 2002

¹³ Congreso Internacional "Mujer y Discapacidad" Valencia febrero 2003

¹⁴ El panel de Hogares de la Comunidad Europea (Eurostat, 2001), incluye en este grupo a las personas que se encuentran afectadas *severamente* en actividades de la vida diaria debido a un problema, enfermedad o discapacidad de carácter crónico.

Tabla 59

POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA QUE TIENE EMPLEO REMUNERADO (EN %)

(Edad de 16-64 años)

PAÍS	HOMBRES		MUJERES		AMBOS SEXOS	
	Severa	Moderada	Severa	Moderada	Severa	Moderada
Bélgica	20,4	54,2	15,9	22,6	18,3	36,9
Dinamarca	15,0	62,3	19,2	45,0	17,1	52,0
Alemania	30,3	67,3	21,5	41,4	26,4	53,8
Grecia	15,9	54,2	17,5	23,8	16,7	36,3
España	16,6	40,2	9,0	18,9	13,1	28,7
Francia	45,4	59,0	28,5	43,1	36,8	50,5
Irlanda	15,2	38,7	11,8	16,6	13,7	27,1
Italia	18,8	40,5	12,2	19,4	15,3	29,6
Luxemburgo	35,6	49,5	20,8	29,5	28,7	40,2
Holanda	36,0	57,1	19,5	33,8	26,1	44,0
Austria	31,9	54,5	25,3	41,7	28,4	48,6
Portugal	34,7	64,1	27,7	44,3	30,7	52,9
Finlandia	23,0	50,8	19,9	49,1	21,6	49,8
Reino Unido	16,6	57,7	18,2%	39,1	17,4	46,6
UE-14	27,9	57,6	20,	36,7	24,3	46,2

Fuente: Encuesta sobre Discapacidad y Participación Social en Europa (Eurostat, 2001)

Por otra parte, tal y como indican los datos de la Tabla 60, es destacable el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran inactivas en la Unión Europea, que asciende a un 68 por 100, en el caso de las discapacidades severas, y a un 46 por 100, en las discapacidades moderadas.

Tabla 60.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TOTAL CON DISCAPACIDAD SEVERA, MODERADA O NO DISCAPACITADA, SEGÚN SU ESTADO DE ACTIVIDAD

(En porcentajes, por grupos de edad de 16-64 años)

	16- 64 Años		
	DISCAPACIDAD SEVERA	DISCAPACIDAD MODERADA.	NO DISCAPACITADOS
Ocupados	24	46	62
Desempleados	8	8	8
Inactivos	68	46	30
TOTAL	100	100	100

Fuente: Encuesta sobre Discapacidad y Participación Social en Europa (Eurostat, 2001)

Frente a estos datos, desde la Unión Europea se reclama una efectiva integración de las personas desfavorecidas, entre las que encuentran las que sufren discapacidad, en el mercado laboral¹⁵, en la medida que ello contribuirá a mejorar la inclusión social, a elevar las tasas de empleo y a mejorar la sostenibilidad de los

¹⁵ Decisión del Consejo relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros COM (2003)

sistemas de protección social. En este sentido, el acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad (se estima que en la Unión Europea el colectivo asciende a unos 37 millones de personas), se configura como uno de los objetivos prioritarios de las políticas de empleo, recomendándose a los Estados miembros: incrementar la empleabilidad de este colectivo, aumentar sus oportunidades de trabajo e impedir cualquier forma de discriminación. Para ello, en primer término, se exige una reducción significativa de sus tasas de desempleo e inactividad, adoptándose las medidas oportunas para explotar mejor su potencial laboral.

VII.2.- LAS DISCAPACIDADES Y EL EMPLEO EN ESPAÑA.

El número y características de las personas con discapacidad en España no se conoció con precisión hasta 1986, año en que el Instituto Nacional de Estadística realizó una macroencuesta a nivel estatal, basada en el sistema clasificatorio de la OMS. En 1999, como ya indicamos anteriormente, se llevó a cabo otra macroencuesta denominada *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999* (EDDES), cuyos resultados no estuvieron disponibles hasta mediados del año 2002. Casi simultáneamente, el INE introduce en la Encuesta de Población Activa un módulo relativo a *las personas con discapacidad y su relación con el empleo*. Estas son, pues, las fuentes de las que extraemos la información que seguidamente se presenta y analiza.

En España, y según indica la *EPA del segundo trimestre del 2002*,¹⁶ existen un total de 2.339.200 personas entre 16 y 64 años que manifiestan tener algún tipo de discapacidad, lo que supone el 8,7% de la población española, más de la mitad (1.265.800) son hombres, y el 45'8% son mujeres(1.073.400). Del total de personas con discapacidad, sólo el 6,2% es menor de 25 años, el 31,7% está entre los 25 y 44 años y el 62,2% restante está entre 45 y 64 años¹⁷. De los datos presentados se puede colegir que las discapacidades aumentan como, por otra parte es lógico con la edad. La tasa de discapacidad masculina es del 9,4%, algo superior a la femenina que es del 8 por ciento.

Además, una gran mayoría de la población discapacitada no participa en el mercado de trabajo. De hecho, dos de cada tres personas en edad de trabajar están en situación de inactividad ya que únicamente el 33,7% (787.800 personas) son activas. De ellas, tienen empleo 666.900 y sólo el 35,0% son mujeres. La tasa de paro es un 40% superior que la de las personas sin discapacidad. Una de cada diez personas discapacitadas ocupadas tiene empleo incluido en un programa de medidas de fomento del empleo para personas con discapacidad.

Entre los motivos por los que una gran parte de las personas con problemas de salud están al margen del mercado laboral se encuentran en las restricciones que

¹⁶ Este Módulo *ad hoc* de la EPA computa un número muy superior de personas con discapacidades que la Encuesta EDDDES, al atenerse a un concepto más genérico de discapacidad. Por ejemplo, el Módulo estima que el número de personas con discapacidad de 16 a 64 años asciende a 2,3 millones (1,3 la Encuesta), con un tasa de empleo del 28,5 % (1,3% en la Encuesta EDDDES). En este apartado referido a España, hemos optado por los datos presentados por la EPA ya que son más actuales, del año 2002 (1999 la Encuesta) y además, por otra parte, ha sido la fuente utilizada en el resto de la investigación.

¹⁷ En esta investigación la edad de referencia será el tramo comprendido entre 16-64 años, por incluir la población potencialmente activa.

tienen a la hora de trabajar como consecuencia de los problemas o discapacidades que padecen y en la menor cualificación profesional de los discapacitados.

Tabla 61

TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO POR SEXO EN POBLACIÓN CON Y SIN DISCAPACIDAD, TOTAL NACIONAL

PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Tasa de Actividad	33,7	39,3	27,1
Tasa de Empleo	28,5	34,3	21,7
Tasa de Paro	15,3	12,8	19,7
PERSONAS SIN DISCAPACIDAD			
Tasa de Actividad	70,0	84,4	55,8
Tasa de Empleo	62,4	78,1	46,7
Tasa de Paro	11,0	7,5	16,2

Fuente.- INE, Encuesta de Población Activa, segundo trimestre del 2002.

Elaboración propia

Por sexo se producen diferencias notables, tanto en la distribución entre activos e inactivos como en la división de la población activa ocupada y parada. El 39% de los hombres discapacitados son activos, frente al 27,1 % de las mujeres. La Tabla 61 indica que las personas de 16 a 64 años sin discapacidad tienen una tasa de empleo ostensiblemente superior a la de las personas con discapacidad, el 62,4 por ciento, frente al 28,5%. Los hombres sin discapacidad son los que tienen una mayor tasa de empleo, con un 78,1%, y las mujeres con discapacidad, la más baja, con un 21,7%.

La tasa de paro de la población con problemas de salud o discapacitada es el 15,3%, 12,8% en los hombres y 19,7% en las mujeres. En la población sin discapacidad la tasa de paro general en el segundo trimestre de 2002 era del 11,0%, la de los hombres el 7,5%, y la de las mujeres el 16,2%.

La dificultad añadida por la mala salud o la discapacidad en la búsqueda de empleo es mayor para hombres que para mujeres. Sin embargo, la mujer discapacitada se encuentra en peor situación que el hombre, ya que al efecto de la discapacidad se le añade la discriminación de género, más acusada incluso que el primero. De hecho, una mujer sin discapacidad que busca empleo tiene más dificultades para encontrarlo por el hecho de ser mujer que un hombre por tener discapacidad.

En cuanto a la distribución laboral de las mujeres discapacitadas por ocupaciones (segregación vertical) seguiremos la Clasificación Nacional de Ocupaciones que las agrupa en nueve grandes categorías como hemos realizado en la parte más genérica del trabajo. Del total de población discapacitada ocupada, sólo el 35,0% son mujeres. Además de las diferencias cuantitativas, existe una desigualdad cualitativa en cuanto a las ocupaciones que desempeñan los hombres y las mujeres discapacitadas como podemos observar en la Tabla 62.

Tabla 62

DISTRIBUCIÓN POR OCUPACIÓN DE LAS PERSONAS DE 16-64 AÑOS CON DISCAPACIDAD QUE TIENEN EMPLEO, SEGÚN SEXO, TOTAL NACIONAL (EN %)

GRUPO CNO	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres
Total	100	100	100
1. Directores	6,8	6,6	7,1
2. Profesionales	7,2	5,8	9,7
3. Técnicos de apoyo	6,8	6,5	7,5
4. Administrativos	7,4	6,4	9,3
5. Trab. Cualif. Servicios	13,0	8,7	20,8
6. Trab. Cualif. Agricultura	6,8	7,7	5,1
7. Trab. Cualif. Ind. y Cons.	19,1	27,4	3,7
8. Operarios	10,6	13,9	4,5
9. Trab. no cualif.	22,0	16,5	32,3

Fuente.- INE, Encuesta de Población Activa, segundo trimestre del 2002. Elaboración propia

Las ocupaciones más frecuentes en los hombres se encuadran en el grupo de trabajadores cualificados de la Industria y de la Construcción con un 27%. En las mujeres, la ocupación que más destaca de los datos de la Tabla, es la del grupo de trabajadoras no cualificadas, con un 32,3%. El segundo grupo de ocupación más frecuente en las mujeres, es el de trabajadoras de los servicios de restauración, personales, vendedoras de comercio, que acumula el 20,8% del total de mujeres trabajadoras. Resulta evidente de la lectura de los datos de la tabla la doble discriminación del colectivo femenino con discapacidades, por su limitación física, psíquica o sensorial, y por el hecho de ser mujeres, que las aboca a la vía de inserción socio-laboral menos valorada por la población: encargarse de las tareas domésticas.

Con todo, hemos de destacar que las mujeres presentan un porcentaje más elevado que los hombres en las profesiones de dirección de empresas, profesionales y técnicas de apoyo alcanzando un 22,3% frente al 18,9 de los hombres.

En cuanto a la distribución por sectores de actividad de las personas ocupadas con discapacidades (Tabla 63) es muy similar a la media de la población ocupada española. Por sexo, la distribución por sectores, también es muy parecida a la media estatal: los hombres están más especializados en la agricultura, industria y construcción y las mujeres en el sector servicios. En términos absolutos, cuatro de cada cinco mujeres ocupadas lo están en el sector servicios (proporción que llega al 87% en el tramo de edad de 16 a 29 años).

Tabla 63

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS, SEGÚN SEXO, TOTAL NACIONAL

Sectores	Mujeres	Hombres
Agricultura	6,9	13,2
Construcción	0,4	13,4
Industria	11,8	20,2
Servicios	80,9	53,2

Fuente.- INE, Encuesta sobre Discapacidades y Deficiencias, 1999. Elaboración propia

En lo referente a la situación profesional, la distribución de la población trabajadora con y sin discapacidad es muy parecida, como se puede observar en la Tabla 64. La situación profesional más frecuente es la de asalariados/as del sector privado, con un 62% de los discapacitados y el 64,8% de los no discapacitados. Por género, las únicas diferencias destacables se observan en las categorías de empleador/a. El porcentaje de mujeres discapacitadas con asalariados es algo superior a las mujeres sin discapacidad. Las mujeres discapacitadas, además, recurren en mayor medida al autoempleo que las no discapacitadas. Por último, señalar que los porcentajes más elevados se concentran en el grupo de asalariadas en el sector privado, superándose el 50%. De los datos de la tabla se puede deducir que pese a la "reserva de plazas" existente en la Administración Pública, el acceso de las personas discapacitadas a empleos del sector público presenta más dificultades que el sector privado.

Tabla 64

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA SITUACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS DE 16-64 AÑOS, CON DISCAPACIDAD OCUPADAS, SEGÚN SEXO, TOTAL NACIONAL

	Personas con Discapacidad			Personas sin Discapacidad		
	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Empresarios con Asalariados	5,5	6,1	4,4	5,2	6,5	3,0
Empresarios sin Asalariados	14,1	15,2	11,9	11,4	13,1	8,7
Asalariados Sector Público	15,9	13,5	20,5	15,8	13,1	20,4
Asalariados Sector Privado	62,5	63,6	60,5	64,8	65,6	64,4
Otras situación	2,0	1,6	2,7	2,4	1,8	3,6

Fuente.- INE, Encuesta de Población Activa, segundo trimestre del 2002. Elaboración propia

En cuanto al tipo de contrato de las asalariadas discapacitadas, estas tienen contratos temporales en una proporción superior a la de los hombres (32% y 22% respectivamente). Los contrastes por grupos de edad resultan más evidentes. Tres

de cada cuatro mujeres asalariadas con menos de 30 años tienen contrato de duración temporal, proporción que se reduce sensiblemente a partir de esa edad, pero siempre por encima de la tasa de temporalidad masculina. Por último, el tipo de contrato varía mucho dependiendo de la titularidad pública o privada de las empresas, tal y como ocurre en el conjunto de la población ocupada en España. En general, los contratos fijos de las personas con discapacidades son más frecuentes en el sector público (88%) que en el sector privado (67%), y de nuevo la precariedad se incrementa en el caso de las mujeres, cuya temporalidad en las empresas privadas llega al 38% mientras que la de los hombres alcanza el 25%.

Territorialmente, las tasas de actividad y empleo presentan claras diferencias entre las distintas comunidades autónomas, como se puede colegir de los datos de la Tabla 65.

Tabla 65

TASAS DE ACTIVIDAD Y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

CCAA	Personas con Discapacidad		Personas sin Discapacidad	
	Tasa de Actividad	Tasa de Empleo	Tasa de Actividad	Tasa de Empleo
Total	33,7	28,5	70,0	62,4
ANDALUCÍA	28,7	22,3	67,1	54,4
ARAGÓN	34,7	31,8	68,3	64,6
ASTURIAS	23,7	20,8	60,6	54,3
BALEARES	40,1	36,7	76,9	71,9
CANARIAS	34,5	29,0	69,9	62,3
CANTABRIA	30,9	30,1	65,1	58,6
CAST-LEÓN	35,8	31,5	67,7	60,4
CAST-MANCHA	41,3	36,6	67,2	61,1
CATALUÑA	30,1	23,7	75,7	69,0
COM. VALENCIANA	37,9	31,1	72,3	65,0
EXTREMADURA	35,9	27,8	66,9	54,5
GALICIA	29,8	26,4	70,0	61,6
MADRID	41,9	39,4	70,1	65,4
MURCIA	32,6	27,5	70,6	66,9
NAVARRA	42,2	41,0	70,6	66,9
PAÍS VASCO	33,6	29,3	70,3	63,9
RIOJA	24,4	22,1	69,3	64,2
CEUTA y MELILLA	32,	28,4	55,7	53,6

Fuente.- INE, Encuesta de Población Activa, segundo trimestre del 2002. Elaboración propia

Nueve comunidades tienen una tasa de actividad de personas con discapacidad superior a la media nacional que se sitúa en 33,7%. La que representa el mayor valor es Navarra, donde algo más de 42% entre 16 y 64 años son activos, es decir están trabajando o son parados. En el otro extremo, Asturias ostenta la menor tasa de actividad con un 23,7 por ciento.

VII.3.- DISCAPACIDAD Y EMPLEO EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

En la Comunidad Valenciana¹⁸ el total de personas discapacitadas de entre 16 y 64 años asciende a 118.524¹⁹ que suponen el 57,3 % del total de personas discapacitadas (206.519)²⁰, representando el 10'1 del total del estado español para el citado tramo de edad. En la Tabla 66, los datos globales de la Comunidad Valenciana aparecen desagregados por provincias y sexo. El número de mujeres y hombres discapacitados en la provincia de Alicante es muy similar al de las mujeres, mientras que en Castellón y Valencia el número de mujeres discapacitadas supera al de los hombres.

Tabla 66

PERSONAS DE 16-64 AÑOS CON DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD VALENCIANA, DISTRIBUIDAS POR PROVINCIAS.

Provincias	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Alicante	60.813	30.420	30.393
Castellón	12.765	4.904	7.862
Valencia	44.945	21.385	23.561
Total	118.523	56.709	61.816

Fuente.- INE, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999. Elaboración propia

Con respecto a la tasas de actividad de la población discapacitada, los datos reflejados en la Tabla 67, muestra que la tasas de actividad de las personas con discapacidad en la Comunidad Valenciana superan en cuatro puntos porcentuales a las tasas de actividad del total de población, al igual que ocurre con la tasa de empleo. Mientras en la Comunidad Valenciana supera el 30%, en el total del Estado alcanza el 28,5%. Sucede igualmente en el caso de las personas sin discapacidad. Tanto las tasas de actividad como las de empleo son superiores a las del total nacional en dos y tres puntos porcentuales, respectivamente

Tabla 67

TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO EN LA COMUNIDAD VALENCIANA EN LA POBLACIÓN DE 16 A 64 AÑOS, CON Y SIN DISCAPACIDAD

Con discapacidad	Total Nacional	Comunidad Valenciana
Tasa de Actividad	33,7	37,9
Tasa de Empleo	28,5	31,1
Sin Discapacidad	Total Nacional	Comunidad Valenciana
Tasa de Actividad	70,0	72,3
Tasa de Empleo	62,4	65,0

Fuente.- INE, Encuesta de Población Activa, segundo trimestre del 2002.
Elaboración propia

¹⁸ La publicación de referencia para este apartado es la Encuesta EDDDES de 1999, que aporta información desagregada para la Comunidad Valenciana.

¹⁹ Según datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999.

²⁰ Según datos del Observatorio de la Discapacidad del Ministerio de Trabajo, 2001.

Las tasas de actividad, empleo y paro de las personas discapacitadas distribuidas por sexo en la Comunidad Valenciana (Tabla 68) siguen las pautas apuntadas en la Tabla 61 para el total nacional, si bien se pueden realizar algunas precisiones. Los hombres tiene tasas de actividad algo más elevadas que las mujeres (excepto en Castellón, 7,4 frente a 13,4 de mujeres activas). Igualmente sucede en el caso del paro para la provincia de Castellón y Alicante. En cambio en la Provincia de Valencia el paro es algo más elevado en las mujeres que en los hombres (46,1 frente a 45,9)

Tabla 68

TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO y PARO DE LA POBLACIÓN DISCAPACITADA EN LA COMUNIDAD VALENCIANA DE 16 A 64 AÑOS, DISTRIBUIDA POR PROVINCIAS

SITUACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN DISCAPACITADA EN LA C.V.				
Ambos Sexos	Total activos	Trabajando	Parados	Total Inactivos
Alicante	58,2	61,0	47,7	47,5
Castellón	9,4	10,3	6,3	11,5
Valencia	32,4	28,7	46,0	41,0
Total	100	100	100	100
Hombres	Total activos	Trabajando	Parados	Total Inactivos
Alicante	60,3	63,5	49,3	47,1
Castellón	7,4	8,2	4,8	9,8
Valencia	32,3	28,4	45,9	43,1
Total	100	100	100	100
Mujeres	Total activas	Trabajando	Paradas	Total Inactivas
Alicante	54,0	56,3	44,1	47,7
Castellón	13,4	14,2	9,8	12,5
Valencia	32,6	29,5	46,1	39,8
Total	100	100	100	100

Fuente.- INE, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999. Elaboración propia

VII.4.- EL EMPLEO PROTEGIDO

El mercado de trabajo *protegido* se contrapone al *no protegido*, es decir, al empleo que los trabajadores concurren en igualdad de condiciones y posibilidades de acceso, promoción, etc. Por trabajo *protegido* se entiende aquél al que acceden personas y colectivos que no parten de las mismas condiciones de todas las personas trabajadoras, ni tiene los mismos grados de libertad para operar en el mercado. Por el contrario, habría personas y colectivos con especial fragilidad sobre las que sería preciso intervenir de alguna manera para favorecer su inserción social y laboral. Este sería el caso concreto de las personas discapacitadas.

