



Edita:  Región de Murcia



© 2009. **Servicio Regional de Empleo y Formación**

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
Avda. Infante D. Juan Manuel, 14. 30011 Murcia
www.sefcarm.es

Realizado por:

Centro de Estudios Económicos Tomillo, S. L.

Coordinación:

Observatorio Ocupacional
Servicio Regional de Empleo y Formación

Diseño y maquetación:

Ekipo Medios

Imprime:

Cordisur

D. L.:

MU-2466-2009

Índice

1. Introducción	6
2. El estudio de la segregación por género en el mercado laboral	10
2.1. Segregación laboral por género: elementos teóricos y conceptuales	10
2.1.1. El concepto de segregación.....	10
2.1.2. Las teorías sobre segregación laboral por género	11
2.2. Metodologías aplicadas para abordar el estudio de la segregación ocupacional.....	16
2.3. Evidencia empírica: la segregación por género en el mercado de trabajo español.....	18
2.3.1. La segregación laboral por género en España	19
3. Metodología	24
3.1. Medición de la segregación por género en el mercado laboral de Murcia	24
3.1.1. Fuente estadística	24
3.1.2. Metodología	24
3.2. Identificación de las causas de la segregación por género en el mercado laboral de Murcia	28
3.2.1. Fuentes	28
3.2.2. Metodología	28
4. Medición de la segregación por género en el mercado laboral de Murcia	32
4.1. Situación de las personas ocupadas en Murcia.....	32
4.1.1. Principales resultados alcanzados	33
4.1.2. Situación de las personas ocupadas en Murcia.....	33
4.2. La segregación por razón de género en el mercado de trabajo	38
4.2.1. Principales resultados alcanzados	39
4.2.2. Análisis de la segregación por razón de género en el mercado de trabajo.....	39
4.3. Conclusiones	59
5. Las causas de la segregación en el mercado laboral de Murcia	62
5.1. “Autosegregación”: análisis de las elecciones de las personas demandantes de empleo	62
5.1.1. Principales resultados alcanzados	63



5.1.2. “Autosegregación”: análisis de las elecciones de las personas demandantes de empleo..	63
5.2. Estudios de caso.....	67
5.2.1. Principales resultados alcanzados.....	68
5.2.2. Análisis de los resultados alcanzados en cada caso.....	69
5.3. Conclusiones.....	77
6. Conclusiones, recomendaciones y propuestas de actuación	80
Propuestas de actuación.....	82
7. Apéndice	88
7.1. Descomposición de los cambios en el ID.....	88
8. Anexos	90
8.1. Anexo Capítulo 4: Tablas indicadores de participación, representación, y concentración ..	90
8.2. Anexo Capítulo 5: Estudios de caso, versión extendida	102
8.2.1. Conductores y conductoras de autobuses	102
8.2.2. Vigilantes jurados.....	109
8.2.3. Peones de la industria manufacturera	115
8.2.4. Auxiliares de enfermería	121
9. Bibliografía	130

doctora arquitecta panadera fontanera abogada empresaria artesana
soldadora encofradora instaladora educadora farmacéutica
científica notaria procuradora psicóloga veterinaria carnicera
electricista marinera maestra pintora investigadora economista
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora
química editora publicista traductora restauradora carpintera
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empr
saria artesana soldadora encofradora instaladora educadora
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria
carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera
conductora química editora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada traductora carpintera diseñadora profesora realizadora
farmacéutica panadera doctora economista procuradora farma
céutica arquitecta fontanera doctora arquitecta panadera
fontanera abogada empresaria soldadora encofradora
instaladora educadora farmacéutica notaria procuradora
panadera doctora economista farmacéutica archi
tecta fontanera abogada panadera fontanera
abogada empresaria encofradora doctora
arquitecta panadera empresaria artesana
soldadora encofradora traductora farmacéutica
científica notaria procuradora veterinaria carnicera
electricista marinera maestra pintora investigadora economista
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora
química editora publicista traductora restauradora carpintera
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empre
saria artesana soldadora encofradora instaladora educadora
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria
carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera con
ductora química editora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada traductora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo
gada empresaria artesana soldadora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo
gada empresaria artesana soldadora encofradora instaladora
educadora farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga
veterinaria carnicera electricista marinera maestra pintora



INTRODUCCIÓN

Introducción

En las últimas décadas, la estructura del mercado de trabajo se ha visto modificada de forma considerable. Entre los principales cambios acaecidos, destaca la progresiva incorporación de la mujer, que además de haber incrementado su participación, la ha acompañado de una mejora de su nivel educativo.

A pesar de este proceso de inserción masiva de la mujer al trabajo remunerado, las diferencias existentes en las condiciones laborales de hombres y mujeres no han disminuido, sino que persisten e incluso en ocasiones se han incrementado. La segregación laboral por razón de género es una de las manifestaciones de estas diferencias, y está presente, en mayor o menor medida, en todos los países, sin importar su nivel de desarrollo económico, ni sus las características sociales, religiosas, o culturales.

Este fenómeno, entendido como la distribución desigual de mujeres y hombres en los diferentes sectores de la economía, y/o en las diferentes ocupaciones, provoca la exclusión de uno de los colectivos en determinados sectores y ocupaciones, y la concentración en otros cuya valoración y salarios suelen ser inferiores.

Estos efectos adversos, además de menoscabar la condición social y económica del colectivo que los soporta, son una fuente de rigidez en el mercado de trabajo y de ineficiencia económica. La segregación excluye una parte importante de la masa laboral de la mayoría de oficios y profesiones y, por tanto, contribuye al despilfarro de recursos humanos, consolida la inflexibilidad del mercado de trabajo, y reduce la capacidad de adaptación de la economía¹.

Por tanto, la segregación por género en el mercado de trabajo afecta negativamente la igualdad, la eficiencia y la justicia social, de modo que su disminución constituye un reto para las políticas públicas de intervención, encaminadas a combatir las desigualdades de género en el mercado de trabajo.

En este contexto, conciente de la existencia y de los efectos perjudiciales de este fenómeno, el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia solicitó la elaboración del presente estudio al Centro de Estudios Económicos Tomillo (CEET). Ello con el objeto de establecer la situación en materia de segregación por razón de género en el mercado de trabajo regional e identificar los factores determinantes de la misma, y a partir de ello, formular medidas y políticas encaminadas a solucionar las situaciones de segregación detectadas.

Atendiendo a estos objetivos, este trabajo se encuentra estructurado en nueve capítulos:

- El primero corresponde a la introducción, en él se repasan brevemente los objetivos, la metodología adoptada y los contenidos de este documento.
- En el segundo capítulo, se analiza el concepto de segregación laboral y se desarrolla una revisión de la bibliografía disponible, que proporciona una panorámica sobre las teorías y metodologías de estudio aplicadas, así como de los resultados alcanzados. Todo ello, con el objeto de determinar el conocimiento actual sobre el fenómeno y establecer un marco que sirva de referencia para el presente estudio.
- A continuación, en el tercer capítulo, se realiza una descripción exhaustiva de la metodología aplicada para abordar el estudio de la segregación por motivos de género en el mercado laboral de la Región, tanto para su medición, como para la identificación de sus determinantes.
- En el capítulo siguiente se realiza una caracterización del mercado laboral de Murcia, en relación con

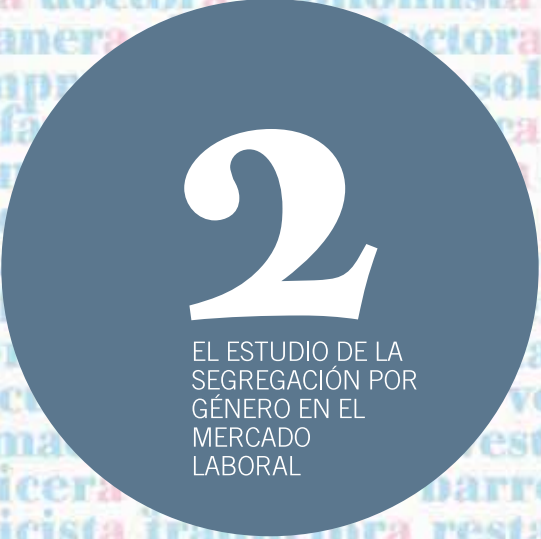
¹ Anker, R.: "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías", Revista Internacional del Trabajo (Ginebra), vol. 116 (1997), núm. 3, págs. 343-370.

su estructura sectorial y ocupacional en función del género. Todo ello, para determinar el grado de segregación laboral por género, tanto sectorial como ocupacional, existente en la Región. por esto, el capítulo se estructura en tres apartados:

- Como punto de partida, se presenta una breve panorámica de la situación de las personas ocupadas de la Región.
 - Una vez que se ha establecido el contexto del análisis, se inicia el estudio de la segregación laboral por género propiamente dicho, analizando en primera instancia, la estructura del mercado laboral murciano, siempre en relación con el español, con el objeto de establecer cómo y dónde se distribuyen mujeres y hombres, entre los diferentes sectores de actividad y entre las ocupaciones.