Según los datos del Observatorio Ocupacional del INEM, 2001, un 54% de los contratos celebrados con personas discapacitadas se concertó en el mercado ordinario de trabajo. En términos relativos, esto es, por modalidades concretas, la mayor parte se registró en la de "Centros Especiales de Empleo" (46%). También, cabe destacar, que el porcentaje de contratos celebrados con personas con discapacidad que no obedecen a modalidades específicas de contratación de este colectivo se situaría sólo en torno a un 6% de los contratos celebrados.

Por otra parte, los empleos generados por la venta del cupón de la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE), los Centros Ocupacionales y los anteriormente citados Centros Especiales de Empleo suman alrededor de 75.000 puestos de trabajo de carácter especial que en muchos casos no se homologan con los denominados empleos ordinarios. Los Centros Ocupacionales, que en España son más de 500, acogen a unas 40.000 personas con discapacidad.

Conforme a estos datos, es innegable, por tanto, el valor que adquieren los diferentes dispositivos específicos para la contratación y empleo de trabajadoras con discapacidad analizados en este capítulo.

Tabla 69

**PERSONAS BENEFICIARIAS DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN
LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**
(Según los tipos de incentivos)

Tipo de Incentivo	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres
Total	42.972	30.241	12.731
Contr. para la formación	8.589	4.929	3.661
Incentivos a la contratación	8.486	6.185	2.301
Cuota de reserva en el S. Público	3.791	2.972	819
Cuota de reserva en el S. Privado	7.667	5.802	1.864
Empleo selectivo ²¹	3.685	3.139	546
Subvenciones	2.824	2.245	579
Empleo protegido en CEE ²²	11.300	7.855	3.444

Fuente.- INE, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999. Elaboración propia

Según se desprende de los datos de la Tabla 69, más de una cuarta parte de estos contratos, acogidos a medidas de fomento del empleo, se concertaron para trabajar en un Centro Especial de Empleo, seguidos de las contrataciones en formación y en prácticas. En conjunto, sólo el 3,7% de los empleos ocupados por personas con discapacidades han sido conseguidos gracias a “la cuota de reserva” establecida en la legislación española, que exige que el 2% de las plantillas de las empresas con más de 50 empleados sean personas con certificado de minusvalía.

En cuanto al sector público, el Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalías vienen realizando desde 1985 un seguimiento sistemático, aunque no exhaustivo, del acceso al empleo de personas con discapacidad a través de las cuotas de reserva, según el cual las plazas obtenidas en el ámbito de la administración han sido todos los años inferiores al cupo establecido.

Por último, apuntar que las mujeres beneficiarias de incentivos a la contratación laboral lo son en mucho menor medida que los hombres. Únicamente la distancia es algo menor en la categoría “contrato para la formación y en prácticas”. En el resto de incentivos la distancia entre hombres y mujeres es destacadamente llamativa.

²¹ Readmisión de trabajadores/as con discapacidad

²² Centros Especiales de Empleo

VIII.- CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

La descripción y análisis del mercado de trabajo valenciano desde la perspectiva de género que hemos realizado para este Informe, se ha articulado fundamentalmente en torno a su *dimensión cuantitativa* (actividad, empleo, ocupación, segregación, etc.), por razones tanto de disponibilidad estadística como de claridad expositiva.

En este capítulo, sin embargo, se analizará la dimensión cualitativa del mercado de trabajo (satisfacción, participación, relaciones personales, etc.), para concluir con una referencia a la información disponible en materia de conciliación de la vida laboral y familiar que será objeto, en el capítulo siguiente, de análisis más pormenorizados.

A tal efecto, se ha procedido a una explotación específica de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (en adelante ECVT), estudio monográfico sobre la situación del mercado de trabajo y las actitudes y valores de sus protagonistas que realiza anualmente el Ministerio de Trabajo.

VIII.1.- Satisfacción en el trabajo

En la Tabla 70 podemos observar que la inmensa mayoría, un 89,4 %, de la población ocupada española está satisfecha o muy satisfecha con su puesto de trabajo. Se observa, asimismo, que los hombres expresan un grado de satisfacción ligeramente más alto que las mujeres, concretamente en un 90 % de los entrevistados frente a un 88,6 %

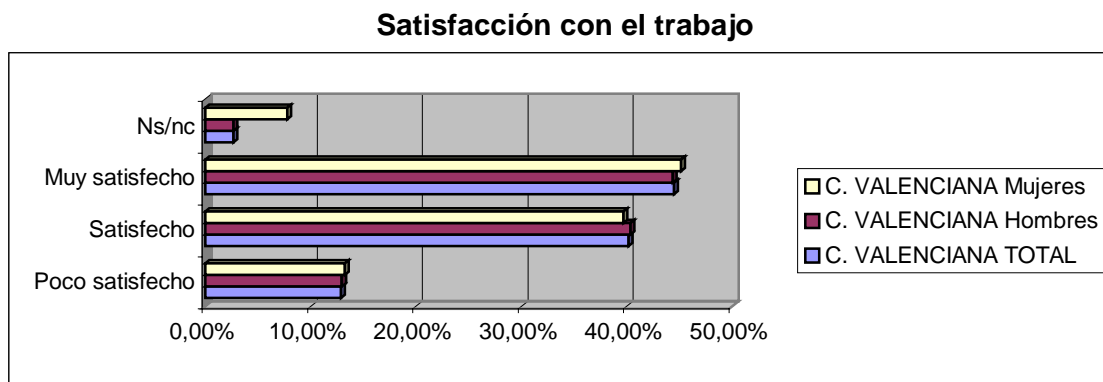
Tabla 70

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO (EN %)

	ESPAÑA			COMUNIDAD VALENCIANA		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Poco satisfecho	9,1	8,4	10,3	12,9	13	13,25
Satisfecho	43,1	43	43,4	40,2	40,4	39,7
Muy satisfecho	46,3	47	45,2	44,5	44,4	45,2
Ns/nc	1,4	1,5	1,2	2,7	2,7	7,8
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: MTAS (ECVT 2002) y elaboración propia

Gráfico 50



En cuanto a la población ocupada de la Comunidad Valenciana, el porcentaje de satisfacción es más bajo que en España en general puesto que alcanza el 84,5 % del total, y el de las mujeres valencianas es, en la misma línea, de un 84,9%. Se concluye, por tanto, que el número de trabajadores satisfechos con su empleo es más bajo en la Comunidad Valenciana que en España en general, y que no hay diferencias en este aspecto entre los trabajadores y las trabajadoras valencianas.

VIII.2.- El entorno de trabajo

Se planteó a la muestra la siguiente pregunta: *¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con considerar a su trabajo como atractivo o interesante?*, las respuestas obtenidas se agrupan (tabla 71) donde observamos los rasgos siguientes:

Tabla 71

PERCEPCIÓN DEL TRABAJO COMO ATRACTIVO O INTERESANTE (EN %)

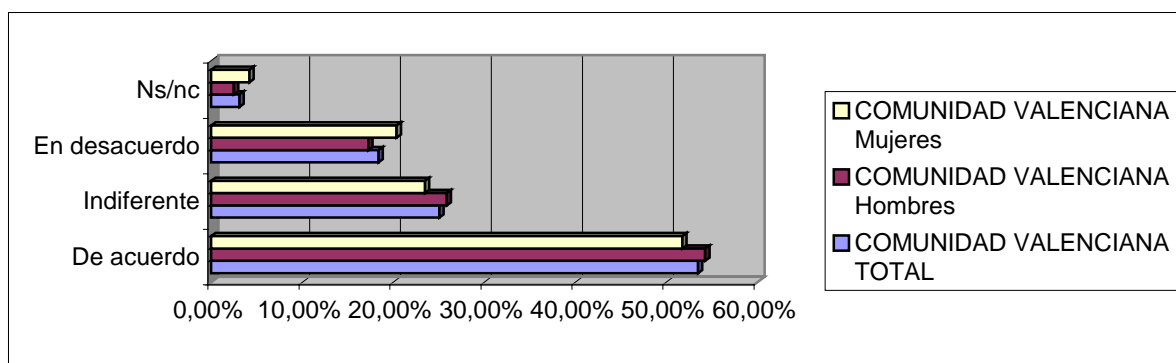
	ESPAÑA			COMUNIDAD VALENCIANA		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
De acuerdo	61,91	62,9	60,3	53,5	54,3	51,8
Indiferente	22,3	23	21	25,1	25,9	23,5
En desacuerdo	14,7	13,1	17,5	18,4	17,3	20,4
Ns/nc	1,1	1,0	1,1	3,1	2,5	4,2
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: MTAS (ECVT 2002) y elaboración propia.

Una mayoría, el 61,9 % de los trabajadores españoles están de acuerdo en considerar a su trabajo como atractivo o interesante, siendo un 14,7 % los que opinan en sentido contrario. Las diferencias entre el porcentaje de hombres y de mujeres que así lo expresan son pequeñas, un 62,9 % de los hombres y un 60,3 % de las mujeres. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que consideran que su trabajo no es interesante ni atractivo es sensiblemente mayor que el de hombres de la misma opinión, concretamente un 17,5 % de las mujeres frente a un 13,1 % de los hombres.

Gráfico 51

**Percepción del trabajo como atractivo o interesante.
Comunidad Valenciana.**



Se observa, en primer lugar, que el número de trabajadores en general que consideran su trabajo como atractivo o interesante es sensiblemente inferior en la Comunidad Valenciana que en España. Hay 8,3 puntos porcentuales de diferencia: 61,9 en España frente a 53,5 en la Comunidad Valenciana.

Esta situación es más llamativa en el caso de las mujeres valencianas ya que solamente un 51,8 % opina en este sentido frente a un 60,3 % de las trabajadoras españolas en general. En resumen, el número de mujeres trabajadoras valencianas que considera su trabajo interesante o atractivo está 2,5 puntos porcentuales por debajo del de hombres valencianos, 8,5 puntos por debajo de las mujeres españolas en general y 11,1 puntos por debajo de los trabajadores españoles en general.

VIII.3.- Satisfacción con el salario

El número de trabajadores que está satisfecho con el salario que percibe es mayor en la Comunidad Valenciana que en España en general: un 49,6% frente a un 46,1%.

Tabla 72

SATISFACCIÓN CON EL SALARIO (EN %)

	ESPAÑA			COMUNIDAD VALENCIANA		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Muy satisfecho	4,1	3,8	4,6	8,2	8	8,4
Satisfecho	42	43,4	39,6	41,	42,9	38,6
Ni satisfecho ni insatisfecho	26,2	26,4	25,8	24,1	23,5	25,3
Insatisfecho	21,9	21,1	23,4	18,4	17	21,1
Muy insatisfecho	5,1	4,5	5,9	7,1	7,4	6,6
Ns/nc	0,7	0,8	0,7	0,8	1,2	-
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: MTAS (ECVT 2002) y elaboración propia.

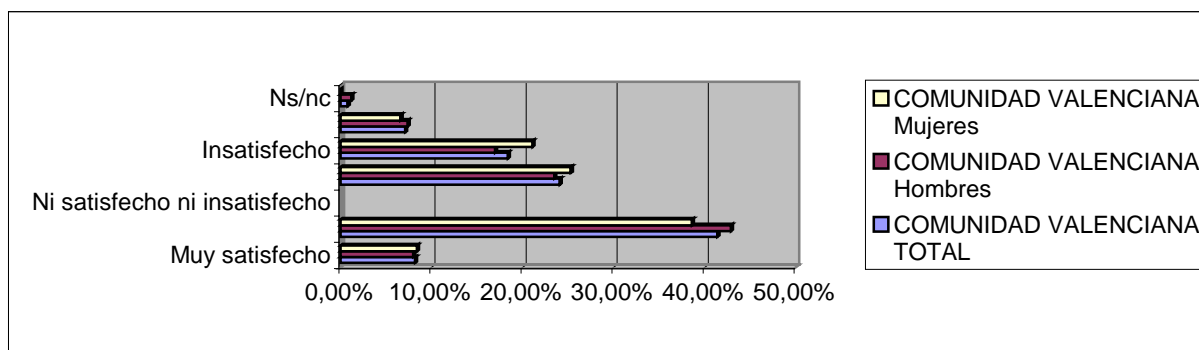
En esa línea, un poco más de la mitad de la población asalariada valenciana, un 50,9%, declara estar satisfecho con su salario – en España en general son un 47,2 % los que opinan así- mientras que por parte de las mujeres, el número de empleadas valencianas satisfechas con su salario alcanza el 47 %, casi tres puntos porcentuales más que las asalariadas españolas en general.

Se observa, pues, que las mujeres están menos satisfechas que los hombres con el salario que perciben ya que tanto en España como en la Comunidad Valenciana la diferencia entre unos y otras es de tres puntos.

Prácticamente uno de cada cuatro empleados o empleadas declara que no está “*Ni satisfecho ni insatisfecho*” con su salario; esta pauta es recurrente tanto en España como en la Comunidad Valenciana y tanto entre los hombres como entre las mujeres.

Gráfico 52

Satisfacción con el salario. Comunidad Valenciana.



El número de trabajadores, sean hombres o mujeres, insatisfechos con su salario oscila entre el 24% y el 29 % y se observa que mientras que las mujeres en España, en general, están más insatisfechas que los hombres – 29,3% frente a 25,6 % -, en

la Comunidad Valenciana se da el fenómeno contrario y que encontramos que los hombres insatisfechos con su salario suponen un 28,5 % del total mientras que las mujeres alcanzan el 25 %.

VIII.4.- Tareas de supervisión

Un 18,2 % de los empleados españoles realizan tareas de supervisión (vid. *tabla 73*). La primera diferencia que se constata es que, si bien el porcentaje de hombres que supervisa a otros trabajadores alcanza el 21,7 %, cuando se trata de mujeres su número es sensiblemente menor, ya que supone solamente un 12,6% de las mujeres empleadas; 9 % menos que entre los hombres.

Tabla 73

TRABAJADORES QUE REALIZAN TAREAS DE SUPERVISIÓN (EN %)

	ESPAÑA			COMUNIDAD VALENCIANA		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Si	18,2	21,7	12,6	11,2	13,3	7,2
No	80,8	77,4	86,5	88,4	86,1	92,8
Ns/nc	0,9	0,9	0,9	0,4	0,6	-
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: MTAS (ECVT 2002) y elaboración propia.

Las cifras en la Comunidad Valenciana presentan diferencias: así, el número total de supervisores es más bajo que en España en general, - un 11,2% frente a un 18% -. Pero al desagregar por sexos observamos, además, que el porcentaje de mujeres trabajadoras valencianas que efectúan tareas de supervisión es muy bajo, concretamente un 7,2 %, es decir: seis puntos porcentuales menos que los hombres de la Comunidad Valenciana, 5 puntos menos que las mujeres trabajadoras españolas en general y más de 14 puntos por debajo de los trabajadores españoles.

Gráfico 53



VIII.5.- Participación en la toma de decisiones

El 53% de la población empleada española muestra su acuerdo con la afirmación de que participa en las decisiones relacionadas con su trabajo, (Tabla 74). Las diferencias en este aspecto entre hombres y mujeres son pequeñas, de apenas dos puntos porcentuales.

Tabla 74

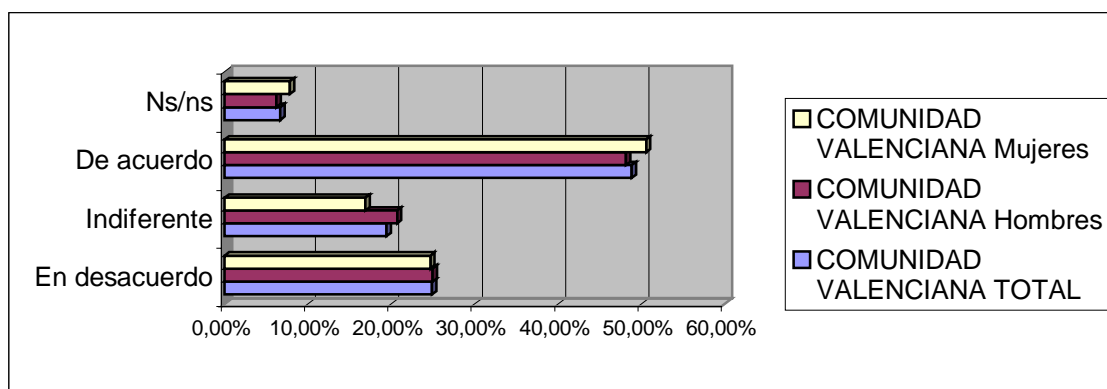
OCUPADOS/AS SEGÚN EL GRADO DE ACUERDO MOSTRADO SOBRE PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES EN SU TRABAJO (EN %)

	ESPAÑA			COMUNIDAD VALENCIANA		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
En desacuerdo	25,8	25,2	26,6	24,9	25	24,7
Indiferente	19,1	18,9	19,4	19,4	20,7	16,9
De acuerdo	53	53,8	51,8	48,9	48,2	50,6
Ns/ns	2,1	2,1	2,1	6,7	6,2	7,8
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: MTAS (ECVT 2002) y elaboración propia.

Gráfico 54

Grado de acuerdo con participación en la toma de decisiones.



En cuanto a la Comunidad Valenciana, los datos indican que la población trabajadora en general opina que participa menos en la toma de decisiones en su trabajo, pero al desagregarlos según género podemos observar que las mujeres trabajadoras valencianas participan más en la toma de decisiones en su trabajo, 50,6% en el caso de las mujeres y 48,2 % entre los hombres.

VIII.6.- Las relaciones personales en la empresa

Tabla 75

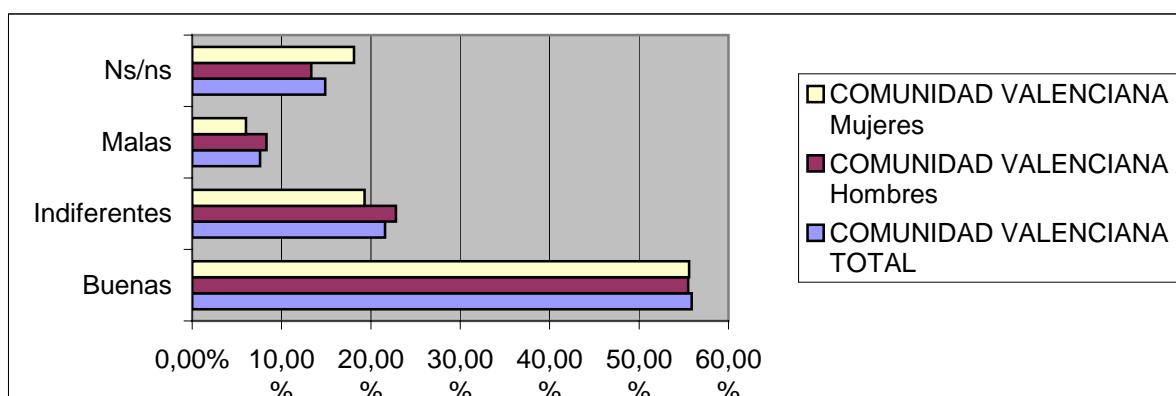
OPINIÓN SOBRE LAS RELACIONES EN EL TRABAJO CON LOS DIRECTIVOS/AS (EN %)

	ESPAÑA			COMUNIDAD VALENCIANA		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Buenas	57,6	57,8	57,3	55,9	55,5	55,6
Indiferentes	23,1	21,9	25,2	21,6	22,8	19,3
Malas	5,9	6,1	5,6	7,6	8,3	6,3
Ns/ns	13,4	14,2	12,2	14,9	13,1	18,1
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: MTAS (ECVT 2002) y elaboración propia.

Gráfico 55

Opinión sobre las relaciones en el trabajo con los directivos/as.



Las pautas en lo que respecta a las relaciones entre trabajadores y directivos son muy semejantes tanto entre hombre y mujeres como en la comparación entre la Comunidad Valenciana y España. Entre un 55% y un 57 % dicen que mantienen buenas relaciones con sus directivos mientras que entre un 5,6 % y un 8,3% son los que aseveran que las relaciones son malas, puede ser relevante también el hecho de que la categoría No sabe / no contesta sirva como refugio para evitar opinar en este aspecto.

Una mayoría que está en torno al 72 % de los trabajadores / as asegura que sus relaciones con los compañeros de trabajo son buenas, y la pauta es válida tanto para la Comunidad Valenciana como para los datos de España en general.

Tabla 76

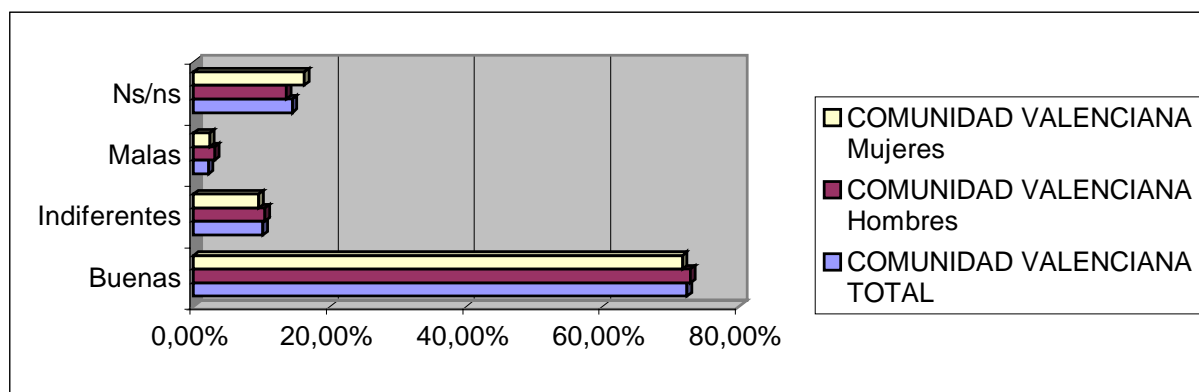
**OPINIÓN SOBRE LAS RELACIONES EN EL TRABAJO CON LOS
COMPAÑEROS/AS (EN %)**

	ESPAÑA			COMUNIDAD VALENCIANA		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Buenas	72,4	72,5	72,1	72,4	72,9	71,7
Indiferentes	11,5	11,7	11,2	10,2	10,5	9,6
Malas	1,9	1,7	2,2	2,2	3,1	2,4
Ns/ns	14,2	14,1	14,5	14,5	13,6	16,3
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: MTAS (ECVT 2002) y elaboración propia.

Gráfico 56

Opinión sobre las relaciones de trabajo con los compañeros/as.



VIII.7.- Conciliación entre vida laboral y familiar

Algo más de la mitad de la población trabajadora tiene hijos a cargo, en España la cifra alcanza el 52,7 % y en la Comunidad Valenciana el 53,3 %.

Tabla 77

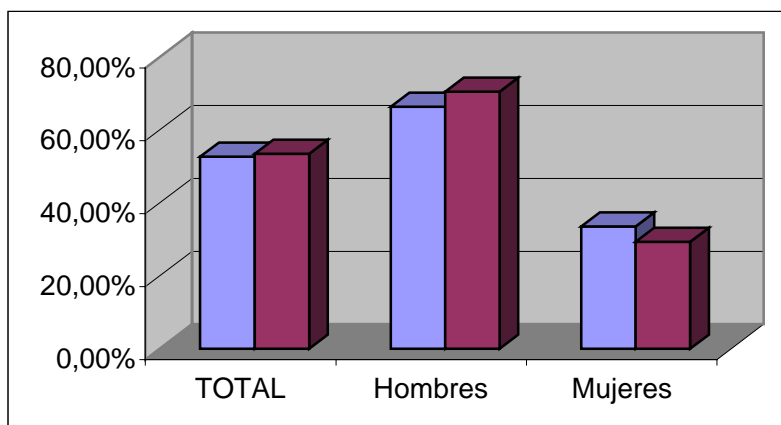
TRABAJADORES / AS CON HIJOS A CARGO

	Total	Hombres	Mujeres
España	52,7	66,4	33
Comunidad Valenciana	53,5	70,6	29,4

Fuente: MTAS (ECVT 2002) y elaboración propia.

Gráfico 57

Trabajadores/as con hijos/as a cargo



Podemos observar que existen diferencias entre el número de hombres y mujeres que trabajan y tienen hijos/as a cargo, hasta el punto de que en España en general del total de trabajadores con hijos a su cargo dos tercios son hombres y un tercio mujeres.

Las diferencias de acceso al mercado de trabajo entre hombres y mujeres son aún mayores en la Comunidad Valenciana ya que los hombres suponen un 70,6 % de todos los trabajadores con hijos/as a cargo mientras que las mujeres suponen solamente el 29,4 %.

Pero el hecho de que la mujer con hijos/as a cargo tenga mayores dificultades que los hombres para acceder al mercado de trabajo no es la única consecuencia de la mayor dedicación de las mujeres al cuidado de su prole. En los apartados que siguen vamos a estudiar, basándonos también en la explotación de los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), las diferencias que, en diversos aspectos, existen entre las mujeres que tienen hijos a su cargo y las que no los tienen, con el fin de precisar hasta qué punto la carga de los hijos afecta a la situación laboral de las trabajadoras.

Tabla 78

EL PODER EN LAS EMPRESAS, DIFERENCIAS ENTRE MUJERES CON / SIN HIJOS A CARGO. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA

Situación en la Empresa	ESPAÑA			COMUNIDAD VALENCIANA		
	TOTAL	Con hijos a cargo	Sin hijos a cargo	TOTAL	Con hijos a cargo	Sin hijos a cargo
Dirección	100	85,6	14,4	100	71,4	20,1
Supervisión ²³	100	92,3	7,7	100	75,0	25
Empleado	100	91,0	9,0	100	91,2	8,8
Total mujeres	100	89,7	10,3	100	88,5	11,5

Fuente: MTAS (ECVT 2002), elaboración propia.

²³ Capataz, encargado, jefes de taller...

La tabla 78 nos permite comparar los puestos de dirección y / o supervisión que ocupan las mujeres según tengan o no hijos/as a su cargo. Por lo que se refiere a la situación en España el 10,3 % de las mujeres empleadas no tiene hijos/as a su cargo y ocupan el 14,4 % de los puestos de dirección que están en poder de mujeres, lo que nos indica que el hecho de no tener hijos/as a su cargo les permite acceder a puestos de dirección con más facilidad que si los tienen.

En la Comunidad Valenciana los efectos se amplifican, puesto que si las mujeres sin hijos a su cargo suponen un 11,5 % del empleo femenino, ocupan, sin embargo un 20 % de los puestos directivos en manos de mujeres y un 25 % de los puestos de supervisión. En sentido inverso, las mujeres con hijos a su cargo ven penalizado su ascenso ya que siendo el 88,5 % del total de mujeres trabajadoras ocupan el 91,2 % de los empleos subordinados.

Al analizar la relación entre el tipo de jornada y la situación de las mujeres aparece claramente una pauta que indica su tendencia, sobre todo cuando tienen hijos a su cargo, a ocupar puestos de trabajo con jornada continuada. La Tabla 68 resume los datos para España en general y para la Comunidad Valenciana:

Tabla 79

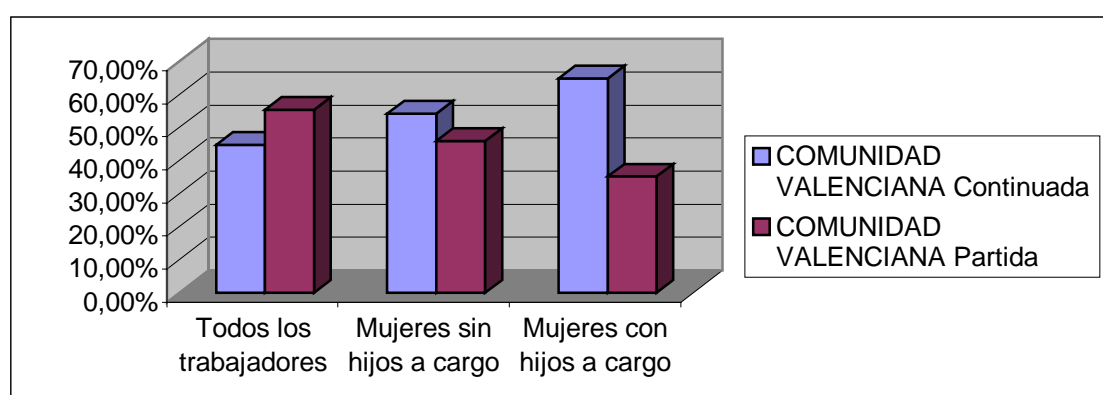
TIPO DE JORNADA Y GÉNERO (EN%)

	ESPAÑA		COMUNIDAD VALENCIANA	
	Continuada	Partida	Continuada	Partida
Todos los trabajadores	53,1	46,9	44,7	55,3
Mujeres sin hijos a cargo	60,3	39,7	54,2	45,8
Mujeres con hijos a cargo	64,8	35,2	64,9	35

Fuente: MTAS (ECVT 2002), elaboración propia.

Gráfico 58

Tipo de jornada.



Se observa que, en España en general, un 53,1% de los empleados/as trabajan en jornada continuada, que ese porcentaje aumenta al 60, 3% cuando se trata de

mujeres y que vuelve a aumentar hasta el 64,8% cuando se trata de mujeres con hijos/as a cargo; se trata, por tanto, de una tendencia que, basada en la necesidad de atender a los hijos/as, hace que las mujeres trabajadoras ocupen con mucha más frecuencia puestos de trabajo de jornada continua, hasta el punto de que dos de cada tres mujeres con hijos/as a cargo trabaja en jornada continua en España.

En cuanto a la Comunidad Valenciana, los datos expresan la misma tendencia, quizá más agudizada, ya que el porcentaje de mujeres con hijos a cargo que trabaja en jornada continuada es el mismo que en España en general, pero el punto de partida es más bajo, puesto que el porcentaje de ocupados en general que trabajan a jornada partida es del 44,7 % frente al 53,1% en España.

IX.- USOS DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Conforme a lo establecido en las orientaciones de convocatoria de la Iniciativa Comunitaria Equal (COM 2000/C 127/02), son cuatro las áreas temáticas preferentes: capacidad de inserción profesional, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, desglosándose esta última en dos subáreas, dirigidas a fomentar por una parte, la conciliación de vida familiar y profesional y, por otra, a reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo.

Se trata, pues, de dos áreas de estudio e intervención estrechamente relacionadas, por lo que en este último bloque de nuestro Informe trataremos de aportar información relevante y análisis estratégico sobre la cuestión.

A tenor de la información disponible sobre la materia, parece que los avances legislativos (Ley 39/1999 de Conciliación de vida familiar y laboral) y las directrices de la UE orientados a la promoción de la igualdad de oportunidades, no se han traducido en modificaciones profundas en la división del trabajo, poniendo de manifiesto una vez más los complejos vínculos existentes entre avances legislativos y dinámica social. La ley puede responder a las transformaciones producidas en la realidad empírica observable, o a la inversa, como es el caso que estamos analizando, adelantarse e incitar algunos cambios en la esfera simbólico-valorativa de los ciudadanos.

IX.1.- INTRODUCCIÓN

Los instrumentos de políticas sociales vinculados a la conciliación se han basado en la concesión de permisos y excedencias, sin subrayar la importancia de la creación de infraestructuras y servicios de apoyo para el cuidado de las personas dependientes. Un tipo de conciliación basado en la *doble presencia* (en el trabajo convencional y en el del hogar), sin afectar la división del trabajo en la familia, conlleva una acumulación de la carga total de trabajo por parte de las mujeres, una caída en su tiempo libre y mayores demandas de tiempo para sí misma.

Por ello, además de recursos materiales (guarderías, centros de día, residencias, atención domiciliaria), políticas familiares y de empleo (que incorporen un concepto de flexibilidad horaria según las necesidades de quienes trabajan), hace falta *modificar los aspectos simbólico-culturales que han desvalorizado el trabajo doméstico-familiar*, sobre todo en los grupos de clases medias y profesionales.

Esping Andersen (2000) se pregunta por qué las investigaciones sobre el Estado del Bienestar en Europa han ignorado al papel de la familia. Al respecto sostiene que la familia en la descripción estándar ha sido recluida a las funciones de integración emocional, reproducción social y consumo, olvidando su papel de productora. Mientras, la crítica feminista señala que el trabajo femenino suele ser trabajo familiar no remunerado.

Muchas de las actividades que se desarrollan en la familia podrían ser producidas en el mercado de servicios (lavaderos, restaurantes, guarderías infantiles, cuidado de ancianos, peluquería, etc.)

“A excepción de los servicios subvencionados, el elevado coste de los servicios en Europa predispone a las familias a realizar estos servicios por sí mismas, lo cual inhibe fácilmente las profesiones femeninas, siendo una consecuencia alternativa la fecundidad tardía y reducida” (Esping Andersen, 2000:81)

IX.2.- ELEMENTOS DE TRANSFORMACIÓN

La participación de las mujeres en el ámbito laboral ha aumentado y tenido consecuencias en la organización y dinámica familiares. La tendencia a avanzar hacia un modelo donde los dos integrantes de la pareja trabajan (o desean hacerlo) es la norma social emergente. Según cifras de Eurostat, en el año 2000 en la UE las familias que participan de este esquema de doble ingresos representan al 62% de los grupos. Si bien España en ese mismo año se encontraba 20 puntos por debajo de ese porcentaje, no puede dejarse de señalar que la tendencia al cambio es fuerte, ya que en 1991 esa proporción era apenas del 31%.

Cabe señalar, que esta tendencia a una mayor inclusión de las mujeres en la esfera laboral contrasta con la persistencia de una desigualdad en las retribuciones de unos y otras.

No obstante, el análisis global de las cifras procedentes de la Encuesta de Población Activa desde una perspectiva de género hace visibles algunas transformaciones significativas respecto de décadas pasadas.

Sin embargo, las cifras del uso del tiempo muestran el mantenimiento de comportamientos tradicionales en el seno de las familias donde las mujeres siguen siendo las administradoras, responsables y ejecutoras del trabajo reproductivo, en algunos casos, trasladándolo a otras mujeres trabajadoras en el servicio doméstico, guarderías, cuidados de ancianos, etcétera.

El resultado ha sido una “doble carga” que recae sobre las mujeres (trabajo remunerado y no remunerado), y en los periodos clave de la carrera profesional, esta acumulación de tareas y responsabilidades entra en crisis por su habitual coincidencia con el deseo de tener hijos. Las alternativas que se plantean las mujeres son el abandono de la esfera profesional y la vuelta a un uso del tiempo centrado en el hogar, el trabajo a tiempo parcial o el retraso en la constitución del núcleo familiar. Esta decisión recae sobre las mujeres y resulta poco habitual que se plantee una disyuntiva similar a los hombres. Otra alternativa, es un reparto más equitativo de las tareas en el hogar cuestionando así el contrato social entre hombres y mujeres.

Como puede observarse en la tabla que sigue, si bien los cambios son lentos, existe una tendencia a la inclusión de los varones en las tareas del hogar. Mientras que en el caso de las mujeres el crecimiento en la incorporación al trabajo remunerado mantiene invariante la “doble ocupación”. De este modo, por encima del 60% de las mujeres trabajan en los dos ámbitos, mientras los varones lo hacen en un 14%.

Tabla 80

PERSONAS QUE REALIZAN LABORES DE HOGAR, POR SEXO

AÑOS	MUJERES			HOMBRES		
	Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado	%	Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado	%
1993	4.109,1	2.599,7	63,3	8.214,4	159,7	1,9
2003	6.387,4	3.900,1	61,1	10.278,6	1.409,0	13,7

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, segundos trimestres.

En el plano de las actitudes y los deseos se puede apreciar un gran avance. En el año 2002, el modelo ideal de familia era para el 71,4% de la población española aquél donde tanto el hombre como la mujer trabajan fuera de la casa y se reparten el trabajo del hogar.

El esquema clásico donde el hombre trabaja y la mujer se ocupa del hogar apenas es defendido por un 12,5%. Y su versión moderna según la cual la mujer debería trabajar a tiempo parcial para ocuparse de la mayor parte de las tareas domésticas es deseable para un 13,6% de la población.

Tabla 81

FORMA IDEAL DE ORGANIZACIÓN FAMILIAR EN ESPAÑA, 1990-2002

Modelo ideal de familia	1990	2002
Tanto el hombre como la mujer trabajan fuera de casa y se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	45%	71,4%
La mujer trabaja a tiempo parcial fuera de casa y se ocupa de la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos	23%	13,6%
Solo el hombre trabaja fuera de casa y la mujer se ocupa de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos	27%	12,5%
N/S	4%	1,6%
N/C	1%	0,8%

Fuente: CIS, Estudio CIS Nº. 1867, *La condición de la mujer*, abril 1999 y Estudio CIS Nº. 2.448 *Barómetro* de febrero 2002

En síntesis, se ha producido una transformación profunda en el mercado de trabajo a partir del incremento de la participación de las mujeres y una incipiente tendencia a la inclusión de los varones en el trabajo doméstico. Es probable que esta tendencia se refuerce en los próximos años ya que existe una valoración muy positiva de la forma familiar donde existe doble fuente de ingresos y reparto de las tareas del hogar y del cuidado de las personas dependientes.

IX.3.- USOS DEL TIEMPO

La reciente publicación de los avances del INE respecto de la *Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003* nos permite realizar una reflexión hasta hace poco imposible. Esta encuesta ha sido dirigida a una muestra de 24.000 hogares y cumplimentada por todos sus miembros de 10 y más años de edad. Eurostat ha promovido este tipo de estudios e iniciado la recogida de datos en los Estados miembros.

Dado que los usos sociales del tiempo no son homogéneos se han incluido en la encuesta una serie de variables independientes como la edad, los ingresos, la situación laboral, los niveles educativos, la composición de la familia, entre otras, para explicar esas variaciones. Pero existe una variable especificatoria, que es el sexo, que incide estadísticamente en todas las demás variables y que está determinada por otra: la división del trabajo en el seno de la familia.

Las discusiones en torno al pleno empleo y la creciente liberación de tiempo respecto de las tareas remuneradas han hecho proliferar investigaciones en torno a los usos sociales del tiempo. Se trata de modificar la cultura del trabajo sobre la que se asientan las relaciones sociales, por la cultura del ocio o del tiempo libre, pasar de una racionalidad productivista a otro tipo de racionalidad más acorde con la evolución social de los últimos tiempos (Gorz, 1980).