Seguidamente, se realiza la medición de los niveles de segregación por género, tanto sectorial como ocupacional, para 1998 como 2008, analizando su evolución durante el periodo considerado. Adicionalmente, se calcula el grado de segregación por edad y nivel educativo de la persona ocupada, y por sector de actividad en el que desempeña su ocupación.
 - Por último, una vez que se han presentado todos los resultados, finalmente, se presentan las conclusiones alcanzadas a partir de los mismos.
- En el quinto capítulo se profundiza en el estudio de las causas de la segregación por motivos de género, tanto sectorial como ocupacional, en el mercado laboral de Murcia. Para ello, en primer lugar se presenta un análisis cuantitativo de la potencial “autosegregación” existente entre la población activa murciana. En segundo término, para completar y ampliar el análisis cuantitativo, se desarrolla un estudio cualitativo de caso, que contribuye a identificar las posibles causas de la segregación por género en el mercado laboral de la Región. En tercer lugar, se desarrollan las conclusiones alcanzadas.
 - Finalmente, en el capítulo sexto se presentan las conclusiones generales del estudio, y se realizan algunas recomendaciones y propuestas específicas de medidas y políticas activas que ayuden a superar la subrepresentación ocupacional y sectorial de las trabajadoras y trabajadores de la Región.
 - Los capítulos siete, ocho, y nueve, corresponden al apéndice, el anexo, y la bibliografía, respectivamente.

doctora arquitecta panadera fontanera abogada empresaria artesana
soldadora encofradora instaladora educadora farmacéutica
científica notaria procuradora psicóloga veterinaria carnicera
electricista marinera maestra pintora investigadora economista
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora
química editora publicista traductora restauradora carpintera
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empre
saria artesana soldadora encofradora instaladora educadora
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria
carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera
conductora química editora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada traductora carpintera diseñadora profesora realizadora
farmacéutica panadera doctora economista procuradora farma
céutica arquitecta fontanera traductora arquitecta panadera
fontanera abogada empresaria soldadora encofradora
instaladora educadora farmacéutica notaria procuradora
panadera doctora economista farmacéutica archi
tecta fontanera abogada panadera fontanera
abogada empresaria encofradora doctora
arquitecta panadera empresaria artesana
soldadora encofradora traductora farmacéutica
científica notaria procuradora veterinaria carnicera
electricista marinera maestra pintora investigadora economista
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora
química editora publicista traductora restauradora carpintera
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empre
saria artesana soldadora encofradora instaladora educadora
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria
carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera con
ductora química editora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada traductora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo
gada empresaria artesana soldadora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo
gada empresaria artesana soldadora encofradora instaladora
educadora farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga
veterinaria carnicera electricista marinera maestra pintora



2

EL ESTUDIO DE LA
SEGREGACIÓN POR
GÉNERO EN EL
MERCADO
LABORAL

El estudio de la segregación por género en el mercado laboral

La segregación laboral por razón de género es un fenómeno que está presente, en mayor o menor medida, en todos los países, sin importar su nivel de desarrollo económico, ni sus las características sociales, religiosas, o culturales.

Existen diversas teorías, así como un elevado número de estudios de carácter empírico que intentan explicar la existencia de este complejo fenómeno de múltiples dimensiones que interactúan entre sí.

En este capítulo, se desarrolla una revisión de la bibliografía disponible sobre segregación laboral, que proporciona una panorámica sobre las teorías y metodologías de estudio aplicadas, así como de los resultados alcanzados. Todo ello, con el objeto de determinar el conocimiento actual sobre el fenómeno y establecer un marco que sirva de referencia para el presente estudio.

Concretamente, el primer lugar, se analiza el concepto de segregación laboral y se desarrollan algunas las principales teorías que intentan explicarla. En segundo término, se profundiza en los aspectos empíricos del estudio de este fenómeno, analizando los métodos más utilizados para su caracterización, así como los resultados alcanzados a partir de la aplicación de los mismos.

2.1. Segregación laboral por género: elementos teóricos y conceptuales

2.1.1. El concepto de segregación

La segregación por razón de género es una característica del mercado laboral, que se expresa como una relación simétrica de desigualdad en la distribución de hombres y mujeres entre diferentes ocupaciones, o entre diferentes sectores. Por tanto, la segregación será total, cuando no existan ocupaciones (sectores) con presencia de ambos sexos.

En términos generales, se distinguen dos formas de segregación, una sectorial y otra ocupacional. La primera se produce cuando un determinado colectivo de personas, en este caso las mujeres (o los hombres), se concentra principalmente en un número relativamente pequeño de ramas de actividad y están prácticamente ausentes en las demás. De la misma manera, la segregación ocupacional ocurre cuando mujeres (u hombres) se concentran en pocos puestos de trabajo y su presencia es muy escasa en el resto.

Así, la segregación laboral por razón de género se caracteriza por la separación en mercados de trabajo masculino y femenino, de manera que hombres y mujeres se encuentran en distintas ocupaciones y/o ramas de actividad. Además de este tipo de segregación, la situación de cada colectivo puede ser diferente, ocupando puestos de distinto nivel jerárquico y desempeñando tareas distintas. Este tipo de segregación, denominada segregación vertical, existe cuando un determinado colectivo de personas se concentra en los niveles inferiores de la escala ocupacional, mientras que otros colectivos se reparten en las demás categorías o se concentran sólo en los niveles superiores de la escala ocupacional.

De este modo, en un mismo grupo profesional, hombres y mujeres pueden ocupar cargos diferentes. Por

ejemplo, en una misma ocupación, las mujeres conforman la mayor parte de la plantilla de personas obreras de la producción y los varones tienden a predominar en la supervisión de la producción².

2.1.2. Las teorías sobre segregación laboral por género

Las teorías explicativas de la segregación en el mercado de trabajo por razón de género, suelen dividirse entre aquellas que estudian principalmente el lado de la demanda, y aquellas que se centran en el lado de la oferta. Según señala Anker (1997)³, del lado de la oferta lo habitual es indagar sobre los motivos por los cuales las mujeres “prefieren” ciertas profesiones, en tanto que por el lado de la demanda, se suelen estudiar las razones por las cuales las personas empleadoras “prefieren” contratar hombres o mujeres para determinadas ocupaciones, y de que unos y otros disfruten de diferentes oportunidades dentro de las empresas. Si bien ambos enfoques hacen hincapié en cuestiones diferentes, como se verá más adelante, no resultan mutuamente excluyentes.

Así por ejemplo, entre las teorías de carácter económico, el enfoque neoclásico estudia fundamentalmente los factores de oferta y de demanda. Adicionalmente, la teoría de las diferencias compensatorias analiza la interacción entre ambos componentes. De la misma manera, los enfoques no económicos y feministas (también llamados teorías sociosexuales) estudian de forma conjunta todos los factores, de oferta, de demanda, y del entorno social en general, en el que se desenvuelven los elementos involucrados en el proceso de asignación de una persona trabajadora a una determinada actividad o puesto de trabajo.

A continuación, se presentan los aspectos más relevantes de algunas de las teorías que intentan explicar el fenómeno de la segregación laboral por género, ordenadas según adopten o no una perspectiva económica. Asimismo, las teorías económicas se dividen por el tipo de enfoque con que abordan el estudio de la segregación: por el lado de la oferta de personas trabajadoras, por el lado de la demanda, y por según contemplen la interacción entre componentes de oferta y de demanda.

2.1.2.1. Teorías económicas

Por el lado de la oferta

Teoría neoclásica del capital humano

La idea central de esta teoría es que la segregación por género en el mercado laboral, concretamente la femenina, es una consecuencia de la menor inversión de este colectivo en adquisición de capital humano⁴.

11 >

Las explicaciones por el lado de la oferta se detienen en las características y decisiones individuales de las personas trabajadoras, atribuyendo las diferencias observadas en el mercado laboral a las disimilitudes en las cualificaciones, intenciones, y actitudes, con las que los hombres y las mujeres acceden al mismo⁵. De acuerdo con este enfoque, las decisiones personales y las familiares determinan las dotaciones de capital humano de un individuo. Estas decisiones se toman no sólo en función de las capacidades humanas y financieras, sino también de las perspectivas de utilización de esa formación.

Así, la teoría del capital humano atribuye la segregación al menor capital humano femenino. Debido al reparto de las tareas del hogar, previendo una vida laboral más corta y discontinua, las mujeres tienen menos incentivos para invertir en su educación antes de incorporarse al mercado laboral, y en formación ocupacional una vez que forman parte de la población activa.

Como complemento de la teoría del capital humano surge el enfoque de la nueva economía de la familia,

² OIT (2003): “La hora de la igualdad en el trabajo”, P-g. 48.

³ Anker, R.: “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”, Revista Internacional del Trabajo (Ginebra), vol. 116 (1997), n.º 3, p-gs. 343-370.

⁴ Becker, G. (1962): Investment in human capital: a theoretical analysis. Journal of Political Economy, vol. LXX, n.º 5, suplemento.

⁵ Peñas, Ignacio Lago (2002), “La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España”, Revista Española de Investigaciones Sociológicas, n.º 98, pp. 171-196.



según el cual, la división de roles en el espacio doméstico también explica la segregación de la mujer en el mercado laboral⁶.

Este enfoque explica el comportamiento laboral de hombres y mujeres en términos de eficiencia, de modo que los individuos priorizan el trabajo o la familia de acuerdo con el dominio que ofrece un mayor rendimiento a sus inversiones en tiempo, dinero y esfuerzo. Es decir, la distribución del trabajo en el hogar se entiende como una estrategia para maximizar el bienestar. En este contexto, la teoría supone que, dado que la mujer sería más productiva en la realización de tareas domésticas, se especializaría en las mismas. En consecuencia, las mujeres se dedican en mayor medida a las tareas domésticas y al cuidado de la familia, mientras que los hombres se emplean en el mercado laboral. Vista de esta manera, la segregación se constituye como la solución de equilibrio, consecuencia de las decisiones familiares de distribución del tiempo.

Por el lado de la demanda

Dado que, de acuerdo con la evidencia empírica, las diferencias en educación, prácticas y experiencia laboral, no logran justificar la situación de segregación de la mujer en el mercado de trabajo, quienes adoptan el enfoque neoclásico han recurrido a teorías complementarias que intentan explicar fundamentalmente la motivación y el comportamiento de quienes toman las decisiones de contratación. A continuación, se presentan algunas de estas teorías destinadas a analizar los factores que afectan a la demanda de personas trabajadoras.

Preferencias discriminatorias o teoría de la discriminación

La discriminación por razones de género existe cuando dos individuos con la misma cualificación son tratados de un modo diferente solamente por su sexo. Las preferencias discriminatorias pueden ser ejercidas por las personas empleadoras, trabajadores/as o consumidores/as (Becker 1971)⁷. De acuerdo con esta teoría, el prejuicio de quienes deciden la contratación o de las personas que ya están en plantilla, contra la contratación de una mujer, regula su participación en determinada ocupación. Por tanto, la presencia femenina disminuirá según se incrementa el prejuicio.

En este modelo, la sociedad está dispuesta a renunciar a la eficiencia productiva (por tanto a máxima producción y beneficios) para “pagar” su gusto por la discriminación.

Esta discriminación no sólo tiene un efecto directo en la menor remuneración de las mujeres cuando su productividad es la misma que los hombres. Si está además extendida y es persistente, el propio comportamiento de las mujeres se verá adversamente afectado: su incentivo para invertir en capital humano será menor que en el caso de los hombres⁸.

Discriminación estadística (Aigner y Cain, 1997)

Esta teoría se basa en el supuesto de que existe información asimétrica en el mercado de trabajo. De acuerdo con esto, las decisiones de contratación se toman en función de estereotipos sobre las capacidades de hombres y mujeres para predecir la productividad del/a candidato/a, en un mundo con información limitada. Así por ejemplo, ante dos personas solicitantes igualmente cualificadas, una mujer y un hombre, si existe información estadística según la cual las mujeres tienen, por ejemplo, mayor probabilidad de dejar su empleo, el/la empleador/a asignará esta mayor probabilidad a la candidata femenina. Dado que la salida de una persona en plantilla tiene un costo para la empresa, si ésta es maximizadora de beneficios, elegirá al hombre.

Por tanto, con base en la información estadística, la discriminación será de carácter individual y beneficiará a los/as solicitantes que pertenezcan a los grupos de alta productividad.

La discriminación estadística consiste, en resumen, en atribuir a una persona el comportamiento que el

⁶ Becker, G. (1985): Human Capital, effort and the sexual division of labour. *Journal of Labor Economics*, 3, 1985, 33-58.

⁷ Becker, G. (1971): “The Economies of Discrimination”. Chicago: Chicago University Press, 2nd ed.

⁸ Peñas, Ignacio Lago. Op. cit.

empresario considera como más común dentro del grupo al que él o ella pertenecen.

Modelo del “amontonamiento” (overcrowding model) de Bergmann (1974)

De acuerdo con esta teoría, las personas responsables de la contratación discriminan a las mujeres excluyéndolas de ocupaciones “masculinas”, por lo que éstas deben desplazarse a ocupaciones “femeninas”. De esta manera, se produce una concentración de trabajadoras en estas ocupaciones. A medida que la oferta de mujeres aumenta su salario tiende a decrecer.

La concentración de las mujeres en unas pocas ocupaciones y la mayor oferta donde no tienen barreras a la entrada, conduce a la disminución de los salarios de todos los individuos –tanto hombres como mujeres– que se desempeñan en dichas actividades.

En forma simplificada, el modelo asume que hombres y mujeres tienen las mismas habilidades y, por lo tanto, si no existiese discriminación deberían recibir igual salario. Asimismo, predice que la discriminación segrega a hombres y a mujeres en diferentes ocupaciones y conduce a que quienes trabajan en aquellas consideradas femeninas ganen menos que quienes trabajan en las consideradas masculinas, aun cuando todas las personas trabajadoras estén igualmente calificadas para ambos tipos de trabajo. En otras palabras, a igualdad de condiciones, un individuo ganará menos si es empleado en una ocupación predominantemente femenina que si trabaja en una predominantemente masculina.

Teorías de parcelación del mercado de trabajo

Estas teorías también se apoyan en el pensamiento neoclásico pero, en contraposición, parten del reconocimiento de que el mercado laboral es heterogéneo y tiene particularidades propias de funcionamiento, a diferencia de la teoría neoclásica que considera a este mercado funciona como cualquier otro (Anker, 1997).

La teoría más conocida entre los enfoques de división del mercado de trabajo es la del mercado de trabajo dual⁹. De acuerdo con este planteamiento, el mercado laboral no es perfectamente competitivo y no existe igualdad de oportunidades entre individuos, por lo que las importantes diferencias que se presentan entre los salarios y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres reflejan aspectos no competitivos de su funcionamiento, es decir, no se deben a diferencias de productividad sino a la existencia de un mercado dual y segmentado¹⁰.

Bajo esta perspectiva, el mercado de trabajo se divide en dos grandes sectores que apoyan la comprensión de la movilidad socioeconómica así como la falta de ella en el mercado de trabajo de una sociedad. La distinción fundamental entre los segmentos o sectores es la estabilidad de los puestos de trabajo dentro de los mismos.

Por un lado, se considera un sector primario, que se caracteriza por ofrecer empleos y condiciones laborales estables y salarios elevados, y con amplias posibilidades de promoción profesional, equidad y procedimientos administrativos establecidos. En contraposición, el otro gran sector, el secundario, se caracteriza por tener puestos de trabajo mal remunerados, condiciones de trabajo deficientes, pocas posibilidades de ascenso, relaciones laborales personalizadas donde prevalece la arbitrariedad, inestabilidad laboral, y alta rotación en la actividad económica.

La segregación por sexo implica que ciertas ocupaciones han sido restringidas a hombres y mujeres. Así, las mujeres, a quienes se les atribuye una mayor movilidad laboral asociada a las responsabilidades familiares, tenderían a resultar excluidas del segmento principal. Por lo tanto, la teoría predice el acceso a los segmentos secundarios del mercado de trabajo tanto a hombres como a mujeres, mientras que las posibilidades de acceder al segmento principal serían principalmente para los varones.

Siguiendo a Anker (1997), el mercado laboral se halla dividido en ocupaciones “femeninas” y “masculinas”.

⁹ Modelo propuesto por O Doeringer, P y Piore, M (1970). Mercados interno de trabajo y análisis laboral. En la segunda edición en español de 1985. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. España. Gordon, D; Edwards, R y Reich, M. (1986).

¹⁰ Baca Tavira, N. (2002) “El mercado de trabajo urbano y la participación femenina. Elementos teóricos y conceptuales”, Revista Gaceta Laboral, Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines, Vol. 8, N° 3.



Debido al reducido número de ocupaciones “femeninas”, existen muchas trabajadoras para pocas ocupaciones, de modo que sus salarios y condiciones son relativamente bajos. Por el contrario, ante una gama más extensa de ocupaciones “masculinas”, los hombres se benefician de una competencia menor y por tanto disfrutan de mejores condiciones y salarios.

Interacción de oferta y demanda

Hasta ahora, se han analizado los diferentes enfoques que intentan explicar, de manera independiente, los elementos de oferta y los elementos de demanda, que explican la existencia de segregación en el mercado laboral¹¹. A continuación, se presentan algunas de las teorías que desarrollan un análisis conjunto, estudiando la interacción de los componentes de oferta y demanda.

Diferencias compensatorias

Partiendo del supuesto de que trabajadores y trabajadoras son iguales, esta teoría provee un marco para argumentar que las diferencias en salarios y ocupaciones se originan en las preferencias individuales. Las personas difieren en sus preferencias sobre cómo distribuir su tiempo (mercado de trabajo y no mercado) y sobre los atributos de los empleos: su salario, su localización, sus condiciones de trabajo (limpieza del aire, nivel de ruido, etc.), su riesgo de accidente, etc., y las condiciones de trabajo ofrecidas por las propias empresas.

Por lo tanto el emparejamiento entre puestos y trabajadores/as no es aleatorio. Aquellos/as que (no) gustan de determinadas características de los puestos de trabajo se emparejarán con los puestos que (no) proveen esas características.

De esta forma, la teoría de las diferencias compensatorias es utilizada en ocasiones para explicar la preferencia de mujeres por ciertas ocupaciones, así como las retribuciones más bajas a las profesiones consideradas típicamente femeninas (Anker, 1997). Con base en esta teoría se afirma que las mujeres prefieren ocupaciones con condiciones más “agradables” y con menos riesgos, de modo que la menor retribución estaría justificada por el hecho de que una parte de la “paga” se percibe al margen del salario. Visto de otra manera, para poder atraer a personas trabajadoras, las empresas que ofrecen un trabajo “desagradable” deben ofrecer algún tipo de incentivo. Los/as economistas llaman a este incentivo diferencia compensatoria, refiriéndose a las diferencias salariales existentes por todas aquellas características no monetarias (riesgo, distancia con relación a ciudad, ambiente de trabajo, etc.) de los diversos puestos de trabajo.

> 14

2.1.2.2. Teorías no económicas

Teorías no económicas y feministas (también llamadas teorías sociosexuales)

De acuerdo con estas teorías, la elección por parte de las mujeres de lo que tradicionalmente se consideran “ocupaciones femeninas” es el reflejo de los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus supuestas habilidades. Por tanto, las explicaciones de esta teoría se basan en factores exógenos, ajenos al mercado de trabajo y no económicos.

Este enfoque recurre al concepto de “género” para explicar la segregación, según el cual, las diferencias entre hombres y mujeres responden a una construcción histórica, cultural, social, y psicológica desde su nacimiento en función de su sexo, y no a condiciones biológicas.

Según este concepto, la situación laboral de la mujer es el resultado del patriarcado y la subordinación que se le asigna a la mujer en la sociedad y en el seno familiar. Como consecuencia de la ordenación patriarcal y el consecuente reparto de responsabilidades, las mujeres acumulan menos capital humano que los hombres, dado que se considera que tienen menos necesidad de capacitación para el mundo

¹¹ Otro enfoque económico, no desarrollado en el presente trabajo, se basa en el modelo monopolístico. El mismo, aplicado a la discriminación sexual establece que los hombres como maridos, empresarios, legisladores y co-trabajadores realizan una suerte de pacto entre caballeros más o menos explícito para mantener a las mujeres fuera de algunos trabajos. Este ‘cartel’ de hombres como grupo gozaría de beneficios económicos a expensas de las mujeres como colectivo (Madden, 1973, 1975, citado en Peñas, I. (2002): “La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España”, Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 98, pp. 171-196).

laboral. Con esto también se explica que las mujeres, en promedio, adquieran menos experiencia laboral, ya que muchas de ellas se retiran pronto de la vida activa o la abandonan temporalmente (Anker, 1997). Por tanto, esta teoría explica el origen de la división entre ocupaciones “femeninas” y “masculinas”, poniendo de manifiesta que la misma es el reflejo de los estereotipos dominantes, tanto femeninos como masculinos, en la sociedad.

2.1.2.3. Algunos comentarios sobre las teorías que intentan explicar la segregación laboral por género

Para la teoría neoclásica, la menor inversión en formación y la menor participación en el mercado de trabajo (experiencia) de las mujeres, son las causas de la segregación por género en el mercado laboral. Este enfoque se complementa con el enfoque de la nueva economía de la familia, según el cual, los individuos priorizan el trabajo o la familia de acuerdo con el dominio que ofrece un mayor rendimiento a sus inversiones en tiempo, dinero y esfuerzo.