Sin embargo, cada vez más se amplía la noción misma de trabajo y se tiende a una extensión del concepto al ámbito de lo doméstico y de las actividades no remuneradas (por ejemplo, el trabajo voluntario).

Otra clasificación del tiempo personal se refiere al tiempo instrumental versus el tiempo libre. El primero sería definido como el tiempo utilizado para la consecución de un fin determinado y el segundo relativo a su satisfacción intrínseca. Esta clasificación también adolece de deficiencias en la medida en que, por ejemplo, el trabajo puede y debe cumplir con ambos criterios (instrumentales y de satisfacción).

Por ello se ha categorizado el uso del tiempo en una enumeración de las actividades que habitualmente llevan adelante las personas a lo largo del día.

Gestión del tiempo en hombres y mujeres

El mencionado avance de la *Encuesta de Empleo del tiempo 2002-2003* pone de relieve algunas diferencias importantes entre hombres y mujeres en los modos de administrar su tiempo diario, lo que sugiere diferencias de calidad de vida y distintos grados de autonomía personal en unos y otras.

En la tabla 82 se analiza la distribución de actividades en un día promedio. Estos datos contemplan al conjunto de la población española y por lo tanto incluyen a la población inactiva.

Tabla 82

DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES EN UN DIA PROMEDIO, POR SEXO
(horas y minutos diarios, promedio de la población de 10 y más años)

Actividades	Hombres	Mujeres
Cuidados personales (incluye dormir y comer)	11:23	11:21
Trabajo remunerado	3:36	1:46
Estudios	0:55	0:54
Hogar y familia	1:27	4:23
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:15
Vida social y diversión	1:23	1:16
Deportes y actividades al aire libre	0:52	0:34
Aficiones y juegos	0:26	0:12
Medios de comunicación	2:31	2:12
Trayectos y tiempo no especificado	1:17	1:07

Fuente: INE, Encuesta de empleo del tiempo, 2002/2003.

En la misma, puede observarse que mientras las mujeres pasan en promedio 1 hora y 46 minutos dedicadas al trabajo remunerado, los hombres utilizan 3 horas y 36 minutos. A la inversa, las mujeres dedican diariamente 4 horas y 23 minutos a las tareas domésticas, mientras que los hombres utilizan como promedio 1 hora y 27 minutos.

La carga global de trabajo (resultante de la suma del trabajo remunerado y del no remunerado) es para las mujeres de 6 horas y 9 minutos, mientras que resulta inferior en el caso de los hombres: 5 horas y 3 minutos.

Tenemos, entonces, una distribución de responsabilidades diferentes en el seno de la familia (ingresos y cuidados en el hogar) y una carga global de trabajo superior en el caso de las mujeres.

Otra lectura de la tabla 82 puede ser la siguiente: Mientras los hombres efectúan trabajo remunerado (o estudian) casi dos horas más que las mujeres, éstas disponen de una hora menos de tiempo libre, debido a la carga de trabajo doméstico que soportan.

Actividades por edad²⁴

Los jóvenes de ambos sexos de menos de 25 años se caracterizan por el tiempo dedicado al estudio (3 horas 48 minutos) y a las aficiones y juegos (40 minutos), así como por el poco tiempo que destinan a las tareas domésticas (1 hora). Por el contrario, las personas de 25 a 64 años se distinguen por el tiempo dedicado al trabajo remunerado y a las labores del hogar (más de 7 horas), aunque a medida que aumenta la edad se observa que el tiempo dedicado al trabajo remunerado es menor, y se dedica más tiempo a las tareas del hogar y al seguimiento de los medios de comunicación (prensa, radio, televisión, etc.).

Las personas de 65 y más años son las que disponen de más tiempo libre (6 horas y media) y dedican más de la mitad de este tiempo a seguir los medios de comunicación.

Actividades por situación laboral

Atendiendo a la distribución de actividades en un día promedio según la relación con la actividad laboral, las personas ocupadas son –obviamente– los que dedican más tiempo a tareas relacionadas con el trabajo remunerado (5 horas y media), existiendo más de una hora de diferencia entre empresarios/as (6 horas 43 minutos) y asalariados/as (5 horas 20 minutos).

Los estudiantes dedican a su actividad 5 horas 26 minutos, aunque cabe destacar que los parados también dedican 1 hora al estudio.

Las personas inactivas no estudiantes son quienes dedican el mayor número de horas al hogar y la familia (4 horas).

Quiénes más tiempo emplean en ayuda a otros hogares, actividades de voluntariado y asistencia a reuniones son las personas dedicadas a las labores del hogar y los pensionistas (poco más de 20 minutos). Este último colectivo es también el que dispone de más tiempo libre, casi 7 horas, con más de la mitad del tiempo libre dedicado al seguimiento de los medios de comunicación.

Participación en las actividades

En la tabla 83 se muestra la cantidad de tiempo promedio que insume cada actividad para las personas que realizan la actividad, siempre considerando el universo constituido por las personas de 10 y más años.

No todos participan por igual en la realización de las actividades cotidianas. Salvo comer y dormir (100%), el resto presentan diferencias significativas con relación al porcentaje de personas que las realizan durante el día. También el tiempo diario que insume la actividad es diferente.

²⁴ La Encuesta de Empleo del Tiempo 2002/2003 del INE, proporciona, en el momento de cerrar la investigación, solamente una información de carácter global, sin la suficiente desagregación para un análisis pormenorizado de los usos de tiempo por grupos de edad y/o situación profesional, por lo que se incluyen aquí sólo referencias generales respecto de dichas variables.

En el caso de los hombres el 44% trabaja con remuneración y lo hace en media durante más de 8 horas, mientras que sólo un 26% de las mujeres está en la misma situación, y además, trabaja casi una hora y media menos que los hombres.

Las tareas domésticas y el cuidado de niños y ancianos siguen siendo una tarea realizada principalmente por mujeres, ocupándoles casi 5 horas diarias, mientras que los varones sólo emplean 2 horas. Estos datos se ven reforzados por el hecho de que el 93% de las mujeres dedican su tiempo a estos menesteres, mientras sólo lo hace el 70% de los varones.

Esto libera tiempo a los hombres para actividades de tiempo libre, especialmente deportes y actividades al aire libre, y aficiones y juegos.

También hay un 5% más de mujeres (respecto de los hombres) que participan en tareas de voluntariado y ayuda a otros hogares, aunque en este caso, tanto las mujeres como los hombres que colaboran en estas actividades dedican prácticamente el mismo tiempo.

Las actividades compartidas, es decir, aquellas donde los porcentajes de participación son similares, son las vinculadas con la vida social, la diversión y el uso de medios de comunicación. Sin embargo, el tiempo que les dedican los hombres es algo superior al de las mujeres.

Tabla 83

**PERSONAS QUE REALIZAN LA ACTIVIDAD EN EL TRANCURSO DEL DIA Y
PROMEDIO DE TIEMPO DEDICADO A LA MISMA (EN %).**

TOTAL NACIONAL

Actividades	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	% de Participantes	Duración media diaria	% de Hombres	Duración media diaria	% de Mujeres	Duración media diaria
Cuidados personales	100	11:22	100	11:23	100	11:21
Trabajo remunerado	34.5	7:44	43.5	8:17	25.9	6:50
Estudios	16.4	5:29	16.3	5:36	16.5	5:23
Hogar y familia	81.2	3:38	69.6	2:04	92.2	4:45
Tr. Voluntario y reunión	12.4	1:45	9.	1:52	15.0	1:41
Vida social y diversión	64.5	2:04	64.3	2:09	64.6	1:58
Deportes y act. aire libre	37.7	1:54	40.2	2:10	35.4	1:36
Aficiones y juegos	18.0	1:45	23.1	1:55	13.2	1:30
Medios de comunicación	87.6	2:41	87.7	2:52	87.5	2:31
Trayect y T no especif.	85.0	1:24	87.7	1:27	82.4	1:21

Fuente: INE, Encuesta de empleo del tiempo, 2002/2003.

Atendiendo a otras variables que inciden en el uso del tiempo, y a partir del avance de la encuesta elaborada por el INE, puede observarse que:

- Las labores del hogar se realizan con la misma intensidad los días laborables y los fines de semana. Los sábados y domingos incorporan más hombres, lo que

permite una suave disminución de la carga doméstica de las mujeres (promedio de 15 minutos). Es decir, el trabajo doméstico no posee descanso de fin de semana.

- A mayor nivel de ingresos del hogar, menor es el porcentaje de personas del mismo que participan en tareas domésticas y menos tiempo le dedican.

- Los jóvenes de menos de 25 años, tanto hombres como mujeres, rehuyen las tareas domésticas.

- Las actividades de ayuda a otros hogares son particularmente realizadas por mujeres de más de 65 años (abuelas, suegras).

- A mayor número de miembros del hogar, menor es el porcentaje de personas del mismo que realizan labores domésticas.

- En hogares con tres o más miembros, disminuye el tiempo de dedicación de las mujeres que trabajan al mismo, mientras se mantiene estable el tiempo de trabajo de los hombres.

- En hogares con tres o más miembros, tanto en hombres como mujeres, aumenta el porcentaje de personas que estudian y el tiempo de dedicación de esa actividad.

- A partir de 4 miembros en la familia, disminuye el tiempo de dedicación de hombres y mujeres de la familia al trabajo doméstico. Se opera aquí, probablemente, un efecto de sustitución por trabajo remunerado asalariado, realizado principalmente por otras mujeres.

- La atención a los medios de comunicación es casi tan universal como el comer o el dormir.

- Las personas separadas o divorciadas son quienes tienen mayor porcentaje de participación en el trabajo. Es decir, un 46% de las personas en esta situación, trabajan. Por el contrario, las viudas (5,6%) y las mujeres casadas (26%) son las que registran una menor participación en actividades relacionadas con el trabajo.

- Las mujeres sin estudios o con educación primaria son las que menos participan en trabajos remunerados (10%), mientras que las que poseen formación profesional superior o educación universitaria casi equiparan en participación a los hombres.

- Los varones con nivel educativo universitario participan en mayor medida en tareas del hogar y la familia (78%) que los que tienen menor nivel educativo (66%).

- Los varones separados o divorciados participan en mayor medida en tareas del hogar y la familia (83%) que los que se encuentran solteros (60%), casados (75%) o viudos (78%).

IX.4.- EL CASO VALENCIANO

Del análisis comparado de los usos del tiempo entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana (vid. tabla 84), destacan como más relevantes los siguientes elementos:

Tabla 84

PERSONAS QUE REALIZAN LA ACTIVIDAD EN EL TRANCURSO DEL DIA Y PROMEDIO DE TIEMPO DEDICADO A LA MISMA (EN%)

COMUNIDAD VALENCIANA

Actividades	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	% de Participantes	Duración media diaria	% de Hombres	Duración media diaria	% de Mujeres	Duración media diaria
Cuidados personales	100,0	11:11	100,0	11:05	100,0	11:17
Trabajo remunerado	36,0	7:45	45,2	8:18	27,2	6:52
Estudios	16,5	5:21	17,6	5:37	15,4	5:04
Hogar y familia	83,8	3:25	74,1	1:52	93,2	4:37
Tr. Voluntario y reuniones	13,3	1:53	10,5	2:39	16,0	1:23
Vida social y diversión	68,7	2:00	66,1	2:01	71,2	1:59
Deportes y act. aire libre	33,7	1:46	36,4	1:56	31,1	1:35
Aficiones y juegos	18,0	1:51	24,1	2:01	12,2	1:32
Medios de comunicación	89,0	2:47	89,8	2:58	88,2	2:36
Trayectos y T no especif.	87,5	1:26	90,3	1:29	84,8	1:22

Fuente: INE, Encuesta de empleo del tiempo, 2002/2003.

- El 71% de las valencianas participan de actividades vinculadas con la *vida social y la diversión*, frente al 65% del total nacional femenino. Esa mayor participación se ubica en 4to. lugar, luego de las Islas Baleares, Extremadura y Aragón.
- Paralelamente, las valencianas *se emplean* un 2% más que el promedio nacional y un 1% más participa en el *trabajo del hogar y la familia*, como así también, en el *trabajo voluntario y reuniones*.
- *Estudian* y se dedican a *aficiones y juegos* un 1% menos que el conjunto de las mujeres españolas.
- Finalmente, participan de la práctica de *deportes y actividades al aire libre* un 4% menos.

Con relación al tiempo dedicado a estas actividades, existe una gran concordancia con el promedio nacional femenino. Las mayores distancias aparecen en el tiempo dedicado al estudio (las valencianas que estudian se dedican en promedio 19 minutos menos por día) y al trabajo voluntario (18 minutos menos).

La participación de los hombres respecto del promedio masculino español nos muestra lo siguiente:

- Hay un 4,5% más de hombres que realizan *tareas del hogar y la familia*. Esa mayor participación se ubica en tercer lugar, luego de Islas Baleares y Aragón.
- Asimismo, hay más valencianos que *trabajan, estudian, realizan trabajo voluntario, se divierten* y se dedican a *aficiones y juegos* respecto a los existentes en el conjunto español (éstas diferencias oscilan entre 1 y 2%).
- Finalmente, al igual que las mujeres, participan de la práctica de *deportes y actividades al aire libre* un 4% menos que el conjunto de los hombres españoles en general.

Con relación al tiempo dedicado a estas actividades, observamos que los varones valencianos que realizan trabajo voluntario lo hacen 47 minutos más por día. Mientras que dedican menor tiempo por día a las siguientes actividades: cuidados personales (menos 18 minutos), tareas del hogar y la familia (menos 12 minutos) y actividades deportivas y al aire libre (menos 14 minutos).

IX.5.- ESTRATEGIAS DE CONCILIACION

Para desarrollar este ítem se tomará como referencia el *Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socio-laboral española*, del 10 de diciembre del 2003, del Consejo Económico y Social de España que analiza los instrumentos de conciliación de la vida laboral y familiar que se desprenden de la política comunitaria y de la nacional.

Política comunitaria

La Comisión europea considera que la existencia de acuerdos colectivos relativos al tiempo de trabajo y la presencia de servicios e infraestructuras de apoyo puede favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

- El V Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Mujeres y Hombres se ha centrado en la conciliación de la vida familiar y laboral durante el periodo 2002-2003.
- En la Estrategia Europea de Empleo el pilar 4 relativo a la igualdad de oportunidades establece el fomento del reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres y que los Estados miembros faciliten antes de 2010 servicios de guardería al menos al 90% de los niños entre 3 y 6 años y al menos el 33% de los menores de esa edad.

La aplicación de las directrices se caracteriza por una atomización de las iniciativas que redundan en superposiciones de programas y problemas de coordinación.

Existen actualmente en ejecución diversos planes que se vinculan directa o indirectamente con la problemática de la conciliación:

- Plan Integral de apoyo a la familia 2001-2004
- El IV Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- El Plan Nacional de Acción para el Empleo
- El Plan de Acción para la Inclusión Social 2003-2005

- Programas de conciliación de la vida laboral y familiar creados por las Comunidades Autónomas

En las políticas de conciliación puede observarse un desequilibrio entre el protagonismo de las medidas de carácter estrictamente laboral frente a las carencias en materia de servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de niños y personas dependientes. Los ámbitos que pueden favorecer la conciliación son los siguientes:

1. *Relación laboral y organización del tiempo de trabajo*: permisos o excedencias por motivos familiares que benefician a hombres y mujeres. Este es el ámbito sobre el cual han puesto eje las nuevas regulaciones, tanto las oficiales como las procedentes de la negociación colectiva.
2. *Servicios e infraestructura de apoyo al trabajo doméstico*: los sistemas de apoyo pueden ser creados por el Estado, adquiridos en el mercado o provistos por las redes familiares. La importancia en España del apoyo familiar sigue siendo muy grande.
3. *Los tiempos de la ciudad*: horarios de transporte, comerciales, salida de la escuela, etc. Esta dimensión es referenciada hasta el presente sólo como retórica.

Relación laboral y organización del tiempo de trabajo

La Ley 39/1999 introdujo cambios regulatorios importantes para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Sin embargo, su ejercicio por parte de los hombres ha sido limitado. Introdujo una ampliación del disfrute por ambos progenitores del permiso por maternidad o adopción (consecutivo o simultáneo) a tiempo completo o parcial. Asimismo, la excedencia y posibilidad de reducción de la jornada para el cuidado de familiares (razones de edad, enfermedad o accidente).

A través del concepto de “riesgo durante el embarazo” permitió la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto. También ausencias justificadas del puesto por lactancia, reconocimiento al trabajador del derecho a la concreción horaria y la determinación del periodo de lactancia. Entre otros.

Esta Ley ha sido complementada en varias Comunidades Autónomas por normas que pretenden impulsar -a través de subvenciones económicas- el ejercicio de algunos de los derechos otorgados por la misma.

Como señala el informe del CES 2/2003 resulta difícil evaluar la influencia de la Ley 39/1999 atendiendo al uso que se ha hecho por trabajadoras y trabajadores ya que ha transcurrido poco tiempo desde su reglamentación por el Real Decreto 1251/2001.

En marzo de 2003 se encontraban registradas un 16% más de situaciones de excedencia (por cuidado de hijos o familiares) respecto del año anterior. Sin embargo, este aumento no se traduce en cambios significativos en la distribución por sexos, que sigue confirmando la utilización casi exclusiva de esta figura por las mujeres (los hombres representaban sólo un 3,8% del total de excedencias, dato que no deja de ser anecdótico).

“Hay que considerar la vigencia de los valores imperantes en el mundo del trabajo, en los que una interrupción de carrera conlleva consecuencias graves en términos de prestigio, pérdida de práctica, valoración profesional, etc. ... y la persistencia del patrón cultural basado en la tradicional división de funciones sociales entre hombres y mujeres, que incluye la atribución en exclusiva a las mujeres de las habilidades de “cuidadoras” (CES, 2/2003: 146).

En lo que respecta a la negociación colectiva ha tenido algún grado de influencia en el establecimiento de una ordenación flexible de los tiempos de trabajo que resulte favorable a las mujeres. Los agentes sociales, en el marco del Acuerdo para la Negociación Colectiva 2003 acordaron reforzar más este tipo de contenidos en los convenios, elaborándose un *Documento de consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*.

El Informe CES 2/2003 señala otros ejemplos de tratamiento de estas cuestiones por los convenios, como son la incorporación de horarios flexibles que contemplan un bloque “troncal” de jornada de presencia obligatoria y dos fracciones “móviles” a la entrada y a la salida (solución todavía poco extendida en España); la reducción de las horas extraordinarias o la consideración de la situación familiar o la presencia de hijos como criterio preferente para permanecer en el centro de trabajo en los casos de movilidad geográfica o para elegir turnos.

Servicios e infraestructura de apoyo al trabajo doméstico

En el marco del apoyo a los servicios de cuidados a niños, en el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004 se propuso adaptar la normativa que regula la educación infantil al entorno europeo e incrementar los servicios de atención a la primera infancia en colaboración con las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, extendiendo gradualmente la oferta de plazas públicas para niños y niñas menores de 3 años hasta cubrir la demanda existente. Sin embargo, la falta de concreción presupuestaria del Plan y la ausencia de un seguimiento sistemático del mismo han dificultado las posibilidades de cumplimiento de estos objetivos.

Frente a ello, las acciones del Plan se han centrado en la creación de un apoyo fiscal instrumentado a partir de la reforma del IRPF que introdujo una deducción por maternidad de hasta 1.200 euros anuales, con posibilidad de pago anticipado, aplicable a las mujeres trabajadoras por cuenta propia o ajena, con hijos menores de tres años.