Como señala Baca Tavira (2002)¹², este razonamiento es circular: las mujeres obtienen menores salarios que los hombres debido a su rol dentro de la unidad doméstica, pero al mismo tiempo este papel especial en la organización familiar está directamente relacionado a su estatus económico, convirtiéndose este rol en un factor que afecta su calificación como fuerza de trabajo. Por lo tanto, con este enfoque sólo se está describiendo la situación de la mujer en la sociedad, al aceptar como determinada una división de roles por género, sin indagar en las raíces de esta concepción.

Adicionalmente, de acuerdo con la evidencia empírica, las diferencias en educación, prácticas y experiencia laboral, no logran en la actualidad justificar la situación de segregación de la mujer en el mercado de trabajo.

Según el último informe de la Comisión Europea¹³ sobre igualdad entre mujeres y hombres, la participación femenina en el empleo no ha dejado de avanzar en los últimos años, y en la actualidad, el nivel educativo de las mujeres es superior al de los hombres. Por tanto, la hipótesis neoclásica no se verifica en la evidencia empírica. Si bien el nivel de educativo de la mujer se ha venido incrementando considerablemente en las últimas décadas, y en la actualidad invierten en educación tantos o más años que los hombres, esta evolución no ha sido acompañada por una reducción de la segregación laboral del colectivo femenino. Por el lado de la demanda de mano de obra, la teoría neoclásica no atribuye explicación económica a las preferencias de quienes toman las decisiones de contratación, y deja sin explicar cuáles son los factores sociales y culturales que condicionan la elección de los agentes. Según Bergman, las ideas de los/as empleadores/as no son innatas ni inalterables. Es probable que estas actitudes sean parte de un sistema social y producto de un aprendizaje, es decir, evidencian una reproducción de patrones y concepciones socioculturales de roles por género¹⁴.

En relación con las teorías de parcelación del mercado de trabajo, el enfoque contribuye a explicar algunas de las desigualdades de género existentes en el mundo laboral (como por ejemplo los salarios), pero no explica la segregación por sectores: porque las mismas ocupaciones en ambos segmentos de mercado acaban dividiéndose en “femeninas” y “masculinas”.

15 >

En cuanto a la teoría de las diferencias compensatorias, tal cual señala Arkel (1997), el disfrute de condiciones de trabajo agradables no parece una explicación verosímil de lo mal retribuidas que están muchas ocupaciones típicamente “femeninas” (por ejemplo empleadas del hogar y enfermeras).

En definitiva, según se deriva del análisis de las principales teorías sobre segregación laboral por motivos de género, ninguna de ellas proporciona, por sí sola, una explicación completa del fenómeno, sino que se complementan entre sí. De este modo, parece conveniente estudiar los problemas de movilidad laboral de los colectivos (mujeres y hombres) teniendo en consideración elementos económicos y no económicos de forma conjunta.

Así, además del estudio de la oferta y demanda laboral en un contexto de mercado, es necesario incorporar al análisis factores inherentes a los sistemas de género que afectan las relaciones entre hombres y mujeres, y que según indica la evidencia empírica, dan como resultado que las mujeres se encuentren sistemáticamente en las posiciones más desventajosas del mercado laboral.

¹² *Ibid.*

¹³ European Commission (2008): “Equality between women and men”. Report from the commission to the council, the European parliament, the European economic and social committee and the committee of the regions.

¹⁴ Baca Tavira, N., *Op. cit.*



2.2. Metodologías aplicadas para abordar el estudio de la segregación ocupacional

La gran mayoría de los trabajos empíricos que estudian la segregación por género en el mercado laboral, se han centrado fundamentalmente en la medición del grado de segregación existente. Menos abordado ha sido el estudio de las causas de la misma, probablemente debido a la dificultad de identificación y cuantificación de los múltiples factores implicados.

En general, la determinación de los elementos que contribuyen a la segregación de género en el mercado de trabajo no es una tarea sencilla, ya que los mismos están vinculados entre sí y las relaciones de causa y efecto no son claras. Además, los factores sociales y culturales son difíciles de cuantificar, de modo que en ocasiones la literatura hace uso de **técnicas cualitativas** para abordar el problema.

A pesar de los esfuerzos realizados por quienes investigan el fenómeno, las dificultades para determinar en qué medida las elecciones de una mujer o un hombre, en relación con su carrera profesional, se basan en sus preferencias personales o en los estereotipos sociales, dificultan el alcance de conclusiones definitivas.

Los trabajos de **índole cuantitativa**, más bien orientados a la medición de la segregación en el mercado laboral, utilizan principalmente índices de segregación, con el objeto de captar de manera sintética la situación de segregación en un determinado momento del tiempo. En la literatura existe una amplia gama de indicadores de segregación, cada uno de ellos con ventajas y limitaciones que deben ser evaluadas en función de los objetivos y la disponibilidad de información.

Bridges (2003), quien recientemente propuso un nuevo índice, se refirió a "la batalla de los índices" (Puentes 2003: p.564), en referencia a la abundante y aún creciente literatura sobre medición para medir la segregación. En general, se acepta que ningún índice es del todo satisfactorio, y que diferentes índices son apropiados para diferentes propósitos¹⁵. Hasta ahora, la metodología más utilizada para medir la segregación es el índice de disimilitud propuesto por Duncan y Duncan en 1955.

Como ejemplo, entre los métodos más conocidos, pueden mencionarse el índice normalizado o Karmel y MacLachlan Index (PI), el índice de disimilitud de Duncan Duncan (ID), y una clasificación tripartita en ocupaciones o sectores en los que predominan las mujeres, los mixtos, y aquellos dominados por hombres.

El índice de **Karmel y MacLachlan (IK)** (1988) está basado en la idea de que una distribución diferente de mujeres y hombres en los distintos sectores (u ocupaciones) implica segregación. Mide el porcentaje del total de empleo que debería cambiar de un sector (u ocupación), con reposición, para alcanzar un grado de segregación nulo, es decir, para que exista la misma proporción de mujeres y de hombres en cada sector (u ocupación) que la que existe en el mercado laboral en su conjunto.

Su formulación se obtiene de la siguiente manera¹⁶:

Dados IF e IM,

$$IF = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{\text{Empleo total en la ocupación } i}{\text{empleo total}} - \frac{\text{Mujeres en la ocupación } i}{\text{empleo total femenino}} \right|$$

$$IM = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{\text{Empleo total en la ocupación } i}{\text{empleo total}} - \frac{\text{Hombres en la ocupación } i}{\text{empleo total masculino}} \right|$$

¹⁵ EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE) (2008): "Gender segregation in the labour market: roots causes, implications and policy responses in the EU. Report by the European Commission's Network of Experts in the fields of Employment and Gender equality issues (EGGE) for the Equal Opportunities Unit, DG Employment.

¹⁶ Martínez Cantos et al (2008): "Segregación laboral de género en el medio rural de Castilla-la Mancha". Presentado en el I Congreso internacional sobre género, trabajo y economía informal, celebrado en Elche (Alicante, España), del 27 al 29 de febrero de 2008.

IF indica la proporción de mujeres que tendrían que cambiar de ocupación, junto con un número igual de hombres, para alcanzar la no segregación manteniendo la estructura. De la misma manera, el IM indica la proporción de hombres que tendrían que cambiar de ocupación, junto con un número igual de mujeres, para alcanzar la no segregación manteniendo la estructura. Por tanto, para medir la proporción de personas (no exclusivamente hombres o mujeres) que tendrían que cambiar de ocupación, el IK se define de la siguiente manera:

$$IK = a(IF) + (1 - a)(IM) = 2a(IF) = 2a(1 - a)ID$$

De modo que la proporción de personas que deben cambiar de ocupación resulta del índice IF, ponderado por el peso relativo de las mujeres en el empleo total, más el índice IM, ponderado por la participación masculina en el mercado total.

Aunque este índice tiene la ventaja de tener en cuenta el tamaño relativo del empleo masculino y femenino, esto puede convertirse en una desventaja cuando se analiza su evolución en el tiempo, ya que el nivel de segregación puede aumentar sólo porque el empleo de las mujeres ha crecido.

Ante este problema, Karmel y MacLachlan proponen una descomposición alternativa para analizar la variación en términos absolutos de su índice a lo largo del tiempo, de modo que para conocer la participación de distintos factores en el cambio total, lo descomponen en dos partes: efecto composición y efecto mixto. Este último, según los autores, recoge los cambios debidos a cambios simultáneos en la estructura ocupacional y en la proporción de mujeres y hombres en el empleo total¹⁷.

El **índice de disimilitud (ID)** es posiblemente el más utilizado para las comparaciones internacionales dado que fue propuesto en 1955 (Duncan y Duncan, 1955). El ID por sexo indica la proporción de hombres (mujeres) que deberían cambiar de ocupación para mantener una proporción de hombres y mujeres en la ocupación igual a la que se registra a nivel del total de ocupados.

En términos de ocupaciones, el índice se define como la suma a lo largo de todas las ocupaciones del valor absoluto de las diferencias entre los porcentajes de mujeres (respecto al total de mujeres) y los porcentajes de hombres (respecto al total de hombres) en cada ocupación, todo ello dividido por dos. Es decir,

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{\text{Mujeres en la ocupación } i}{\text{empleo total femenino}} - \frac{\text{Hombres en la ocupación } i}{\text{empleo total masculino}} \right|$$

El ID puede tomar valores que abarcan desde 0 (no segregación; las mujeres están distribuidas entre ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres) hasta 1 (segregación completa; cada ocupación es completamente masculina o femenina).

Una de las interpretaciones que se le puede dar al ID es que mide el porcentaje de mujeres (o de hombres) que sería necesario que cambiaran de ocupación para que las mujeres estuviesen distribuidas entre ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres. Por ejemplo, un ID de 0,45 significa que sería necesario que el 45% de las mujeres (o de los hombres) cambiaran de ocupación para que mujeres y hombres estuvieran distribuidos en las mismas proporciones.