“A falta de una red de dispositivos adecuados con apoyo público, en los hogares españoles tienen un particular protagonismo distintas soluciones de carácter privado para responder a la acumulación de las obligaciones domésticas y familiares” (CES 2/2003)

Según la Encuesta de Compatibilización familia-empleo (ECFE)²⁵ las principales estrategias de cuidado de hijos por parte de la madres trabajadoras parecen ser de carácter individual, centradas en el apoyo familiar más próximo (primero los abuelos y luego la pareja).

Las situaciones referenciadas por las mujeres trabajadoras como más problemáticas son el cuidado de menores en edad preescolar, las enfermedades de los hijos, así como los desajustes temporales entre jornada laboral y horarios, y vacaciones escolares.

Las situaciones más difíciles son las soportadas por mujeres solas, menores de 30 años y de bajo nivel socio-económico.

²⁵ C.Tobío (Dir): “Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo”, *Reis* 97/02 pp 155-186. Incluye 1.200 entrevistas a madres trabajadoras españolas realizadas entre marzo y junio de 1998. Investigación en el marco del Programa Sectorial de Estudios del Género y de las Mujeres del III Plan Nacional de investigación Científica y Desarrollo Tecnológico.

Tabla 85

¿QUÉ AYUDA MAS A LAS MADRES TRABAJADORAS A HACER FAMILIA Y EMPLEO COMPATIBLES?, 1998²⁶

Tipo de apoyo	Porcentaje
La ayuda de los abuelos	26.7%
La ayuda de su marido / pareja	24.7%
Vivir cerca del trabajo	13.9%
La ayuda de otros miembros de la familia	10.2%
La ayuda doméstica remunerada	9.2%
El horario de trabajo	7.8%
Vivir cerca del colegio de los niños	4.4%
Los servicios que ofrece el centro escolar	1.5%
Otros recursos	0.7%
Nada	0.8%
Total	100%

Para finalizar el análisis de este punto, podemos apelar a Junter-Loiseau y Tobler (1999) quienes señalan que el concepto conciliación surge en el siglo XIV bajo la acepción de *acercamiento de mundos contrarios*. Esta concepción trasladada a la consideración de la división del trabajo entre géneros incita la pregunta en torno a si esos mundos contrapuestos se refieren al ámbito de lo laboral y doméstico, o la contraposición se centra en el mundo de lo masculino y lo femenino. En ambos casos, se trata de construcciones sociales de barreras simbólicas que de ningún modo tienen una realidad diferente a la de la dominación ejercida por un modelo centrado en el varón cabeza de familia.

Sin embargo, esas barreras simbólicas adquieren tal materialidad que la necesidad de la conciliación entre el mundo laboral y el familiar se construye como un problema que concierne solo a las mujeres.

Por ello, un énfasis exagerado en un tipo de discriminación positiva de las mujeres en el ámbito de lo laboral anclado en la idea de liberarlas (sólo a ellas) de la rigidez de los horarios, puede reforzar el estereotipo anclado en la idea de roles masculinos y femeninos.

Por ello, las políticas europeas y nacionales que tienden a generar derechos universales pueden cumplir con un doble propósito: por un lado, aportar medidas concretas para favorecer la igualdad de oportunidades, y por otro, proporcionar un sentido ejemplificador al conjunto de la ciudadanía, que posibilite una ampliación de la democracia en el ámbito doméstico basada en un nuevo contrato social entre hombres y mujeres.

²⁶ Los datos se refieren a todas las madres trabajadoras que viven con al menos un hijo de menos de 18 años.

X.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD LABORAL

Como ya se ha indicado, en los últimos años se han producido importantes avances normativos en materia de fomento de la igualdad de oportunidades, operando el derecho comunitario como factor fundamental de dicho proceso, mediante las sucesivas Directivas de “igualdad de trato”, siendo la más reciente la 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al empleo, la formación y la promoción profesionales y condiciones de trabajo.

Por su parte, la legislación española, ha ido asumiendo los avances producidos en el marco comunitario, como se desprende de lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, o la posterior modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, realizada mediante la Ley 33/2002, de 5 de julio, por la que se precisaba y ampliaba el alcance del derecho de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, adaptándolo a la normativa y jurisprudencia europea.

Se trata, con todo, de una condición necesaria pero no suficiente para el fomento de la igualdad y la remoción de los obstáculos que se le oponen. Se requiere, además, del desarrollo y aplicación de instrumentos concretos que permitan trasladar al mercado de trabajo los objetivos planteados a nivel normativo.

A tal efecto, la negociación colectiva puede operar como mecanismo de promoción real de la igualdad entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales y regulación del mercado de trabajo, en aplicación del modelo social europeo que incorpora, junto al concepto de ciudadanía política, el de ciudadanía social, caracterizada por amplios derechos laborales y sociales regidos por el principio genérico de la igualdad.

En un sistema de relaciones laborales como el español, que otorga al convenio colectivo carácter normativo y eficacia *erga omnes*, el papel regulador de la negociación colectiva en relación a las condiciones de trabajo y empleo, se revela como un instrumento eficaz, dotado de una notable potencialidad tanto en su fase de proceso como de resultados.

Sin embargo, hasta fechas muy recientes la negociación colectiva en nuestro país ha estado ajena a la regulación de aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y en el desarrollo de la relación laboral (Calvo, 1996). Ello se ha debido, tradicionalmente, a las inercias negociadoras derivadas de las antiguas Ordenanzas Laborales y al reduccionismo salarialista de la agenda negociadora, efecto y causa por lo demás de la espiral inflacionista.

Tras la definitiva derogación de las Ordenanzas residuales y la progresiva consolidación de la fase expansiva del ciclo económico, los agentes sociales impulsan, a partir de los Acuerdos de abril de 1997 (AINC), la modernización de la negociación colectiva, tanto de su estructura como de sus contenidos.

A los efectos que aquí interesa conocer, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 20002 (ANC-2002), fue el primer pacto social –firmado en

diciembre del año anterior por los sindicatos CC.OO. y UGT, y las patronales CEOE y CEPYME- que recogía un compromiso formal en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

El ANC-2002 señalaba como objetivos fundamentales los dirigidos a promocionar en los convenios colectivos actuaciones encaminadas a eliminar discriminaciones salariales, directas o indirectas, motivadas por razón de género, así como no incluir en los mismos medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones; establecer medidas que promocionen la diversidad profesional de las mujeres y su acceso a la formación, práctica y contratación en ocupaciones y puestos tradicionalmente desempeñados por los hombres; promover contratos de interinidad para cubrir ausencias por maternidad/paternidad, cuidados a familiares y riesgos durante el embarazo, y actualizar las previsiones de los convenios sobre permisos parentales y protección de la maternidad.

Al término de la vigencia de dicho acuerdo, y en el marco del siguiente ANC-2003, los agentes sociales hicieron público un estudio sobre su desarrollo, “buenas prácticas” identificadas y perspectivas (CC.OO., 2003). Según dicho diagnóstico, los principales problemas de las mujeres en el mercado de trabajo son los altos niveles de segregación y temporalidad, la insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los hijos y/o personas dependientes, junto con la persistencia de factores socioculturales y familiares que condicionan sus opciones formativas, de ocupación y de vida, dificultando su acceso al empleo, permanencia y desarrollo profesional.

Dicho estudio reconoce que algunos de estos factores trascienden el ámbito de las relaciones laborales, pero se considera que a través de la negociación colectiva y el diálogo social puede contribuirse a modificar la situación y avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades de género.

Del estudio realizado sobre el contenido de los convenios se desprende que las formas *directas* de discriminación laboral hacia las mujeres suelen ser residuales, mientras que persisten las *indirectas*, cuya dimensión y alcance resultan más difíciles de evaluar.

Por otro lado, el documento expone una serie de *buenas prácticas* detectadas tras el análisis del contenido de una muestra de los convenios negociados al amparo del ANC-2002, y relativas a siete grandes epígrafes: cláusulas generales para la igualdad y no discriminación, empleo, formación y promoción, clasificación profesional y retribución, conciliación de vida laboral y familiar, acoso sexual y comisiones paritarias.

Pese a todo, el registro de convenios del Ministerio de Trabajo no permite una evaluación cuantitativa de alcance general, puesto que las fichas estadísticas correspondientes únicamente recogen tres cláusulas relacionadas, de alguna manera, con el tema de la igualdad de mujeres y hombres (complemento a la maternidad, revisión ginecológica y otra de carácter más genérico sobre no discriminación y promoción de la igualdad entre sexos), mientras que las cuestiones de mayor relevancia en el tratamiento convencional de la igualdad (salarios, clasificación profesional, jornada, promoción, etc.) no son identificables a través de la información estadística oficial.

Aún así, la información disponible (vid. *tablas 86 y 87*) permite constatar que más de un tercio de los trabajadores disponían en 2002 de convenios que incorporaban en su articulado la cláusula de “no discriminación o promoción de igualdad entre sexos”.

Tabla 86

CLÁUSULAS RELATIVAS AL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y ELIMINACIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO. ESPAÑA, 2002

	Convenios		Trabajadores	
	Núm.	%	Núm.	%
Complemento a la maternidad	502	11,9	716.702	9,2
No discriminación entre sexos	713	16,9	3.112.431	39,8
Revisión ginecológica a cargo emp.	536	12,7	654.971	8,4
Total parcial	1.751	40,9	4.484.104	57,4
TOTAL CONVENIOS	4.217	100,0	7.808.123	100

Fuente.- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Las otras dos cláusulas sobre complemento de maternidad y revisión ginecológica, alcanzaban una cobertura notablemente menor, tanto respecto de convenios que las incluyan como de trabajadores/as regulados por los mismos, siendo especialmente significativa la incorporación creciente de la segunda de ellas al articulado de los convenios colectivos, lo que constituye una muestra evidente de la nueva sensibilidad que a este respecto están desarrollando los agentes sociales, como resultado, entre otros factores, de la mayor participación en los mismos de las mujeres trabajadoras.

Tabla 87

CLÁUSULAS RELATIVAS AL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y ELIMINACIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO. COMUNIDAD VALENCIANA, 2002

	Convenios		Trabajadores	
	Núm.	%	Núm.	%
Complemento a la maternidad	28	8,4	14.935	2,3
No discriminación entre sexos	61	18,2	243.940	37,2
Revisión ginecológica a cargo emp.	20	5,9	17.662	2,7
Total parcial	109	32,5	276.537	44,1
TOTAL CONVENIOS	335	100,0	656.279	100,0

Fuente.- Ministerio e Trabajo y Asuntos Sociales

En un plano más analítico, y siguiendo la información aportada por el estudio de referencia y las memorias correspondientes al mismo año de los Consejos Económicos y Sociales de España y de la Comunidad Valenciana, cabría distinguir tres grupos de convenios:

- una mayoría que aún omite cualquier referencia a la igualdad de trato entre hombres y mujeres,
- un segundo grupo de convenios que se limitan o bien a realizar una declaración genérica sobre la igualdad y no discriminación por razón de género, o bien a trasladar al convenio parcialmente contenidos de la Ley 39/1999 de conciliación de vida laboral y familiar. Se trata, fundamentalmente, de convenios sectoriales de ámbito estatal, más influidos por los criterios

generales de negociación (ANCS) planteados cada año por las dos grandes organizaciones sindicales, que incorporan cada vez mayores y mejores recomendaciones específicas sobre el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- finalmente, un tercer grupo más minoritario estaría integrado por convenios que sí contemplan regulaciones novedosas y efectivas sobre la materia, tales como la incorporación de cláusulas declarativas antidiscriminatorias relacionadas con una determinada condición de trabajo (acceso, promoción, salario, etc.), la mejora de la legislación de referencia en relación a permisos retribuidos, suspensión del contrato por maternidad o reducción de jornada y excedencia por motivos familiares, las relaciones con la salud laboral (complementos por suspensión del contrato de trabajo por riesgo de embarazo con el 100% de la base reguladora, identificación de puestos de trabajo con especial riesgo en situaciones de embarazo o lactancia), consideración de circunstancias familiares en la regulación de la jornada laboral, descanso semanal, vacaciones y movilidad geográfica y, por último, aquellas relativas al acoso sexual, definiendo el mismo, estableciendo un procedimiento de actuación ante la denuncia e incorporando el supuesto en el régimen sancionador.

Del procesamiento y evaluación de dicha información²⁷ se derivan las propuestas y estrategias incluidas en los siguientes Acuerdos de Negociación Colectiva, que incorporan los objetivos de igualdad de oportunidades de forma crecientemente visible, normalizada y estructural (Bonino, 2003:217).

Como criterio general, el ANC-2003 incluye las orientaciones de la Directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación (apartado V.2.4), refiriéndose a las dificultades en el empleo de distintos colectivos como las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes y las personas con discapacidad, generadas “bien por condicionantes socioculturales, bien por condicionantes del mercado de trabajo”. Centrándose en estos últimos, el ANC-2003 plantea que “la negociación colectiva debe contribuir a corregir los posibles fenómenos de desigualdad mediante el cumplimiento del principio de igualdad de trato establecido de manera expresa en la legislación laboral, así como a través de la promoción de actuaciones concretas encaminadas a eliminar las discriminaciones directas e indirectas. Estas actuaciones pueden verse materializadas, con carácter general en algunos colectivos, como es el caso de las mujeres, mediante su acceso al empleo y su diversificación y promoción profesional; en el supuesto de los jóvenes, mediante la promoción de su estabilidad laboral; en el caso de los trabajadores inmigrantes, mediante la aplicación de las mismas condiciones que al resto de los trabajadores; y respecto a los trabajadores con discapacidad, favoreciendo su incorporación al empleo”

En cuanto al objetivo específico sobre la igualdad de género, el ANC-2003 le dedica el capítulo V, utilizando por primera vez el concepto de “acción positiva” y la posibilidad de su desarrollo a través de medidas concretas en el marco de la negociación colectiva, lo que implica un avance importante en el abordaje conjunto

²⁷ La referencia de los Convenios colectivos correspondientes al tercero de los grupos identificados, se incluye en *Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*, documento aprobado por la Comisión de Seguimiento del ANC-2003 (CC.OO., 2003: 58 y ss.), mientras que el análisis pormenorizado de su contenido puede consultarse en el *Informe 2/2003* del Consejo Económico y Social (CES, 2003c:70-95)

por patronales y sindicatos de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, propiciando a través de la negociación colectiva “actuaciones que eliminen los obstáculos para la equidad y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales”

Las principales recomendaciones concretas que a tal efecto realizan los agentes sociales en el ANC-2003 son las siguientes:

- adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias que puedan incluirse como principio general o reproducirse en aportados concretos del convenio, lo que apunta hacia la función pedagógica y divulgativa de la propia negociación colectiva que regula las relaciones laborales de más de diez millones de personas asalariadas.
- Inclusión de cláusulas de “acción positiva” para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentran subrepresentadas.
- establecimiento de sistemas de sección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género
- Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas) e introducción progresiva de sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo²⁸
- revisión y, en su caso subsanación, en aplicación de la reciente modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribuciones por trabajos de igual valor

²⁸ Se trata de uno de los elementos clave de este proceso de renovación de las relaciones laborales desde la perspectiva de género. Hasta ahora, los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales sesgadas y su reflejo en el sistema retributivo, habían provocado importantes diferencias salariales. La sustitución de las antiguas Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo y su sustitución por nuevos sistemas de clasificación articulados en torno a los *grupos profesionales*, está resultando decisiva para identificar primero y superar después los elementos de discriminación latentes.

La progresiva desaparición de las discriminaciones directas y abiertas, como la formulación de categorías profesionales en femenino, debe acompañarse de una revisión de los aspectos de los sistemas retributivos que conducen a una peor valoración de los trabajos y funciones mayoritariamente desempeñados por mujeres, cuando las diferencias retributivas carezcan de una justificación objetiva. A este respecto, el citado *Informe 2/2003* del CES (2003c:79), destaca como positiva la inclusión en los convenios de la precisión del alcance del principio de no discriminación retributiva, teniendo en cuenta la necesidad de revisión y, en su caso, subsanación, a la vista de la última modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Y es que las diferencias retributivas derivan, en muchas ocasiones, de la configuración del sistema de clasificación profesional determinado, a su vez, por el método de valoración de puestos de trabajo utilizado. Los sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo constituyen un buen instrumento para prevenir y detectar posibles discriminaciones retributivas, al ayudar a precisar el significado práctico de la noción de “trabajo de igual valor”. Su introducción en la negociación colectiva es un elemento favorable a la igualdad entre hombres y mujeres, en particular, la introducción de sistemas de valoración de puestos de trabajo neutros desde la perspectiva de género, es decir, que eviten el sesgo de género en la descripción de habilidades o requisitos para los puestos, evitando la omisión de competencias que se entienden innatas en las mujeres, o la sobrevaloración de las que tradicionalmente se han considerado como prototípicas del trabajo masculino. A estos efectos, se recuerda la vigencia del *Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor*, aprobado por la Comisión Europea el 17 de julio de 1996, así como las diferentes guías y manuales de buenas prácticas elaborados al respecto por CC.OO. y UGT.

- incorporación de medidas sobre jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, que permitan conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar

Las “buenas prácticas” ya identificadas se aportan, asimismo, como orientación para las negociaciones posteriores (CES, 2003c), iniciándose con ello una fase de retroalimentación expansiva que, partiendo de las experiencias contrastadas, permita avanzar hacia la generalización de las medidas de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.

Los avances son por el momento modestos, aunque esperanzadores en la medida en que su virtualidad y eficacia está siendo asumida por los agentes sociales y económicos protagonistas de las relaciones laborales y la regulación del mercado de trabajo.

XI.- CONCLUSIONES

El presente Informe tiene una clara y explícita voluntad instrumental y proactiva: aportar información relevante y análisis rigurosos acerca de la estructura y evolución del mercado de trabajo de la Comunidad Valenciana desde la perspectiva de género, con objeto de identificar los factores y procesos de discriminación y segregación ocupacional de las mujeres. Se plantea, pues, como material de referencia para la Red EQUAL de la Comunidad Valenciana en el proceso de implementación, por parte de las Agrupaciones de Desarrollo y agentes sociales e institucionales que la integran, de las acciones y programas dirigidos a mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En consecuencia, el presente apartado de conclusiones se orienta a satisfacer la dimensión divulgativa de un Informe de tales características, más que al cumplimiento standard de los formalismos académicos, por lo que se identifican y, cuando procede, se explican sintéticamente las principales aportaciones derivadas del estudio a tal efecto, entendiendo que los datos que se citan corresponden a la Comunidad Valenciana, salvo cuando de manera explícita se indique otro ámbito de referencia.

1.- La participación creciente y sostenida de las mujeres en el mercado de trabajo constituye uno de los principales componentes del cambio social experimentado en las últimas décadas en los países avanzados.

2.- El proceso de participación de las mujeres en el mercado de trabajo en España presenta dos características esenciales distintas a las de los demás países industrializados:

- Empezó más tarde que en los países europeos más avanzados, y
- Se está llevando a cabo a un ritmo más acelerado que la media.

Datos básicos que ejemplifican las afirmaciones anteriores, para el ámbito español, son las siguientes:

- Entre 1997 y 2003 la tasa de actividad femenina ha experimentado un crecimiento superior a los 15 puntos porcentuales: del 28,4% al 43,9%.
- En el mismo periodo, el número de mujeres ocupadas casi se ha doblado: de 3,5 a más de 6,5 millones.

3.- En la Comunidad Valenciana el crecimiento del empleo en el periodo de referencia se reparte casi por mitades entre hombres y mujeres, pero al partir de situaciones diferentes y desiguales, la tasa de actividad de las mujeres crece en más de cinco puntos, mientras que la de los hombres apenas se incrementa en un punto y medio.

4.- Hasta los años ochenta, una gran parte de las mujeres activas entre 25 y 34 años abandonaban el mercado de trabajo por razones asociadas a la nupcialidad y maternidad. Desde entonces se ha ido invirtiendo la tendencia, de modo que las mujeres van teniendo cada vez más una voluntad de permanencia y continuidad en el mercado laboral. De hecho, la población soltera, se trate de hombres o de mujeres, presenta actualmente pautas de acceso y permanencia en el mercado de trabajo muy similares.

5.- Las generaciones más jóvenes de mujeres en edad de trabajar tienen un mayor nivel educativo que sus coetáneos varones. Este hecho influye tanto cuantitativamente en la tasa de actividad como cualitativamente en el tipo y el nivel de ocupan. No obstante, es necesario señalar que aún persisten barreras de acceso a algunas carreras profesionales y, también, pautas de elección de empleo diferentes entre hombres y mujeres.

6.- La tasa de actividad de las mujeres de la Comunidad Valenciana, 45,6%, está ligeramente por encima de la tasa media española que es del 43,9%. Baleares con el 50%, Cataluña con el 49,1% y Canarias, 47,9% tienen tasas superiores. Prácticamente al mismo nivel que la Comunidad Valenciana se sitúan Madrid, Navarra y el País Vasco. El resto de CCAA tienen tasas de actividad femenina más bajas.

7.- En cuanto a la tasa de empleo, la de las mujeres de la Comunidad Valenciana es más de dos puntos superior a la estatal: 39,3 % frente a 37,1% de media. Con tasas más altas aparecen: Baleares, 44,8%; Cataluña, 43,4%; Navarra, 42 %; Madrid, 41,8%, País Vasco, 40,5% y Canarias con el 40,2%. El resto de las CCAA tienen tasas de empleo más bajas que la Comunidad Valenciana.

8.- Las mujeres de la Comunidad Valenciana han realizado un gran esfuerzo de inversión en capital humano, si bien su tasa de empleo sigue siendo inferior a la de los hombres, lo cual indica las dificultades que aún encuentran para una equiparación con los hombres en este aspecto.

9.- El porcentaje sobre el total de mujeres empleadas que trabaja en el sector público es claramente superior al de los hombres. Sin duda, las condiciones de igualdad a la hora de acceder a la función pública explican, en buena parte, la ausencia de discriminación en este sector.

10.- Las mujeres presentan una tasa de temporalidad mayor que los hombres: 40,1% frente al 33,2%, y también hay importantes diferencias en cuanto a la duración de la jornada, ya que mientras el 21,3% de las mujeres trabaja a tiempo parcial, solamente un 3,5 % de los hombres empleados se encuentra en la misma situación.

11.- El sector servicios ocupa a más mujeres que hombres en la actualidad, ya que éstas suponen el 50,9% del total del empleo en este gran sector, en el que trabaja el 78,1% de las mujeres ocupadas.

12.- Sobre un total de 19 ramas de actividad en que se desagrega la población ocupada, las mujeres en proporción superior al 50% en las seis siguientes:

- Servicios personales, rama en la que suponen el 87,8% del empleo.
- Sanidad, donde ocupan el 74% de los puestos de trabajo,
- Educación, con una tasa de feminización del 66,2%,
- Textil, confección y cuero, donde el 56,1% son mujeres.
- Hostelería: el 53,7%, y
- Servicios a empresas con el 51,9%.

13.- El 53 % del total de las mujeres empleadas en la Comunidad Valenciana trabaja en las seis ramas de actividad a las que acabamos de hacer referencia. Esta concentración refleja que la presencia de las mujeres se centra en actividades laborales (servicios sociales y personales, educación, sanidad, confección) que reflejan las que tradicionalmente han sido las ocupaciones domésticas de las mujeres.

14.- Hay una polarización en lo que respecta al tipo de ocupación que desempeñan las mujeres: por una parte aparecen como más feminizados los trabajos que implican mayor cualificación: profesionales, administrativos, personal cualificado de los servicios mientras que también, en el otro extremo, están muy feminizados aquellos para los que no es necesaria ninguna cualificación.

15.- La mitad del empleo femenino se concentra en solamente siete ocupaciones: las empleadas domésticas, dependientes de comercio, servicios personales, administrativas, servicios de restauración y auxiliares administrativas del sector público.

16.- En cuanto a las ocupaciones directivas, el número de hombre es más del doble que el de mujeres: 69,3% frente al 30,7%, datos que nos permiten cuantificar la realidad de lo que se ha venido llamando el “techo de cristal” que impide que las mujeres accedan a puestos directivos en igualdad de condiciones que los hombres.

17.- Si consideramos como “femeninas” o “masculinas” a aquellas ramas de actividad u ocupaciones cuyo empleo está cubierto en más de la mitad por mujeres u hombres respectivamente, observamos que:

- En la década estudiada, (1994- 2003), el número de ramas femeninas se ha doblado, pasando de tres en 1994: servicios personales, sanidad y educación a seis en 2003: las tres anteriores más textil-confección, hostelería y servicios a empresas.
- En la década de referencia, más de tres de cada cuatro nuevas ocupadas, el 78,4% concretamente, ha encontrado su trabajo en las ramas que consideramos femeninas.
- Se confirma la importancia del fenómeno de terciarización, ya que más de dos tercios del empleo creado durante dicho periodo lo ha sido en el sector servicios, siendo ocupado en su mayoría por mujeres.

18.- Según los últimos datos disponibles a nivel nacional, el salario medio de las mujeres se sitúa 16,8 puntos porcentuales por debajo del equivalente masculino, lo que constituye uno de los indicadores más visibles de los efectos discriminatorios de la segregación de género.

19.- En la década de referencia la tasa de paro se ha reducido sensiblemente ya que ha pasado del 24,8% al 10,9 % de la población activa, pero se mantienen diferencias entre los hombres y las mujeres:

- La tasa de paro femenina ha descendido del 33,9 % al 14,4%, mientras que la de los hombres ha pasado del 19,1% al 8,5%, se mantiene por tanto una importante diferencia de casi seis puntos porcentuales entre ambas tasas.
- En 1994, la tasa de paro femenina era 1,77 veces superior a la masculina, para pasar a ser 1,69 veces superior en 2003, este pequeño recorte nos indica la existencia de factores estructurales y de discriminación de género que resisten aún a los cambios y a la coyuntura.

20.- Cuando se observa la evolución desde 1994 del nivel de estudios de la población parada en nuestra Comunidad, parece que conforme ha aumentado el peso de los niveles educativos más altos entre la población femenina en general, también lo ha hecho entre la población femenina desempleada, de lo que se deduce que los problemas de empleabilidad general, y especialmente en el caso de las mujeres, no deben adjudicarse al *nivel de formación*, sino en todo caso al *tipo de formación*, a las especializaciones formativas que con más frecuencia siguen las mujeres y que se también se traducen, como hemos visto, en un alto grado de segregación ocupacional.

21.- No obstante, es necesario recalcar que las tasas de paro disminuyen conforme se asciende en la escala del nivel de estudios ya que si el porcentaje de paradas entre las mujeres analfabetas o sin estudios de la Comunidad Valenciana es del 15% y el 17,9% respectivamente, el de las universitarias es menor de la mitad: el 7,8% concretamente en 2003.

22.- La evolución del desempleo de las mujeres en los últimos diez años, apunta a cambios significativos en su caracterización: el paro femenino, que se mantiene aún en cotas altas, ya no está integrado sobre todo por mujeres de edades intermedias, con bajo nivel de formación y económicamente dependientes de su pareja, circunstancias todas ellas que hasta hace poco tiempo parecían configurar la más baja empleabilidad de las mujeres, sino que se reparte más transversalmente, por lo que se hace necesario ampliar el conocimiento de los nuevos perfiles del paro femenino, como elemento clave para el diseño e implementación de nuevas políticas de igualdad.

23.- Las mujeres inmigrantes sufren una triple discriminación, derivada de sus dificultades de acceso a un mercado de trabajo que, estratificado en función de factores diferenciales de tipo socio-económico, de género y etnia, las confina

mayoritariamente a trabajos contractualmente precarios y sectorialmente concentrados en los servicios doméstico y de proximidad.

24.- La demanda de trabajadoras inmigrantes para atender a tareas peligrosas, penosas y precarias – las tres p-, se genera, en buena medida por la elevación del umbral de deseabilidad de las mujeres autóctonas, de este modo quedan vacantes muchos puestos de trabajo relacionados con la reproducción social que están siendo cubiertos por mujeres inmigrantes.

25.- La tasa de actividad de la población inmigrante es más alta que la de la población valenciana: la de la población inmigrante es del 75,3%, frente al 56,9% de la población valenciana. En cuanto a las mujeres inmigrantes, su tasa de actividad es del 66,6% mientras que la de las mujeres valencianas alcanza el 44,8%.

26.- La última Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud estima en 3,5 millones (9% de la población) el número de personas con discapacidades en España, de las que 2,3 millones estarían en edad laboral (8,7% de la población española). En la Comunidad Valenciana, el colectivo de personas discapacitadas de entre 16-64 años asciende a 118.524, que representan el 54% del total de la población discapacitada. Las mujeres en edad laboral son 61.816 que suponen más de la mitad (52%) de la población de entre 16 y 64 años. Es por lo tanto, un colectivo cuantitativamente importante al que se deben de dirigir actuaciones de política social en sus diferentes vertientes (sanitaria, educativa, laboral, etc.).

27.- Según las estadísticas internacionales, España ocupa uno de los primeros lugares en siniestralidad laboral y en accidentes de tráfico (según datos del Panel de Hogares, Eurostat). Aproximadamente, un 15% de las discapacidades tiene su origen en accidentes laborales y de tráfico, que junto con las enfermedades, son las causas más importantes de la discapacidad.

28.- España registra la menor tasa de ocupación de las personas con discapacidad severa de la Unión Europea, un 16,6 % para los hombres y un 9% las mujeres, frente a la tasa europea que alcanza un 27% para los hombres y un 20% para las mujeres. En comparación con la distribución de ocupaciones de la población española, el grupo de personas discapacitadas está mas presente en empleos que requieren menor cualificación (obreros/as no cualificados/as, servicios personales, hostelería y comercio). Una de cada diez mujeres trabaja en la economía sumergida, frente al 2,5 % de los hombres. Las mujeres discapacitadas padecen una doble discriminación: por ser mujeres y por su condición de discapacitadas.

29.- Algo más de un tercio de las personas discapacitadas ocupadas aprovechó para acceder al empleo alguna de las fórmulas existentes de empleo protegido, o bien las diversas medidas de fomento del empleo en el mercado ordinario.

30.- Las políticas específicas deben orientarse a evitar las barreras y restricciones a la participación social de las personas con discapacidades, en términos de igualdad con el resto de los ciudadanos. Esto implica fomentar las llamadas políticas activas a fin de lograr una integración social satisfactoria, desde la clave de que las limitaciones corporales y funcionales no se deben de considerar una *anormalidad* sino, más bien, una *diferencia* que no tiene que impedir una inclusión social normalizada.

31.- No hay diferencias en los que respecta a satisfacción con sus empleos entre los hombres y las mujeres de la Comunidad Valenciana. Sin embargo, el número de mujeres valencianas que considera que su trabajo es interesante o atractivo está 2,5 puntos porcentuales por debajo del de hombres valencianos, 8,5 puntos por debajo de las mujeres españolas en general y 11,1 puntos por debajo de los trabajadores españoles en general.

32.- Según datos de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, las mujeres españolas manifiesta una notable insatisfacción en relación a los salarios que perciben por su trabajo, lo que constituye la expresión demoscópica de una *brecha* salarial que si bien se distribuye de forma heterogénea según tipo de actividad, de empresa y sector, de nivel de estudios, etc., es socialmente percibida como una discriminación injustificada e injustificable.

33.- El porcentaje de mujeres trabajadoras valencianas que efectúan tareas de supervisión es muy bajo, concretamente un 7,2 %, es decir: seis puntos porcentuales menos que los hombres de la Comunidad Valenciana, 5% menos que las mujeres trabajadoras españolas en general y más de 14 puntos por debajo de los trabajadores españoles en general.

34.- Una mayoría que está en torno al 72 % de la población ocupadas, asegura que sus relaciones con los compañeros de trabajo son buenas, y la pauta es válida tanto para la Comunidad Valenciana como para el conjunto español.

35.- En España, en general, un 53,1% de los empleados/as trabajan en jornada continuada, ese porcentaje aumenta al 60, 3% cuando se trata de mujeres y vuelve a aumentar hasta el 64,8% cuando se trata de mujeres con hijos/as a cargo. Se trata, por tanto, de una tendencia que, basada en la necesidad de atender a los hijos/as, hace que las mujeres trabajadoras ocupen con mucha más frecuencia puestos de trabajo de jornada continua, hasta el punto de que dos de cada tres mujeres con hijos/as a cargo trabaja conforme a dicha modalidad.

36.- Se ha producido una transformación profunda en el mercado de trabajo a partir del incremento de la participación de las mujeres y se percibe una tendencia creciente a la colaboración de los hombres en el trabajo doméstico. Es probable que esta tendencia se refuerce en los próximos años dado que existe una valoración muy positiva de los cambios producidos en el núcleo familiar. Actualmente, existe en la mayoría de las familias una doble fuente de ingresos y se acepta, aunque todavía no

de forma generalizada, el reparto de las tareas del hogar y el cuidado de las personas dependientes entre hombres y mujeres.

37.- Al sumar el trabajo remunerado y el doméstico las mujeres tienen una carga global de trabajo de 6 horas y 9 minutos diarios, mientras que la de los hombres es de 5 horas y 3 minutos. Pero mientras los hombres efectúan trabajo remunerado o estudian casi dos horas más que las mujeres, éstas disponen de una hora menos de tiempo libre debido a la carga de trabajo doméstico que soportan.

38.- Las tareas domésticas y el cuidado de niños y ancianos siguen siendo una tarea realizada principalmente por mujeres, ocupándoles casi 5 horas diarias, mientras que los varones sólo emplean 2 horas. También las tareas de ayuda a otros hogares son realizadas particularmente por mujeres de más de 65 años (*las abuelas*).

39.- Los importantes cambios normativos habidos en los últimos años, se considera que constituyen una condición necesaria pero no suficiente para el fomento de la igualdad y la remoción de los obstáculos que se le oponen, requiriéndose además el desarrollo y aplicación de instrumentos concretos que permitan trasladar al mercado de trabajo los objetivos planteados a nivel legislativo e institucional. A tal efecto, se considera que la negociación colectiva entre trabajadores, empresarios y sus respectivos representantes organizativos, puede operar como decisivo mecanismo de promoción real de la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales y el mercado de trabajo, como se desprende de los estudios realizados en el marco de los correspondientes Acuerdos Interconfederales.

40.- De la información disponible se desprende que las formas directas de discriminación laboral hacia las mujeres suelen ser residuales, mientras que persisten las indirectas (clasificación profesional, promoción, conciliación con la vida personal y familiar) cuya dimensión y alcance resultan más difíciles de evaluar. Concretamente, más de un tercio de la población asalariada tiene reguladas sus condiciones laborales por convenios que establecen explícitamente cláusulas de no discriminación y/o promoción de igualdad de género, habiéndose identificado un importante catálogo de buenas prácticas en la materia que los propios agentes sociales asumen y proponen como referencia para su aplicación generalizada.

XII.- BIBLIOGRAFÍA

ALBA, A. (2000) *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. Barcelona: Ariel

ALCAÑIZ, M. (2003) *Trabajo y Género: división o conciliación entre el trabajo doméstico y el remunerado*. Ponencia VIII Jornadas de Empleo, Valencia.

ALBERTOS, J.M. (1998) "Reestructuración industrial, flexibilización laboral y división del trabajo por género", en *Cuadernos de Geografía*, núm. 64, pp. 445-461

ALFONSO MELLADO, C. L. (1999) *El trabajo a tiempo parcial*. Valencia. Germania.

ALONSO OLEA, M. (1998) "El trabajo de la mujer", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 13, pp. 107-115

ALVARO, M. (1994) *Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros*. Madrid, Instituto de la Mujer Ministerio de Asuntos Sociales.

ARCE, J.C. (1999) *El trabajo de las mujeres en el Derecho Comunitario*. Valencia, Tirant lo Blach.

ARRANZ, F. (ed) (2000) *Las Políticas Públicas a favor de las mujeres*. Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas, Universidad Complutense de Madrid.

BENERÍA, L. (1981) "Reproducción, producción y división sexual del trabajo", en *Mientras-tanto*, núm. 6

BENEYTO, P.(1999) "Trabajo" en I. Serra (dir) *Las mujeres valencianas ante el siglo XXI*. Valencia, Generalitat Valenciana, pp. 95-115
--- (1999b) "Educación", en idem, pp. 73-93

BENEYTO, P. y GUILLÉN, P. (2003) *El impacto mediático de la inmigración en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Fundación CEIM

BLAU, F., FERBER, M. y WRINKLER, A. (1998) *The Economics of Women, Men and Work*, NY: Prentice Hall

BONINO, C. y ARAGÓN, J. (2003) *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

BORJA, A. (1990) *Relaciones entre formación y empleo. Italia, Francia y Gran Bretaña*. Vitoria: Servicio Publicaciones Gobierno Vasco

CALVO, P. (coord.) (1996) *Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valencia*. Valencia: CC.OO. – Tirant lo Blanch

CAMPBELL, D. y STANLEY, J.(1993) *Diseños experimentales y cuasi experimentales en la investigación*. Buenos Aires, Amorrortu.

CARDONA RUBERT, M.B. (1999) *El contrato de trabajo*. Valencia. Germania.

CARRASCO, C. (1998) "Trabajo y empleo: Apuntes para una discusión no androcéntrica", en A. Rodríguez (ed), *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*. Alzira: Germania, pp. 51-77
--- (1999) *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria

CARRASCO, C., BORDERÍAS, C. y ALEMANY, C. (1994) *El trabajo de las mujeres. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Fuhem- Icaria

CASTAÑO, C. et al. (1999) *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Madrid: CES

CEOE (2003) *Balance de la encuesta de CEOE sobre negociación colectiva de 2002. Estructura y contenido de los convenios colectivos en España*. Madrid: Informes y Estudios de CEOE

CES (2004) *Informe sobre la situación de las personas con discapacidad en España*. Madrid: Consejo Económico y Social.

---- (2003) *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid: Consejo Económico y Social.

--- (2003a) *Informe sobre la situación de las personas con discapacidad en España*. Madrid: Consejo Económico y Social

--- (2003b) *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*. Madrid: CES

--- (2000) *La protección social de las mujeres (Informe 4/2000)*. Madrid: CES

--- (1999) "Sobre el Anteproyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (28-04-99" *Dictamen* 4.

--- (1997) "Panorama socio-Laboral de la Mujer en España". *Boletín del Consejo Económico y Social*, núm. 7.

--- (1996) *El trabajo a tiempo parcial*. Madrid: Consejo Económico y Social

CIRES (1994) *Encuesta sobre el uso del tiempo*. Madrid: BBV-Caja Madrid

CIS (1999) *La condición de la mujer*. Estudio nº 1867. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas

COLECTIVO IOÉ (2003) *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Barcelona: Fundación La Caixa

--- (1998) *discapacidad y trabajo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2000) *Gender use of time. Three European studies*

--- (2000) *Gender equality in the European Union: Examples of good practices (1996-2000)*

--- (2000) *Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento, Al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones

--- (2001) *Estrategia marco sobre igualdad entre hombres y mujeres: Programa de trabajo para 2002*. Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo

--- (2002) *Balance de cinco años de aplicación de la Estrategia Europea de Empleo*, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento, Al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones

--- (2002) *Impact Evaluation of the EES: Equal Opportunities for womwn and men*

--- (2003) *Employment in Europe 2002*

COMISIONES OBRERAS (2003) *Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2003. Consideraciones y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva*. Cuadernos de Información Sindical, nº 36, febrero 2003

--- (2001) *La conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos*. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer

--- (2000) *Guía no sexista de negociación colectiva*. Madrid: Instituto de la Mujer

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA CV (2003) *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de la Comunidad Valenciana, 2002*. Castellón: CES-CV

DAUNE-RICHARD, A. (2000) "Cualificación y representación social", en M. Maruani et al. *Las nuevas fronteras de la desigualdad* Barcelona: Icaria, pp. 71-87

DICKENS, L. (1998) *Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe. 4 Illuminating the Process*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

DOMINGO, T.; MOLTÓ, M.L.(coord.) (1998) *La actividad laboral femenina en el sur de Europa*. Valencia, Institut Universitari d'Estudis de la Dona.