Al igual que el índice de Karmel y MacLachlan, se asume que la segregación implica una distribución diferente de mujeres y hombres en las diversas profesiones o sectores: cuanto más diferente sea la

¹⁷ El detalle de la descomposición y su justificación pueden verse en: Karmel y MacLachlan (1988): Occupational sex segregation: increasing or decreasing? - Economic Record, vol. 64, págs. 187-195.

distribución, mayor el nivel de segregación. El valor del ID también depende de la tasa de empleo femenino, pero indirectamente a través de cambios en la estructura ocupacional que acompañan a los aumentos o disminuciones en la proporción de mujeres en la fuerza laboral. Esta característica dificulta la comparación entre dos períodos diferentes en caso de que se hayan modificado la estructura ocupacional y la participación general del colectivo bajo análisis.

Como solución a este problema, basta realizar una descomposición para aislar los cambios en el índice debido a la estructura ocupacional, de los producidos en la composición por sexos dentro de las profesiones y sectores.

De acuerdo con **Hakim** (1993)¹⁸, se distingue entre sectores u ocupaciones masculinas, femeninas e integradas por sexo, en función de la sobre o infrarrepresentación de la mujer en cada sector u ocupación, utilizando como criterio el peso del empleo femenino sobre el total (por ejemplo $\pm 10\%$). De esta forma, una rama se considera femenina si la presencia de empleo femenino es superior al resultado de aumentar un 10% la presencia femenina en el total. Será masculina, si la proporción de mujeres es inferior en un 10% al resultado de disminuirla. Por último, tendrá una definición integrada, si la presencia de mujeres sobre el empleo total del sector u ocupación se incluye dentro del intervalo determinado por ambos extremos porcentuales.

El porcentaje de mujeres en cada una de esas ocupaciones, es decir su participación en cada una de las ocupaciones, se mide de la siguiente manera, para la *i*-ésima ocupación:

$$\frac{\text{Mujeres trabajadoras en la ocupación } i}{\text{total de personas ocupadas en la ocupación } i} \times 100$$

Por tanto, las medidas propuestas por Hakim son la distribución de ocupaciones o sectores femeninos (predominan las mujeres), masculinos (predominio de hombres) y mixtos, identificados según los criterios definidos en el párrafo precedente. Evidentemente, esto no es un índice, pero proporciona información sobre el perfil de la segregación y cómo evoluciona ésta en el tiempo.

2.3. Evidencia empírica: la segregación por género en el mercado de trabajo español

La evidencia empírica sobre el fenómeno de la segregación laboral por razón de género no es concluyente con respecto a sus principales determinantes, por lo que su origen concreto constituye aún una cuestión no resuelta.

Según la OIT (2003), las causas de la segregación laboral son múltiples, y responden a factores sociales, culturales, históricos, y económicos, que determinan el alcance y los modelos de la segregación en todo el mundo. Estos factores incluyen:

- Las pautas sociales e ideas estereotipadas sobre los hombres y las mujeres, la vida familiar y la vida laboral;
- La educación y la formación profesional;
- Los regímenes fiscales y de seguridad social, y las políticas e instituciones de bienestar social;
- La estructura del mercado de trabajo, incluida la dimensión de la economía informal;
- La discriminación en el acceso al mercado de trabajo y al trabajo.

Asimismo, según señala la OIT (2003), las tendencias que la segregación por género viene presentando son: conforme disminuye la segregación horizontal aumenta la vertical.

¹⁸ Hakim, C. (1993). "Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change". *European Sociological Review*, 9, 3.

A continuación, se presentan algunos de los resultados alcanzados sobre segregación por género en el mercado de trabajo español, tanto en cuanto a la situación actual, como en relación con los factores determinantes de la misma.

2.3.1. La segregación laboral por género en España

2.3.1.1. Situación actual

En términos generales, la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo español registrada en las últimas décadas, ha resultado en un incremento de la segregación ocupacional del colectivo, debido a que esta incorporación se ha producido fundamentalmente en ocupaciones (y sectores) “femeninas”¹⁹. Según los resultados alcanzados por Iglesias y Llorente (2008)²⁰, a diferencia de lo observado en otros países del entorno, la segregación laboral por género en España ha continuado creciendo durante la primera década del nuevo milenio.

Este incremento se ha producido tanto en la segregación sectorial como ocupacional. Sobre la primera, la evidencia indica que el empeoramiento se debe fundamentalmente a un aumento de ramas de actividad femeninas y a una mayor incorporación de la mujer en actividades “típicamente femeninas”. En cuanto a la segregación ocupacional, y su vertiente jerárquica, los resultados señalan que la participación de las mujeres disminuye a medida que se asciende en la escala piramidal, de modo que su presencia en posiciones de poder y toma de decisiones es mínima²¹.

2.3.1.2. Factores que contribuyen a la segregación

Como se comentó en el apartado precedente, la determinación de los factores que contribuyen a la segregación por género en el mercado de trabajo no es sencilla, ya que están vinculados entre sí y las relaciones de causa y efecto no son claras. Además, los elementos sociales y culturales son difíciles de cuantificar, de modo que en ocasiones la literatura hace uso de técnicas cualitativas para abordar el problema.

A pesar de los esfuerzos realizados por las personas investigadoras, las dificultades para determinar en qué medida las elecciones de una mujer o un hombre, en relación con su carrera profesional, se basan en sus preferencias personales o en los estereotipos sociales, dificultan el alcance de conclusiones definitivas. Por lo tanto, no existe un acuerdo sobre los factores que causan la segregación y su especial relevancia en nuestro país.

En cuanto a la segregación en términos jerárquicos en España, la atención se ha centrado en el estudio del denominado “techo de cristal”, que evita a las mujeres alcanzar posiciones de dirección o superior, mientras que la discriminación contra la mujer en la parte inferior del rango salarial (“suelo pegajoso”²² o “piso de vidrio”) ha recibido menos atención hasta ahora.

De acuerdo con algunos **trabajos de índole cualitativa**²³, la segregación de la mujer en el mercado español es consecuencia tanto de factores de oferta como de demanda. Del lado de la demanda, cabe señalar las siguientes conclusiones:

¹⁹ Ribas Bonet, M. (2004): “Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual”. Universitat de les Illes Balears, Departament d’Economia Aplicada in its series “with number 6”.

²⁰ Iglesias, C. y Llorente, R (2008): “Evolución reciente de la segregación laboral por género en España”. Universidad de Alcalá, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, serie documentos de trabajo 13/2008.

²¹ Ribas Bonet, M., Op. cit.

²² Con la noción de “suelo pegajoso” se explicita la concentración de las mujeres en los escalones más bajos de una ocupación dada y el hecho de que los sectores feminizados tienden a presentar las peores condiciones laborales. Se refiere a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban recayendo sobre las mujeres, que dificultan o impiden su salida y realización personal fuera del ámbito familiar.

²³ Como ejemplo: Instituto Aragonés de Empleo: “Incorporación de la mujer al empleo en profesiones y sectores donde se encuentra subrepresentada” o De Luis et al.: “La oferta de trabajo como fuente de segregación por sexo: el caso de España”



- La discriminación de la mujer aún existe, tanto entre empleadores como empleadoras, aunque la justifican con argumentos como la debilidad física. De esta manera, para determinados puestos de trabajo, los/as empleadores/as prefieren admitir un determinado sexo.
- La maternidad se considera un problema, por consiguiente, sitúa a las mujeres en una situación de desventaja en los procesos de contratación.
- La segregación se percibe como algo inherente al tipo de clientela, es decir, los/as clientes/as prefieren tratar con una persona de uno u otro sexo.
- En los procesos de contratación informal, las personas ocupadas suelen recomendar a personas de su mismo sexo, lo que refuerza la segregación.
- La mayoría de los/as empresarios/as desconoce la existencia de medidas para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En cuanto a los factores relacionados con la oferta, las conclusiones pueden resumirse como sigue:

- Según el empresariado, una de las razones de la poca cantidad de mujeres en determinados sectores u ocupaciones es la falta de participación de la mujer en los procesos de selección, es decir, muy pocas mujeres se postulan para esos puestos.
- El temor al rechazo social es una de las razones impiden a la mujer incursionar en determinadas profesiones o carreras profesionales dominadas por hombres.
- La mayoría de las mujeres declaran que buscan puestos de trabajo que les permitan hacerse cargo de sus responsabilidades domésticas, lo que generalmente implica horarios fijos, no trabajar por la noche o en fin de semana y no realización de horas extras.
- Las responsabilidades domésticas también influyen en la decisión de trabajar en un sector feminizado. Las mujeres saben que en ocupaciones y/o sectores de mayoría femenina, la empresa aceptará ciertas situaciones ante la falta de alternativa (no hay muchos hombres dispuestos a hacer ese trabajo).
- En relación con lo mencionado anteriormente, no existe la conciliación “real” de la vida personal y laboral. Tanto empleadores/as como los empleados/as, hombres y mujeres, coinciden en falta de equilibrio entre vida laboral y familiar, siendo las mujeres las que deben hacer frente a una doble jornada de trabajo.

El análisis cualitativo también pone de manifiesto que las elecciones personales son uno de los motivos de la segregación. Aunque la discriminación por parte de las empresas aún representa un factor importante, parecen ser las barreras socioculturales las que determinan esa elección.

Los roles tradicionales asignados por la sociedad a hombres y mujeres influyen significativamente en la segregación por género. De acuerdo con éstos, las mujeres están destinadas al cuidado de la familia, y los hombres son los encargados de su sustento, por lo tanto, los ingresos laborales femeninos son secundarios para la unidad familiar. A pesar de los últimos cambios observados en las parejas españolas (especialmente, entre los jóvenes), éstos no son suficientes para transformar comportamientos profundamente arraigados que influyen en las decisiones de participación de la mujer en el mercado de trabajo (tanto en el acceso como en la permanencia).

Además, la auto-segregación que las mujeres se imponen es vista por el empresariado como algo ajeno a sus políticas de empleo, no relacionado con sus actividades. Esto demuestra la escasa implicación de las empresas españolas en materia de igualdad de género.

Las barreras culturales relacionadas con el entorno empresarial son otro de los determinantes de la segregación señalados²⁴, en particular las establecidas por el predominio de los valores masculinos en el medio remunerado y la falta de modelos femeninos. La primera de ellas dificulta la entrada de las mujeres en un "mundo de hombres", donde las normas son establecidas por los hombres de acuerdo con sus propias necesidades y prioridades. Esto último está relacionado con la ausencia de medidas de conciliación (los hombres no tienen que hacer frente a las responsabilidades familiares y, en consecuencia, no introducen ningún tipo de medidas de conciliación). Por su parte, la ausencia de modelos femeninos

²⁴ Ver, por ejemplo, el “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)”.

se asocia con el miedo a la desaprobación social y la falta de confianza en la capacidad de las mujeres.

Las diferencias salariales provocadas por la segregación de género refuerzan la menor participación de la mujer en el mercado de trabajo. Dado que las mujeres generalmente reciben una remuneración menor que los hombres, cuando uno de ellos se ve obligado a salir del mercado de trabajo para ocuparse de las responsabilidades familiares, por lo general es la mujer la que lo hace (el costo de oportunidad de abandonar su trabajo es menor). Esto, con el agravante que significa la falta de algunos servicios sociales a un precio asequible, como guarderías o centros de cuidado de los ancianos, lo que representa otra barrera para el acceso o permanencia de la mujer al mercado de trabajo.

En relación con el **análisis cuantitativo**, los determinantes de la segregación por género en el mercado de trabajo no ha sido un tema muy desarrollado en España por las personas investigadoras, debido a su complejidad. No obstante, algunas conclusiones pueden ser recogidas a partir de los datos disponibles y las investigaciones realizadas en los últimos años:

- Los resultados alcanzados por Ibáñez Pascual (2008)²⁵ verifican la existencia de discriminación indirecta de las mujeres en el mercado laboral español, ya que los trabajos donde la presencia femenina es mayoritaria reciben menores remuneraciones. En este sentido, la investigación demuestra que los trabajos femeninos, ceteris paribus el resto de factores, reciben menor remuneración por hora trabajada que las ocupaciones mixtas, y éstas menos que las masculinas.
- Las mujeres enfrentan grandes dificultades para llegar a ocupar cargos directivos, tanto en el ámbito privado como en el público²⁶. De acuerdo con los resultados alcanzados por Sánchez-Sánchez²⁷, la segregación ocupacional se produce de forma más marcada en las ocupaciones de mayor responsabilidad, confirmando la existencia de un techo de cristal en casi todos los sectores de la economía. Esta situación puede disuadir a las mujeres de intentarlo, ya que sólo unas pocas acceden a altas responsabilidades (y una baja proporción en comparación con los hombres), y por tanto puede que no valga la pena el esfuerzo (las posibilidades son menores que para un hombre). Por otro, los hombres que toman las decisiones en materia de contratación podrían favorecer el empleo y la promoción de otros hombres, contribuyendo a incrementar este tipo de segregación.
- Analizando la evolución de los datos del mercado de trabajo en España, Mora y Ruiz-Castillo (2003)²⁸ concluyen que las diferencias de participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres constituyen uno de los determinantes más importantes de la segregación por género. Básicamente, utilizando técnicas econométricas, descubren que la segregación de género en el mercado de trabajo español se explica principalmente por la baja tasa de empleo femenino, en comparación con la de los hombres. No obstante, estos resultados deben interpretarse con cautela dado que, a pesar de que el documento fue publicado en 2003, los datos utilizados corresponden a 1977 y 1992, cuando la participación de la mujer en el mercado de trabajo era más bien escasa (31,5% en 1992).
- El papel de la educación también ha sido estudiado con el fin de determinar los factores de la segregación por género en el mercado de trabajo. Hoy en día, el nivel educativo de las mujeres españolas, en términos generales, es mayor que el de los hombres²⁹, además obtienen mejores notas y presentan menos fracaso escolar que los hombres. Sin embargo, este aumento de la educación y formación femenina de las dos últimas décadas no ha estado acompañado por una reducción ni en la segregación ni en las diferencias de remuneración (como se señala en la sección anterior).
- Al respecto, Ibáñez Pascual (2008)³⁰ concluye que los trabajos que requieren mayor nivel educativo no son ni masculinos ni femeninos, son sobre todo mixtos.

²⁵ Ibáñez Pascual (2008): "La segregación ocupacional por sexo a examen". Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis), nº 123, págs. 87-122.

²⁶ Para más detalle consultar Albert et al. (2004). Albert, Escot, Fernández and Saiz: "Gender discrimination in promotion; the case of Spanish labor market". Paper provided by Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales in its series "with number 04-05".

²⁷ Sánchez-Sánchez, N. "Una contratación de la teoría neoclásica sobre segregación ocupacional: el caso español". Presentado en el I Congreso internacional sobre género, trabajo y economía informal, celebrado en Elche (Alicante, España), del 27 al 29 de febrero de 2008.

²⁸ Mora and Ruiz-Castillo (2003): "Gender segregation: from birth to occupation". Universidad Carlos III, working paper 03-36, economics series 12, July 2003.

²⁹ Según Vázquez and Perera (2007), en 2004 las mujeres representaban el 54% de total de estudiantes universitarios, superando a los hombres en número durante más de 10 años.

³⁰ Ibáñez Pascual, Op. cit.



Al mismo tiempo, mujeres y hombres no se reparten de manera uniforme entre las diferentes titulaciones del sistema universitario: así las carreras de la rama de “ciencias de la salud” son las que presentan el mayor grado de feminización en las últimas décadas, en tanto que las enseñanzas técnicas presentan la mayor proporción de estudiantes varones (Vázquez and Perera, 2007).

La composición de los/as estudiantes universitarios en diferentes especialidades puede extrapolarse al resto del sistema educativo (especialmente la formación profesional). El nivel de instrucción, así como la especialización determinará el papel se desempeñará en el mercado de trabajo y, por lo tanto, es evidente que en España la probabilidad de que hombres y mujeres terminen trabajando en diferentes sectores y ocupaciones es muy elevada, ya que sus títulos son diferentes.

Vázquez y Perera (2007)³¹ explican la motivación de las diferentes opciones en los títulos universitarios de las mujeres y los hombres. De acuerdo con su análisis, las mujeres eligen carreras relacionadas con ocupaciones y/o sectores con menos carga horaria, y les importa menos que a los hombres el riesgo de desempleo.

³⁰ Vázquez and Perera, Op. cit.

doctora arquitecta panadera fontanera abogada empresaria artesana
soldadora encofradora instaladora educadora farmacéutica
científica notaria procuradora psicóloga veterinaria carnicera
electricista marinera maestra pintora investigadora economista
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora
química editora publicista traductora restauradora carpintera
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empr
saria artesana soldadora encofradora instaladora educador
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria
carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera
conductora química editora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada traductora carpintera diseñadora profesora realizadora
farmacéutica panadera doctora economista procuradora farma
céutica arquitecta fontanera doctora arquitecta panadera
fontanera abogada empresaria soldadora encofradora
instaladora educadora farmacéutica notaria procuradora
panadera doctora economista farmacéutica archi
tecta fontanera abogada panadera fontanera
abogada empresaria encofradora doctora
arquitecta panadera empresaria artesana
soldadora encofradora restauradora farmacéutica
científica notaria procuradora veterinaria carnicera
electricista marinera maestra pintora investigadora economista
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora
química editora publicista traductora restauradora carpintera
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empr
saria artesana soldadora encofradora instaladora educadora
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria
carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera con
ductora química editora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada traductora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo
gada empresaria artesana soldadora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo
gada empresaria artesana soldadora encofradora instaladora
educadora farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga
veterinaria carnicera electricista marinera maestra pintora



METODOLOGÍA

3 Metodología

En este capítulo se presenta una descripción exhaustiva de la metodología aplicada para abordar el estudio de la segregación por motivos de género en el mercado laboral de la Región de Murcia.

Para ello, en primer lugar, se detalla el método adoptado para medir la situación de segregación actual en Murcia y sus características, así como su evolución en la última década. Este análisis se realiza, en todos los casos, en relación al mercado de trabajo español.

En segundo lugar, se presenta la metodología desarrollada para identificar los determinantes de la segregación laboral por género en la Región, caracterizada a partir del análisis cuantitativo precedente.

3.1. Medición de la segregación por género en el mercado laboral de Murcia

Esta primera incursión al estudio de la segregación laboral en la Región, se realiza con el objetivo de caracterizar el mercado de trabajo murciano, en relación con su estructura sectorial y ocupacional en función del sexo de las personas ocupadas. Todo ello, para determinar el grado de segregación laboral por razón de género, tanto sectorial como ocupacional, existente a nivel regional.

Teniendo en cuenta este propósito, se propone la metodología que se detalla a continuación.

3.1.1. Fuente estadística

La **fente estadística utilizada** para el análisis cuantitativo es la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En el presente caso, se utilizan los microdatos correspondientes al segundo trimestre de los años 1998 y 2008, tanto para Murcia como para España.

La Encuesta de Población Activa es la fuente estadística de referencia fundamental para conocer la situación laboral de la población residente en España y, por tanto, de las personas ocupadas, mujeres y hombres, en el mercado laboral de la Región de Murcia: su cuantía, formación/cualificación, en qué ocupaciones trabajan, en qué sectores de actividad, con qué condiciones laborales, etc.

3.1.2. Metodología

3.1.2.1. Estructura del mercado laboral murciano desde una perspectiva de género

Para el análisis de la estructura del mercado laboral murciano desde una perspectiva de género se analiza la distribución de las ocupadas y los ocupados en sectores y ocupaciones. Para ello, se emplean, tanto a nivel sectorial como ocupacional, los tres siguientes indicadores:

La **participación** de las mujeres (hombres) trabajadoras en cada una de las ocupaciones (sectores), que no es otra cosa que el porcentaje de mujeres (hombres) en cada una de esas ocupaciones (sectores); por ejemplo, para la -ésima ocupación, la participación de las mujeres se define como:

8.2.4. Auxiliares de enfermería

8.2.4.1. Del lado de la Demanda

- **El perfil general de los trabajadores y trabajadoras** de la ocupación “Auxiliar de enfermería y asimilados” identificado por la demanda está formado mayoritariamente por mujeres; la formación alcanza en por todos los trabajadores y trabajadoras de este sector es Formación Profesional rama Auxiliar de Enfermería y sus edades comprenden un amplio abanico, ya que se encuentran desde mujeres con mucha experiencia hasta hombres y mujeres con sus estudios recién terminados.
- **Las tareas a realizar** consisten en dar apoyo a los enfermeros/as, en todo lo que tiene que ver con los pacientes, desde su alimentación, hasta su medicación, pasando por la higiene, siendo exactamente las mismas tareas para hombres y mujeres.