DURÁN y LA LAGUNA, P. (1998) *Mujeres y Derecho*. Valencia, Ajuntament de València

DURÁN y LALAGUNA, P. y VENTURA, A.(coords) (1999) *Legislación Laboral en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Normativa Actualizada*. (2 vols.) Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

DURÁN, M^a. A.(1988) *De puertas adentro*. Madrid, Instituto de la Mujer

DURÁN, M^a. A. SERRA, I. y TORADA, R.(2001) *Mujer y Trabajo. Problemática Actual*. Valencia, Germania.

ESPING ANDERSEN, G. (2000) *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel

FAGAN, C. Y BRUCHELL, B. (2002) *Gender, jobs and working conditions in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

FRAU, M^aJ.(1999) *Mujer y Trabajo*. Alicante, Universidad de Alicante

GÁLVEZ, L. (2000) "Género, empresa e historia", en *Leviatán*, núm. 81, pp. 131-168

GARRIDO, A. (2000) "El reparto del trabajo no remunerado: expectativas y deseos de cambio", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 17, pp. 15-38

GARRIDO, L. (1993) *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid: Instituto de la Mujer

GÓMEZ, C. y PRIETO, C. (1998) "Testigas de cargo: mujeres y relación salarial hoy", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 12, pp. 147-167

IEF (1997) *Empleo, salarios y pensiones en las fuentes tributarias*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales

INE (2003) *Anuario Estadístico de España 2002-2003*. Madrid, Instituto Nacional de Estadística.

--- (2002) *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estados de salud*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística

IVE (2003) *Indicadores Sociales de la Comunidad Valenciana*. Valencia, Institut Valencià d' Estadística

INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD Y EVALUACIÓN (2000) *Sistema estatal de indicadores de educación*. Madrid: MEC

JUNTER-LOISEAU, T. (1999) "Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approches in international legislation and policy instruments and in the scientific discours", en O. Hufton e Y. Kravaritou, *Gender and the use of time*. La Haya: Kluwr Law Int.

MARUANI, M., ROGERAT, Ch. y TORNS, T. (dirs.) (2000) *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria

MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (coords.) (1999) *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI

NELSON, J. (1998) "Trabajo, sexo y división entre lo económico y lo social", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, núm. 1, pp. 37-52

PARELLA, S. (2003) *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos

--- (2000) "Las políticas familiares", en J. Adelantado (coord.), *Cambios en el Estado del Bienestar*, Barcelona: Icaria, pp. 415-442

PÉREZ DEL RIO, T. (1998) "Mujer y protección social en España", en *Revista de Derecho Social*, núm. 1, pp. 39-52

POVEDA, M^a y MOLTÓ, M^a L. (1988) *Las mujeres en la Comunidad Valenciana. Informe sociológico 1986*. Valencia: Institut de la Dona

PRIETO, C. y RAMOS, R. (1999) "El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales", en Miguélez y Prieto (coords.) *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, pp. 463-487

RAMOS, R. (1990) *Cronos dividido. Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Madrid: Instituto de la Mujer

REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA (varios años) *Acceso de las personas al empleo público*. Madrid: Real Patronato

ROBINSON, D. (1998) "Diferencias de remuneración entre los sexos según la profesión", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, núm. 1, pp. 3-36

ROCA, J. y GONZÁLEZ, J. (1999) "Evolución de los costes laborales y diferencias salariales en España", en Miguélez y Prieto (coords.) *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, pp. 434-461

RODRÍGUEZ, A. (Ed.) (1996) *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*. Valencia: Germanía

RODRIGUEZ PIÑERO, M. (1998) "Igualdad y no discriminación en el empleo", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 13, pp. 51-75

ROSSILLI, M. (ed.) (2001) *Políticas de género en la Unión Europea*. Madrid, Narcea

SAEZ LARA, C. (2003) *Mujer y Trabajo*. Documento de trabajo 37/2003. Madrid, Fundación Alternativas

--- (1994) *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*. Madrid, CES

SERRA, I. y PERELLÓ, S. (1999) *Políticas de Igualdad y Empleo*. Informe de Investigación, Proyecto Europeo Germidona, Ayuntamiento de Sagunto

SERRA, I. (dir.) (2003) *Evaluación de Políticas Públicas: los Planes de Igualdad*. Valencia: Generalitat Valenciana

--- (2003b) *Conclusiones I Congreso Internacional Mujer y Discapacidad*. Valencia: Generalitat Valenciana

--- (1999) *Las mujeres valencianas ante el siglo XXI. Informe sociológico de una evolución (1986-1999)*. Valencia: Consellería de Bienestar Social

SIERRA HERNAIZ, E. (1999) *Acción Positiva y Empleo de la mujer*. Madrid, CES, colección estudios

SHELTON, B. (1992) *Women, men and time*, Londres: Greenwood Press

SOLÉ, C. (2003) *Inmigración, Mercado de trabajo y género*. Sevilla: Fundación Cetra, Documento de trabajo.

TEXTOS COMUNITARIOS (2003) *Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*. Empleo y Asuntos Sociales, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, Unidad V/D.5 Comisión Europea. Unión Europea.

TOBÍO, C. (dir.) (2002) "Encuesta de compatibilización Familia y Empleo", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 97, pp. 155-186

TORNS, T. (1995) "Mercado de trabajo y desigualdades de género", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm.6, pp. 81-92

--- (1999) "Las asalariadas: un mercado con género", en Miguélez y Prieto (coords.) *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI, pp. 151-166

TORNS, T. y CARRASQUER, P. (2004) "La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?", en *Sociología del Trabajo*, nº 50

--- (2000) "El empleo de las jóvenes", en L. Cachón (ed.), *El empleo juvenil*. Alzira: Germanía, pp. 73-88

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (2000) *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: Guía práctica para la negociación colectiva*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT

WEILER, A. (2000) "Equal Opportunities and Collective Bargaining: European experiences", *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 21, nº 3, págs. 591-612

XIII.- ANEXOS

XIII.1.- LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

XIII.1.1.- LA CONSTRUCCIÓN DE UNA ESTRATEGIA COMÚN

En noviembre de 1997 se inaugura en la Unión Europea una política común en materia de empleo (Cumbre Extraordinaria sobre empleo del Consejo Europeo de Luxemburgo). Establece:

- Un carácter vinculante para los Estados miembro y evaluable cada año.
- Planes de Acción para el Empleo que determinarán un marco de acción global en cada uno de dichos Estados, sustentados sobre cuatro pilares: *empleabilidad, adaptabilidad, espíritu de empresa e igualdad entre mujeres y hombres.*
- Diseño de una estrategia coordinada de empleo.
- Estrecha vinculación entre la política económica y la política de empleo.

En marzo de 2000 se establecieron los objetivos estratégicos (Consejo Europeo de Lisboa)

- Convertir a la Unión Europea en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo.
- Crecimiento sostenido con más y mejores empleos y con mayor cohesión social.
- *Objetivos cuantificables:* Tasas de empleo para el 2010: 70% para la población general y del 60% para las mujeres.

En diciembre de 2000 se aprobó la Agenda Social Europea (Consejo Europeo de Niza) en la que se establece la necesidad de:

- Incrementar las tasas de actividad.
- Disminuir los desequilibrios regionales.
- Reducir las desigualdades.
- Mejorar la calidad del empleo.

En marzo de 2001 los objetivos cuantificables del Consejo de Lisboa fueron complementados con objetivos intermedios (Consejo Europeo de Estocolmo)

- Tasas de empleo para el 2005: 67% para la población general y del 57% para las mujeres
- se agregó un *nuevo objetivo* con el fin de mejorar la situación del empleo con vistas al desafío demográfico que plantea el envejecimiento de la población: Tasa de empleo para el 2010: 50% para hombres y mujeres entre 55 y 64 años

ESTRATEGIA MARCO EUROPEA EN MATERIA DE EMPLEO

El Consejo Europeo de Lisboa, de marzo de 2000, asignó un nuevo objetivo estratégico a la estrategia europea coordinada para el empleo: convertir la economía europea en la más competitiva y dinámica del mundo para alcanzar, en el futuro, el pleno empleo.

Estas directrices para el año 2001 están basadas en objetivos horizontales y en cuatro pilares: mejorar la capacidad de inserción profesional, desarrollar el espíritu de empresa y la creación de empleo, fomentar la capacidad de adaptación de las empresas y de sus trabajadores, reforzar las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos horizontales: Los objetivos horizontales están destinados a aplicar un planteamiento estratégico coherente a las directrices. Algunos son de orden cuantitativo, como el de alcanzar una tasa de empleo total del 70 % de aquí a 2010. En cambio, otros, como la mejora cualitativa de los empleos, no son cuantificables. La educación y la formación permanentes, así como la participación de los interlocutores sociales en la estrategia de empleo, completan la recomendación a los Estados miembros de velar por el respeto de los cuatro pilares en la adaptación de las directrices en su política nacional.

La capacidad de inserción profesional (primer pilar) El primero de estos cuatro pilares es el que afecta al mayor número de directrices. Estas se refieren, entre otras cosas, a los elementos siguientes: combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración; adoptar un planteamiento más favorable al empleo mediante sistemas de protección social, regímenes fiscales y sistemas de formación que permitan a las personas sin empleo reincorporarse a la vida profesional; organizar la prolongación de la vida activa, mejorando la capacidad de los trabajadores de más edad mediante un sistema de formación eficaz; desarrollar las competencias destinadas al nuevo mercado de trabajo en el marco de la educación y la formación permanentes; y combatir las discriminaciones en el acceso al empleo.

El espíritu de empresa (segundo pilar) Partiendo del principio que la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas son vitales para la economía, se ha pedido a los Estados miembros que reduzcan al máximo los gastos generales y las cargas administrativas de las empresas. Se les pide también que aprovechen todas las posibilidades de empleo que ofrecen las nuevas tecnologías. Asimismo, se pide a los agentes económicos a todos los niveles (nacional, regional, local) que participen en la aplicación de la Estrategia Europea de Empleo.

Por último, se aboga por sistemas fiscales nacionales más favorables al empleo.

La capacidad de adaptación (tercer pilar) La economía del conocimiento requiere un eficaz sistema de educación y formación permanentes, y debe animarse a las empresas a participar en él. Para promover la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas es también necesario modernizar la organización del trabajo.

La igualdad de oportunidades (cuarto pilar) Para lograr la igualdad de oportunidades y una tasa de empleo femenino más alta, es importante tener en cuenta estos objetivos en cada uno de los pilares. La igualdad entre hombres y mujeres debe fomentarse a través de una mayor representación de las mujeres en todos los sectores de actividad y las profesiones, o incluso mediante la igualdad de remuneración por un mismo trabajo. Debe facilitarse la reintegración de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo tras una ausencia, como un permiso parental.

Decisión del Consejo, de 19 de enero de 2001, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001.

Diario Oficial L 22 de 24.01.200

DIRECTIVAS EUROPEAS DE IGUALDAD		
TRATADO UNIÓN EUROPEA	DIRECTIVAS	OBJETIVOS
Art.2. La igualdad entre mujeres y hombres como objetivo prioritario de la Comunidad Europea	Directiva75/117/CEE	Igualdad de retribución entre trabajadores
	Directiva76/207/CEE	Igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo
Art.3. Acciones que se deben de efectuar para conseguir la igualdad formal	Directiva 79/7/CEE	Aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social
	Directiva86/378/CEE	Igualdad de trato en los Regímenes profesionales de la Seguridad Social.
	Directiva 86/613/CEE	Relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma
Art.13. Se otorga a la Comisión el derecho de iniciativa para luchar contra todo tipo de discriminación	Directiva 92/85/CE	Mejora de la Seguridad y de la Salud en el trabajo de la trabajadora embarazada
	Directiva 96/34/CE	Acuerdo Marco sobre permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES
	Directiva 97/80/CE	Relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo
Art.141. Base legal para las medidas comunitarias en materia de igualdad en el empleo entre hombres y mujeres	Directiva 97/81	Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEP y la CES
	Directiva99/70/CE	Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada concluido por la UNICE, el CEP y la CES
	Directiva 2000/73/CE	Sustituye a la Directiva 76/207/CEE. Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo

En marzo de 2002 se estableció un calendario hasta el 2010 que incorpore los objetivos y metas de la estrategia de Lisboa (Consejo Europeo de Barcelona) para la adopción de las Orientaciones generales de política económica y de las Directrices de empleo. Se puso especial énfasis en las políticas de igualdad de género y en políticas específicas.

En marzo de 2003 se determinó la limitación de las Directrices en materia de empleo y su orientación a la consecución de resultados, permitiendo a los Estados miembros elaborar una adecuada armonización de las Orientaciones generales de política económica y la Estrategia de Empleo. Asimismo, se establece una perspectiva trianual para las metas en la materia (Consejo Europeo de Bruselas).

PROGRAMAS DE ACCIÓN	
PROGRAMA	CONTENIDO
Primer Programa (1982-1985)	Reforzar los derechos individuales de las mujeres y llevar a la práctica el principio de igualdad ante la ley
Segundo Programa (1986-1990)	Promoción del empleo femenino en condiciones de igualdad, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con las nuevas tecnologías
Tercer Programa (1991-1995)	Promoción de la inserción profesional de las mujeres mediante la iniciativa NOW y la mejora de su status social
Cuarto Programa(1996-2000)	Integración de la perspectiva de género en el diseño de las actuaciones políticas y en el diálogo social. Conciliación de la vida familiar y laboral
Quinto Programa (2001-2005)	Conseguir la igualdad retributiva entre hombres y mujeres

XIII.1.2.- LAS ACTUALES DIRECTRICES DE EMPLEO

Para llevar a buen término la agenda de Lisboa es preciso que las políticas de empleo de los Estados miembros promuevan, de manera equilibrada, tres objetivos que se complementan y sostienen mutuamente:

1. El pleno empleo,
2. La calidad y la productividad del trabajo, y
3. La cohesión y la inclusión sociales.

La consecución de estos objetivos requiere de los Estados miembros la adopción de reformas estructurales, teniendo en cuenta las siguientes directrices:

1. Introducir o reforzar medidas activas y preventivas destinadas a los desempleados y las personas inactivas.
2. Potenciar el espíritu de empresa y promover la creación de empleo.
3. Abordar los cambios y promover la adaptabilidad en el trabajo.
4. Promover el desarrollo del Capital Humano y del aprendizaje permanente.
5. Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida laboral.
6. Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
7. Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto.
8. Hacer que trabajar sea más rentable por medio de incentivos que hagan atractivo el empleo.
9. Regularizar el trabajo no declarado.
10. Corrección de las disparidades regionales en materia de empleo.

El balance más reciente respecto de los progresos realizados por los países miembros hacia las metas fijadas por las reuniones de Lisboa y Estocolmo es el siguiente:

- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, Al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones. Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Bruselas, 19 de febrero de 2004. (COM 2004 115 final)

Según estos balances (vid. *tabla 88* y *gráficos 59-63*) se observa una cierta convergencia en materia de igualdad por parte de los países miembros y adherentes. El crecimiento económico ha favorecido este resultado, pero los cambios no han sido automáticos, sino más bien el resultado de iniciativas políticas y estratégicas de promoción de la igualdad a nivel europeo y nacional.

Tabla 88

INDICADORES CLAVE DEL MERCADO DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA, 2002

Indicadores	Bélg.	Dinam.	Alem.	Grec.	Esp.	Fran.	Irán.	Ital.	Lux.	Hol.	Aust.	Port.	Fin.	Sue.	R.Uni.	UE15
Tasa de actividad	64.7	79.6	71.5	63.1	66.0	69.1	68.4	61.1	65.5	76.5	73.0	72.1	74.9	77.6	75.6	69.7
Hombres	73.1	83.6	78.7	76.6	79.0	75.7	79.0	74.3	77.1	84.5	80.1	79.5	77.0	79.4	82.7	78.4
Mujeres	56.2	75.5	64.2	50.1	52.8	62.7	57.8	47.9	53.7	68.3	66.0	65.0	72.8	75.8	68.3	60.9
Tasa empleo (15-64)	59.9	75.9	65.3	56.7	58.4	63.0	65.3	55.5	63.7	74.4	69.3	68.2	68.1	73.6	71.7	64.3
Hombres	68.2	80.0	71.7	71.4	72.6	69.5	75.2	69.1	75.6	82.4	75.7	75.9	70.0	74.9	78.0	72.8
Mujeres	51.4	71.7	58.8	42.5	44.1	56.7	55.4	42.0	51.6	66.2	63.1	60.8	66.2	72.2	65.3	55.6
Tasa empleo (55-64)	26.7	57.8	38.4	39.7	39.7	34.8	48.1	28.9	28.3	42.3	30.0	50.9	47.8	68.0	53.5	40.1
Hombres	36.1	64.5	47.1	56.0	58.6	39.3	65.1	41.3	37.9	54.6	39.8	61.2	48.5	70.4	62.6	50.1
Mujeres	17.6	50.4	29.9	24.4	22.0	30.6	30.8	17.3	18.6	29.9	20.9	41.9	47.2	65.6	44.7	30.5
Tasa desempleo	7.3	4.5	8.6	10.0	11.3	8.7	4.4	9.0	2.8	2.7	4.3	5.1	9.1	7.9	5.1	7.7
Hombres	6.6	4.4	8.7	6.6	8.0	7.8	4.6	7.0	2.1	2.5	4.1	4.2	9.1	5.3	5.6	6.9
Mujeres	8.2	4.6	8.3	15.0	16.4	9.9	4.0	12.2	3.9	3.0	4.5	6.1	9.1	4.5	4.5	8.7

Fuente: COM (2004) 24, DE 9 DE ENERO: Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo 2003-2004

Empleo: Las tasas de empleo de las mujeres han aumentado más que la correspondiente a los hombres situándose actualmente en 55,6% (contra menos de 50% durante la primera mitad de los años 90), pero la distancia entre las mujeres y hombres sigue siendo elevada (17,2 puntos).

Las mujeres escolarizadas y las de mayor edad presentan las tasas de empleo más bajas. Lo mismo sucede con las mujeres que han tenido sus hijos a baja edad que registran, en promedio, una tasa de empleo inferior en 12,7 puntos a la de las mujeres sin hijos.

Contrariamente, los hombres con hijos tienen tasas de empleo superiores en 9,5 puntos respecto a aquellos sin hijos²⁹.