“Todo es trato con paciente, en auxiliares se encargan de poner comida en bandejas y llevar al paciente... llevan comida, higiene, alimentación, todo...”

“El auxiliar lleva todas las tareas... cambios de sábanas de camas... todo lo hacen los auxiliares, por eso es la plantilla más numerosa... un enfermero puede llevar 5 pacientes pero un auxiliar no...”

- El motivo de **mayor presencia femenina** en esta ocupación, recae sobre los propios trabajadores y no sobre la empresa, ya que desde ésta se afirma que “*contratan lo que les llega*” que es mayoritariamente curricula femenina.
- Las razones de esta mayor preferencia de mujeres no están definidas con claridad, pero en opinión de la Directora de Recursos Humanos entrevistada, pueden tener que ver con las funciones que conlleva el puesto, como la ayuda en el aseo y la alimentación de los pacientes; tareas de las que “tradicionalmente” han sido realizadas exclusivamente por mujeres.

“Las Auxiliares lavan, asean... no me preguntes el motivo pero puede ser por ideología del paciente y por ideología de la mujer que se ve más cualificada para cambiar camas, poner sábanas, lavar un paciente y asearlo sea masculino o femenino.... un hombre es muy raro que elija con 18 años lavar culos, cambiar sábanas y llevar bandejas de comida... es mucho más difícil que elijan ese tipo de profesión”

- Con respecto a las **políticas empresariales internas**, en lo que tiene que ver con **ascensos**, los profesionales acceden a un puesto u otro en función de su formación, por lo que el ascenso de Auxiliar de enfermería a Enfermera/o, que es la ocupación superior jerárquicamente hablando, no depende del Hospital, si no de que el candidato/a posea un título de Formación Profesional o bien que haya cursado la carrera universitaria de Enfermería.

“No hay ascenso, no se puede ascender... es carrera profesional... eres auxiliar y eres auxiliar, yo no te puedo hacer enfermero...”

- Sin embargo si existe una figura, la del Supervisor/a de planta, que pese a no suponer un aumento de categoría sí conlleva mayores responsabilidades. En estos casos parece que la política es contratar a una persona externa a la empresa en lugar de ascender a un/a Auxiliar del propio hospital.

“Los hospitales funcionan por un supervisor de planta, que es a su vez un auxiliar de enfermería... no hay más en ningún departamento... sólo alguien que organiza el trabajo para que no haya caos... aquí en la sanidad privada o en los hospitales públicos”



“Esta persona la contrata la empresa, suele ser alguien externo que viene con esa experiencia o por su perfil... Se hace así para no crear rivalidad entre compañeros”

- La falta de oferta masculina, ha provocado que este puesto haya sido ocupado siempre por mujeres.

“Aquí llevamos 5 años y hemos tenido 2 supervisores... las dos fueron mujeres”

- En lo que respecta a la **política salarial**, tampoco existen diferencias por parte de la empresa entre hombres y mujeres, ya que los salarios vienen definidos por la categoría que marca el convenio.

“Se paga lo que indica el convenio, independientemente de que sea un auxiliar femenino o masculino”

- **A la hora de tomar una decisión entre los candidatos**, la experiencia parece ser el factor determinante, no encontrándose diferencias entre ambos sexos.

“En el caso de auxiliares es la experiencia lo que nos hace decidir. También seleccionamos mucha gente de las prácticas, los que han tenido buenas referencias de compañeros y pacientes... antes de que se marchen les ofrecemos cubrir vacaciones”

- No obstante, cabe destacar que ante dos candidatos de diferente sexo, con la misma experiencia laboral, se optaría por contratar a un hombre, ya que se le presupone una mayor vocación, favorecedora del desempeño de sus tareas, al haber estudiado una profesión tradicionalmente femenina.

“No tenemos ninguna discriminación. No hay ningún problema, para nosotros el sexo no es condición ninguna... al contrario... el que se hace sanitario es porque tiene vocación... consideramos que los dos tienen la misma cualificación”

- Las **pruebas de selección** y preguntas realizadas en la entrevista son las mismas para hombres y mujeres, argumentando que las cargas familiares de unos y otras son similares por lo que no hay motivo para diferenciar las preguntas.

“No, actualmente no hay diferencias... Además, en la sociedad en la que estamos, tanto el hombre como la mujer tienen las mismas cargas... antiguamente entiendo que se pudiera preguntar, pero ahora el hombre y la mujer tienen las mismas cargas...”

- En lo que respecta a las **demandas y peticiones de los candidatos/as** al puesto, tampoco aparecen diferencias, al tratarse de un puesto demandado fundamentalmente por mujeres y con unas condiciones particulares sobre todo en cuanto a horario, la vida personal se adapta a la profesional, no siendo demandados cambios o condiciones excepcionales.

“Me da igual, el hospital lleva mucho funcionando y me da igual, porque podías decir que mujer no, porque tienen niños y se le ponen malos y se tienen que ir... aquí la que elige el sector sanidad sabe que trabaja por turnos, que hace noches... que lo han elegido ellos. Saben que son 2 sábados al mes, una noche... un turno en admisión.... no pueden decir que quieren una oficina de lunes a viernes...”

“Incluso cuando creas tu unidad familiar sabes que has estudiado la carrera y configuras tu familia en función del trabajo... y tu unidad familiar lo sabe...”

- En líneas generales, no se perciben **connotaciones sociales** negativas para aquellos hombres

que ocupan el puesto de auxiliar de enfermería. No obstante, se reconoce que en las escasas ocasiones en las que un hombre ha ocupado este puesto, son ellos mismos los que evolucionan hacia la ocupación de Celador o Enfermero, posiblemente debido al tipo de tareas que realizan.

“Hemos tenido algún auxiliar hombre pero han durado poco, siguen estudiando para pasar a enfermería... más que las mujeres.... yo creo que es por el tipo de tareas...”

- Sin embargo, por **parte de los pacientes** sí aparece alguna discriminación a la hora de ser atendido por un auxiliar de enfermería hombre. A algunas pacientes femeninas no les gusta ser atendidas por un hombre por lo que solicitan que sea una mujer auxiliar de enfermería la que se encargue de ellas.

“Sí hay discriminación por parte de los pacientes... a un hombre no le importa que le asee una mujer pero a una mujer sí le importa que le asee un hombre. Sobre todo mujeres mayores... las jóvenes entienden que es personal sanitario, pero las mayores sí tienen reticencias a que sea un hombre el que las asee, por antigüedad, por mentalidad...”

- Según la demanda entrevistada, estas peticiones excepcionales de algunos pacientes no afectan a la hora de contratar por **parte de la empresa**.

“Si lo piden, se cambia y ya está... tenemos otros, no hay ningún problema”

“No influye en la contratación, se ha dado una vez en 50 años... tampoco es un caso de todos los días...”

- **Por parte de los compañeros** no se aprecia ningún problema cuando en una plantilla conformada fundamentalmente por mujeres se incluye algún hombre, todo lo contrario, parece que el clima laboral es positivo.

“Nada, al revés... el que entra está encantado... ¿Qué hombre no está a gusto entre 20 mujeres?, y ellas igual...”

- Respecto a la **percepción global** de la situación en el resto de Hospitales de la Región de Murcia, la fotografía del perfil laboral de los Auxiliares de Enfermería se repite, siendo la proporción de mujeres siempre mayoritaria.

“En todos los Hospitales es más o menos igual, el funcionamiento es igual... las plantillas suelen estar niveladas de esa forma... siempre son más mujeres”

- La demanda afirma que en el sector de sanidad no existen **acciones positivas** específicas llevadas a cabo por las instituciones, no recibiendo ningún tipo de subvención o bonificación.

“Nada, en sanidad es uno de los pocos sectores que no tiene ningún tipo de ayudas, ni subvenciones, ni bonificaciones de nada... de ninguna de las Consejerías ni de los Ministerios ni de nada”

- Por otra parte, no se sugieren **medidas para vencer la segregación laboral** porque se considera que la situación no requiere ningún cambio, ya que paulatinamente se va realizando hacia la igualdad.

“Creo que está bien así, no hay porque hacer nada... va evolucionando poco a poco... por ejemplo médicos hay muchos más... hombres.... ahora ya va cambiando, es por generaciones... antes en la Universidad de Medicina sólo había hombres... nosotros somos la excepción, los que están aquí son 3 mujeres y un hombre pero lo normal es que a partir de 45 años sean

todos hombres... en edades menores está más igualado, creo que es por avances de las generaciones y la política de estudio, antes era impensable una mujer estudiando y más una carrera como medicina que son casi 10 años..."

8.2.4.2. Del lado de la Oferta

- **El perfil de los entrevistados** del cuarto Estudio de Casos es el siguiente:

- **Mujer auxiliar de enfermería** de 41 años, casada y con dos hijos de 9 y 12 años de edad. Terminó Formación Profesional Auxiliar y también se formó en Diseño aunque posteriormente lo abandonó cuando comenzó a trabajar en sanidad.

- Lleva dieciocho años trabajando en el mismo Hospital privado donde comenzó realizando prácticas para posteriormente incorporarse a la plantilla de maternidad, donde continua trabajando actualmente.

"En el privado siempre entras por influencia, por alguien que conoces... estuve un año de prácticas y en ese año abrieron la maternidad, a las cuatro que estábamos nos metieron, muy bien porque el Hospital empezaba y era todo nuevo y ya llevo 18 años..."

- El **auxiliar de enfermería hombre** entrevistado, es un hombre de 45 años; casado, con un hijo de 7 años y una hija de 20. Es Graduado Social pero lo dejó cuando empezó a trabajar en el Hospital hace 26 años. Dentro del Hospital ha trabajado en Administración, en farmacia y desde hace 19 años desempeña su labor de Auxiliar fundamentalmente en quirófano. Estudió Formación Profesional de Auxiliar de Enfermería por motivos vocacionales.

"Siempre he querido ser Auxiliar, me gusta mi trabajo y no pretendo ser otra cosa"

- Observando **las tareas desempeñadas** no se aprecian diferencias reseñables. En el caso de las Auxiliares de enfermería, las tareas son de cuidado del paciente y ayuda a los médicos.