Según estimaciones recientes³⁰ en algunos Estados miembros la tasa de empleo de las mujeres estaría en 2010 bien por debajo del objetivo del 60% fijado en Lisboa. La UE en su conjunto debería apoyar a los países donde la tasa de empleo de las

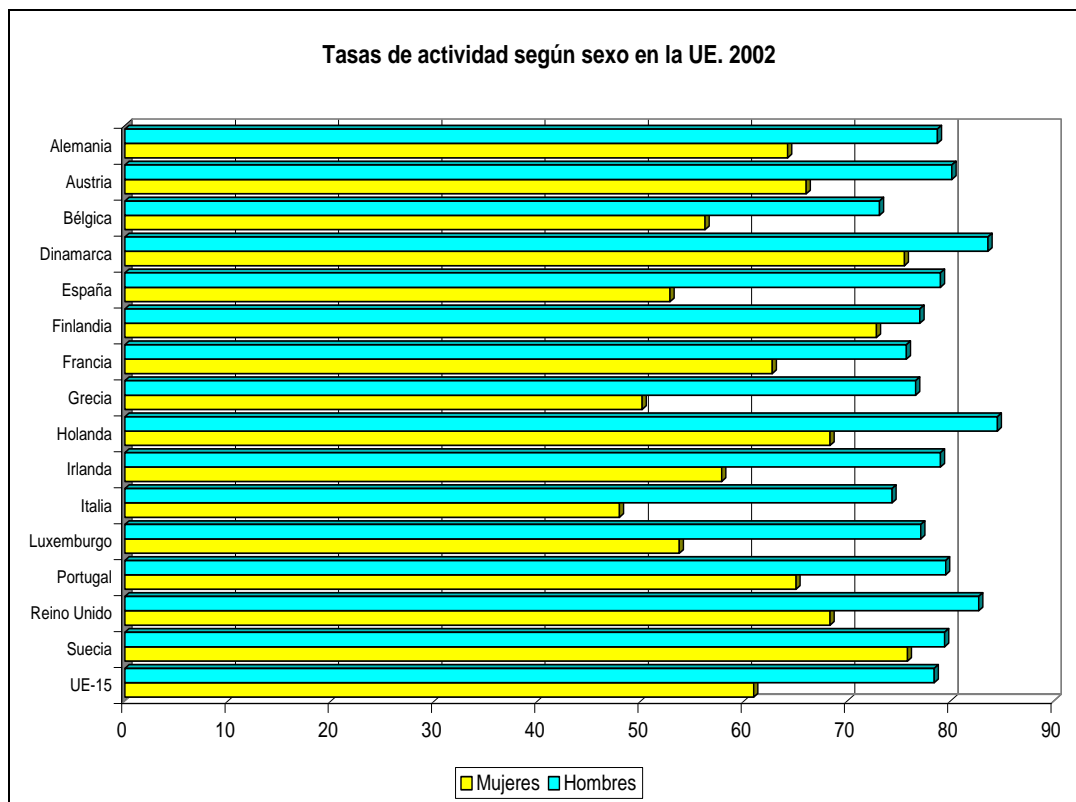
²⁹ Femmes et hommes dans le groupe d'âge 20-50 ans. Source: Eurostat, EFT, 2002.

³⁰ Estas proyecciones son el resultado de las previsiones de otoño 2003 de la Comisión.

mujeres es inferior al 50% (Grecia, España e Italia) o al 55% (Bélgica y Luxemburgo).

En una Europa ampliada, la distancia entre las mujeres y los hombres en materia de empleo será menos pronunciada (16,3 puntos) pero este fenómeno se debe esencialmente a que las tasas masculinas de empleo son inferiores dentro de los países adherentes respecto de los de la actual UE.

Gráfico 59



Desempleo: Si bien la distancia entre mujeres y hombres en términos de tasa de desempleo ha ido disminuyendo, no deja de ser importante (1,8 puntos en 2003). Las mujeres son siempre más vulnerables de cara al desempleo y a la inactividad económica que los hombres, en particular las poco escolarizadas y las de mayor edad.

Dentro de los países adherentes las tasas de desempleo son cerca de dos veces superiores a las de la Unión Europea, pero las distancias de género en materia de desempleo tienen una tendencia a ser menos importantes.

Remuneración: La distancia de remuneración entre los sexos es hoy del 16% promedio dentro de la Unión Europea y la misma no ha variado en los últimos años. Esta distancia es más importante en el sector privado respecto del público.

Las diferencias de participación en el mercado de trabajo, la segregación entre los sexos, las estructuras de carrera y de salarios y la subestimación relativa del empleo esencialmente femenino explican estas distancias.

Gráfico 60



Gráfico 61

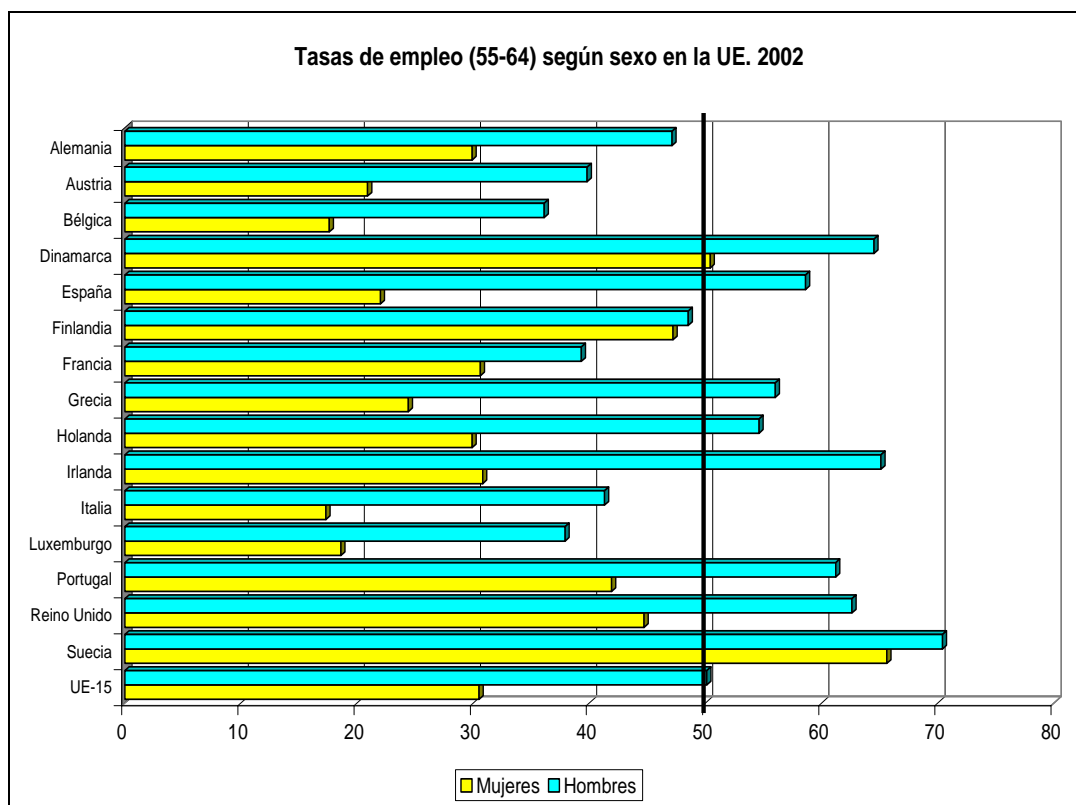
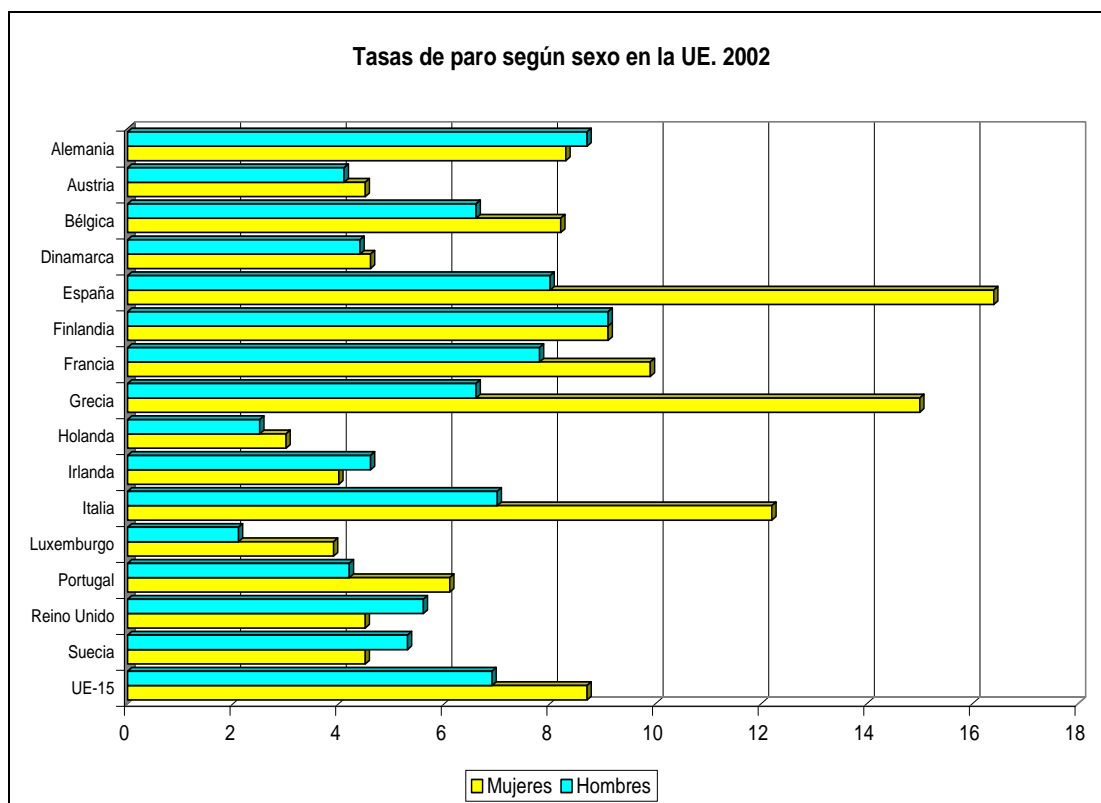


Gráfico 62



XIII.2.- LA NORMATIVA ESPAÑOLA Y VALENCIANA

La incorporación de España a la Unión Europea en el año 1986, motivó la realización de una serie de modificaciones y ajustes de la normativa existente en materia laboral a las directrices establecidas por la Unión Europea, en relación a la no discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo.

NORMATIVA ESPAÑOLA		
LEGISLACIÓN	CONTENIDO	REFERENCIA
Constitución Española de 1978	Igualdad y no discriminación entre sexos. Poderes públicos: promoción de la igualdad	Art. 9.2 y Art. 14
	No discriminación en el ámbito laboral	Art. 35
Estatuto de los Trabajadores Ley 8/1980. Texto Refundido RDL1/1995	No discriminación en las relaciones laborales	Art. 17.1.3
	Ascensos en el trabajo	Art. 24.4
	Igualdad de remuneración	Art. 28
	Infracciones muy graves por discriminación y acoso sexual	Art. 96.12, 14
Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	Modifica Estatuto de los Trabajadores	Capítulo1(arts.37, 45, 46,48,55)
	Modifica Ley de Procedimiento Laboral, Ley 2/95.	Capítulo 2 (arts. 108, 138)
	Modifica Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95.	Capítulo 3 (art. 26)
	Modifica Ley General de la Seguridad Social, Ley 1/94. RDL 11/1998	Capítulo 4 (arts. 38, 106, 133bis)
	Modifica Leyes Regulatoras de la Función Pública: Ley 30/84, Ley de Funcionarios Civiles del Estado y Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.	
Ley 30/ 2003 sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.	Los proyectos de ley y los reglamentos deben de acompañarse con informes sobre el impacto de género, así como de una memoria económica.	Arts. 1 y 2

La Ley de Conciliación 39/1999 ha sido completada con la siguiente legislación relativa al trabajo de las mujeres³¹:

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA A LA LEY 39/1999	
LEGISLACIÓN	CONTENIDO
Real Decreto-Ley 5/2001 de 2 de Marzo	Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad
Real Decreto-Ley 12/2001 de 9 de Julio	Contempla, por primera vez en el ordenamiento laboral español, la situación de padres y madres con hijos prematuros o que requieran tratamiento especializado

Además de la legislación mencionada, se han aprobado una serie de Políticas Públicas que contienen medidas de Acción Positiva concretadas, fundamentalmente, a través de los Planes de Igualdad de Oportunidades. Desde la creación del Instituto de la Mujer, en el año 1983, se han puesto en funcionamiento cuatro Planes de Igualdad.

PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (ámbito estatal)	
I Plan de Igualdad de Oportunidades (1988-1990)	Asegurar la coherencia del ordenamiento jurídico con el texto constitucional en materia de protección y garantía de igualdad, eliminando las disposiciones legales discriminatorias
II Plan de Igualdad de Oportunidades (1993-1995)	Avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real. Promoción y desarrollo de medidas de acción positiva en los ámbitos de educación, formación y empleo
III Plan de Igualdad de Oportunidades (1997-2000)	Introducción del principio del <i>mainstreaming</i> de género en todas las políticas y acciones realizadas por los diferentes agentes del gobierno
IV Plan de Igualdad de Oportunidades (2003-2006)	Potenciar el <i>mainstreaming</i> de género. Medidas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica, participación de las mujeres en la toma de decisiones y conciliación de la vida familiar y laboral

Junto a los Planes de Igualdad de Oportunidades, se han adoptado medidas específicas para la potenciación del empleo y la erradicación de la desigualdad de género, como es el caso del Plan de Acción para el Empleo del Reino de España de 1998 que supone la traslación práctica de las directrices establecidas en el Consejo de Luxemburgo, tanto en estructura como en contenidos, a la realidad del mercado de trabajo español.

³¹ El resto de las disposiciones que complementan la citada ley (RDL1/2000 de 14 de Enero, RDL 1368/2000 de 19 de Julio, RDL1251/2000 de 16 de Noviembre, RD 27/2003 de 10 de Enero), regulan aspectos referidos a la protección familiar, maternidad, al nacimiento del tercer o sucesivos hijos, etc.

Por último, señalar los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva que regulan los convenios colectivos.

ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC2002)	Análisis de los factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Elaboración del documento "Consideraciones generales y buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva"
Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC2003)	Las buenas prácticas recogidas pretenden orientar los convenios colectivos en aspectos relacionados con el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres en condiciones de igualdad, así como corregir prácticas que puedan obstaculizar la igualdad

Finalmente, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Por otro lado, el artículo 31.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer.

Es en este contexto en donde se enmarca la Ley 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. La finalidad de esta ley es establecer una serie de medidas dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para la mujeres sobre la base de la igualdad entre hombres y mujeres.

Siguiendo las pautas de acción del Instituto de la Mujer, prácticamente la totalidad de las Comunidades Autónomas contemplan medidas y planes específicos para paliar la situación de discriminación y desigualdad de las mujeres. La Comunidad Valenciana no ha sido ajena a esta tendencia y ha puesto en marcha tres Planes de Igualdad, el primero de ellos en los años 1989-1991, el segundo Plan de Igualdad en los años 1997-2000 y el tercero, vigente en la actualidad, para los años 2001-2004.

La estructura formal de los planes autonómicos es similar a la de los planes diseñados por el Instituto de la Mujer, constan de Áreas de Actuación y de una serie de Objetivos con las correspondientes Acciones y Actuaciones para conseguir su consecución.

PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (Comunidad Valenciana)	
Plan de Actuación del Gobierno de la Generalitat Valenciana para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1997-2000)	Las medidas planteadas se dirigen a conseguir la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y el fomento de la participación equilibrada de las mujeres y hombres en el proceso de toma de decisiones (Áreas 5 y 10)
Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2001-2004)	Medidas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica, participación de las mujeres en la toma de decisiones y conciliación de la vida familiar y laboral (Áreas 5 y 6)

XIII.3.- GLOSARIO

BRECHA SALARIAL.- Diferencia salarial media entre mujeres y hombres, expresada en valores porcentuales y representativa de los procesos de desigualdad y segregación de género existentes en el mercado de trabajo

CNAE.- Clasificación Nacional de Actividades Económicas, aprobada en 1993 conforme a criterios de homogeneización europea, en base a la que se ordena la información aportada por la Encuesta de Población Activa referida a la distribución de la población ocupada según sectores económicos (primario, industrial, construcción y servicios) y ramas de actividad (hasta un total de 99), que nos informan de la ubicación laboral de la población y su distribución horizontal

CNO.- Clasificación Nacional de Ocupaciones, aprobada en su formulación actual por RD 917/1994 de 6 de mayo, en base a la que se tabulan las respuestas de los entrevistados en la Encuesta de Población Activa (EPA), ante las preguntas relativas a su ubicación laboral en la jerarquía vertical de categorías y ocupaciones profesionales, ordenadas en 9 grupos y 66 subgrupos

CURVA BIMODAL.- Referente estadístico de determinada trayectoria laboral, correspondiente a un modelo de actividad discontinua (curva de dos picos o “de camello”), generalmente representado por mujeres que ejercen una actividad profesional al acabar los estudios, pero se retiran (retiraban) del mercado de trabajo entre los 25 y 40 años, cuando los hijos son (eran) pequeños y se reincorporaban cuando estos eran ya mayores. Otras curvas representativas son las denominadas de “una sola cresta”, y la curva de “U invertida”

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN.- Miden la distribución de un colectivo de población concreto entre las categorías posibles de una determinada situación. De esta forma, cuando se estudia la concentración de las mujeres por ramas de actividad, el índice que se calcula es $Ic = \text{número de mujeres en la rama } i / \text{número total de mujeres ocupadas}$. Alternativamente, y para el caso de las ocupaciones laborales, el índice equivale a $\text{número de mujeres en la ocupación } j / \text{número total de mujeres ocupadas}$.

ÍNDICE DE DESIGUALDAD.- Relativo a la integración de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Se expresa en forma de tanto por uno, como la tasa de feminización (porcentaje de participación de mujeres) en la característica ocupacional de que se trate (edad, nivel de estudios, tipo de contrato, etc.), dividido por la tasa de feminización global.

ÍNDICE DE SEGREGACIÓN PARCIAL.- Refleja la existencia de segregación o desigualdad entre los colectivos femenino y masculino, utilizando para ello la comparación de sus distintos indicadores de concentración

ÍNDICE DE SEGREGACIÓN TOTAL.- Expresa de forma sintética las diferencias de ubicación entre hombres y mujeres, resumiendo en un único valor la totalidad de la

segregación de sexo existente en relación con el conjunto de ramas de actividad o de ocupaciones laborales.

POBLACIÓN ACTIVA:- Conjunto de personas que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción. El periodo de referencia utilizado por la Encuesta de Población Activa, a efectos de cómputo, es el de la semana anterior a la entrevista correspondiente. En consecuencia, según la EPA la población económicamente activa comprende todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que corresponde realizar la entrevista según el calendario) satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas.

POBLACIÓN OCUPADA.- Son las personas de 16 y más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena (asalariados) o ejercido una actividad por cuenta propia, pudiendo haber estado durante dicha semana: trabajando al menos una hora a cambio de un sueldo, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, en metálico o en especie; o con empleo pero sin trabajar, es decir, ausentes de su trabajo pero manteniendo un fuerte vínculo con él.

POBLACIÓN PARADA.- Se definen básicamente como paradas aquellas personas que están en edad de trabajar, no tienen trabajo, están disponibles para trabajar y buscan empleo. A partir del primer trimestre de 2002, la EPA considera parados sólo a las personas que buscan empleo de forma activa.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.- Desigual distribución en el empleo de mujeres y hombres, pudiendo distinguirse entre la de carácter *horizontal* (diferente patrón de distribución por sectores y ramas de actividad, según CNAE) y *vertical* (desigual ubicación en la jerarquía de grupos ocupacionales, según CNO)

TASA DE FEMINIZACIÓN.- Indicador referido al grado de acceso e inserción de las mujeres en el ámbito de que se trate, referido aquí al mercado de trabajo y sus diferentes variables (actividad, empleo, paro, distribución sectorial u ocupacional, etc). Equivale al porcentaje de mujeres sobre el conjunto de referencia.