- Las tareas llevadas a cabo por **la mujer auxiliar de enfermería** consisten en acompañar a las parturientas durante toda su estancia en el Hospital, ayudando a cada uno de los médicos; matrona, ginecólogo, pediatra, etc... en su trabajo.

"Admito a la señora, ingresa, la admito al paritorio, se le pone la epidural, yo ayudo al anestesista, preparo la mesa con la medicación, él se la pone, luego ayudamos a la matrona, preparando todo lo que va a necesitar... tienes un contacto con la señora de cómo está, como se encuentra... eres el acompañante de la señora hasta el momento del parto... Cuando nace el bebe te vas con el pediatra, lo preparas, lo vistes, ayudas al ginecólogo, a la señora, y se va a su habitación... tu llevas todo el tema de recogida, de material y luego facturación de lo que ha supuesto el parto."

- Dentro de este puesto de Auxiliar no existen diferencias en cuanto a las tareas que desempeña un hombre y una mujer; sin embargo sí hay pequeños matices que hacen que algunas tareas no se lleven a cabo con el mismo nivel de detalle por unos y otras.

"A la hora de la recogida, nosotras también limpiamos, recogemos después del parto... y los chicos hacen lo estrictamente necesario... si en la cunita térmica ha caído sangre al cortar e cordón lo dejan y tampoco se lo exigen... si nos lo dejamos nosotras nos llaman la atención pero a ellos no... a lo mejor porque no están habitualmente, pero es un detalle que se debería de exigir lo mismo... cuando han venido chicas de fuera a cubrir vacaciones también se les ha pedido que lo hicieran... pero a ellos no"

- Por su parte, **el hombre auxiliar de enfermería** comenta que su principal labor es preparar al paciente antes de la entrar en quirófano y proporcionar apoyo a enfermeros y médicos durante las intervenciones quirúrgicas.

“Yo lo que hago es atender a enfermeras y médicos, lo que ellos necesiten allí estoy. También me encargo de preparar al paciente antes de la operación, le lavo, le doy la medicación necesaria, contesto sus dudas...el día de la operación estoy con el paciente en casi todo momento, soy como su asistente personal”

- Las principales **diferencias laborales** en función de género, vienen por parte de la realización de determinadas **tareas**; se afirma que en algunas ocasiones, se solicita la “ayuda” de los hombres Auxiliares de Enfermería, para proporcionar asistencia a los pacientes de mayor peso, alegando que los hombres Auxiliares poseen mayor fuerza física que las mujeres Auxiliares de Enfermería.

“A mi muchas veces me llaman porque a lo mejor hay que mover a una persona que está muy gorda para bañarla o hacerle la cama y ellas no pueden, entonces voy yo, que tengo más fuerza y las echo una mano... pero seguro que si yo no estuviera, se las apañarían bien sin mi”

- No existen diferencias en cuanto al **salario percibido**.

“Todos cobramos lo mismo”

- En cuanto a los comportamientos en función del género, no se aprecian diferencias entre compañeros, ni por parte de la empresa cuando se trabaja con un hombre Auxiliar.

“... El trato es el mismo, si te cae bien tu compañero pues te llevas bien, lo mismo que si fuese una compañera... no hay ninguna diferencia, es que no tiene por qué”

- Como ya se ha comentado anteriormente en el punto dedicado a la demanda, por parte de los **clientes (pacientes)** sí aparece alguna reticencia cuando el Auxiliar es un hombre, ya que muchas veces, sobre todo entre las pacientes mujeres, la presencia de un hombre para realizar determinadas tareas, les resulta incómoda.

“En la planta maternidad siempre han sido mujeres, en paritorio hemos tenido eventualmente dos chicos... pero en la planta incluso las mismas mujeres prefieren que sean mujeres, no es un enfermo normal, es una enferma a la que hay que lavar, ver constantemente la dilatación... entonces a ellas les da un poco de apuro todavía...”

- En líneas generales, no existen **demandas de puestos alternativos**, cuando se opta por cursar estudios de Formación Profesional Auxiliar de Enfermería, el camino natural es realizar las prácticas (obligatorias actualmente) y ejercer la profesión estudiada.

“Es que ni me planteé buscar otro trabajo, tenía claro lo que quería ser, por eso estudié para ello, sino no tendría sentido”

- La única alternativa al puesto ejercido actualmente por parte del hombre y la mujer auxiliar de enfermería entrevistados, es pasar a formar parte de la sanidad pública, ya que, en líneas generales, ofrece mayores ventajas que la sanidad privada. En el caso del **hombre auxiliar de enfermería** esta idea es más persistente que en el caso de la mujer, que parece estar algo más acomodada en el puesto.

“Yo siempre estoy con la idea en la cabeza de presentarme a unas oposiciones para formar



parte de la pública, allí se vive mejor, el sueldo es un poquito más alto, no mucho más la verdad, pero te tratan de otra manera... no quiero decir que aquí se me trate mal, pero si entras en la sanidad pública, sabes que tienes tu puesto de trabajo hasta que te jubiles y además disfrutas de los beneficios de los funcionarios”

- En cuanto a los **componentes sociales**, aunque no se percibe un trato social discriminatorio hacia los hombres auxiliares que están ejerciendo una profesión tradicionalmente femenina, se percibe una dificultad de asimilación del puesto, asociándolo con ocupaciones “más masculinas”

“Yo siempre que hablo con alguien de trabajo, le digo que estoy en el hospital, como no soy médico, acaban diciéndome que soy celador, y no...yo soy auxiliar de enfermería y me encanta lo que hago, no soy celador, pero la gente no está acostumbrada y les cuesta...”

- La **Conciliación de la vida personal y laboral** parece que se efectúa sin problemas aparentes.
 - En el caso de la **mujer auxiliar de enfermería**, no existen problemas a ese respecto, ya que el conocimiento con suficiente antelación del turno que debe realizar en el hospital y la posibilidad de realizar cambios de turnos entre compañeros y compañeras, le permite organizar su vida familiar.

“No tengo ningún problema, en función del turno que tengo, así organizo mi vida y la de mi familia”
 - En lo que respecta a la **asignación de roles dentro del entorno familiar**, aunque se afirma que la responsabilidad es compartida, se detecta que el peso real de la familia lo realiza ella. Cabe señalar, que se cuenta con el apoyo materno para ayudar con los hijos.

“En casa mi marido me ayuda mucho, no es de esos que se sienta y espera a que se lo den todo hecho, si tiene que fregar o cocinar, el cocina y friega. Además tengo la suerte de que mi madre vive muy cerca y me ayuda mucho, siempre le estoy pidiendo que me recoja los niños del colegio o que les de la comida, o cosas así, porque mi marido también trabaja y hay que apañarse como se pueda”
 - En el caso del **hombre auxiliar de enfermería**, tampoco se detectan inconvenientes para conciliar la vida personal con la laboral.
 - Afirma que el **reparto de tareas dentro del entorno familiar** es real y la responsabilidad es compartida.

“En mi casa, mi mujer se encarga de unas cosas y yo de otras, por ejemplo, yo soy el encargado de la cocina todos los días, porque me encanta, así que soy el que tiene que hacer la compra y cocinar...”

- El **grado de satisfacción y de cumplimientos de expectativas** se percibe como elevado, tanto en lo que respecta al hombre como a la mujer auxiliar de enfermería. El hecho de ser una ocupación que requiere formación previa a través de la enseñanza, proporciona un conocimiento previo de la labor que debe realizarse diariamente, con lo que las expectativas laborales previas a la contratación por parte de la empresa son muy cercanas a la realidad.

“A nosotros en el instituto, ya nos enseñaron cómo iba a ser nuestro trabajo, no nos coge por sorpresa, el que se mete a trabajar de esto, sabe lo que hay”

- En cuanto a la **transmisión de valores intergeneracionales**:

- En el caso de la **mujer auxiliar de enfermería**, su hija quiere dedicarse a la medicina, supuestamente debido al contacto de su madre con la sanidad; aunque afirma que no le gustaría que se dedicase a ello, debido al alto grado de implicación con la profesión que requiere, se percibe cierto orgullo y satisfacción cuando habla de la opción de su hija por elegir una profesión relacionada con la sanidad como la de ella. En el caso del hijo, aunque sólo tiene 3 años de diferencia con su hija, considera que es demasiado pequeño para plantearse su futuro; únicamente afirma que le gustaría que estudiase y se dedicase a algo relacionado con los estudios efectuados.

“Mi hija quiere ser médico, seguramente porque lleva toda la vida oyéndome hablar del hospital, pero a mi no me gustaría, yo le digo que se lo piense, porque te implicas muchísimo... lo vives mucho con los pacientes y psicológicamente afecta mucho... el niño es demasiado pequeño para pensar en qué será de mayor, hombre me gustaría que estudiase algo y que trabajase de lo que estudiase, pero hoy por hoy ni me lo planteo”

- La hija del **hombre auxiliar de enfermería**, está trabajando y ha elegido la misma profesión que el padre “Auxiliar de Enfermería”, con satisfacción por parte de éste. En cuanto al hijo, afirma que no tiene idealizado ningún futuro para él, pero que si decidiese ejercer como auxiliar de enfermería como él, le apoyaría y también se sentiría orgulloso.

“... no se... que sea lo que él quiera... no me molestaría que fuese Auxiliar, yo soy muy feliz haciendo lo que hago, él también podría serlo”.

doctora arquitecta panadera fontanera abogada empresaria artesana
soldadora encofradora instaladora educadora farmacéutica
científica notaria procuradora psicóloga veterinaria carnicer
electricista marinera maestra pintora investigadora economist
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductor
química editora publicista traductora restauradora carpinter
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctor
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontaner
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empre
saria artesana soldadora encofradora instaladora educador
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinari
carnicera electricista marinera maestra pintora investigador
economista jueza chapista carnicera jardinera barrender
conductora química editora publicista traductora restaurador
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera profesora realizadora farmacéutica panadera doctor
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontaner
abogada traductora carpintera diseñadora profesora realizador
farmacéutica panadera doctora economista procuradora farma
céutica arquitecta fontanera doctora arquitecta panader
fontanera abogada empresaria soldadora encofrador
instaladora educadora científica notaria procurador
panadera doctora economista profesora farmacéutica arqu
tecta fontanera abogada panadera fontanera
abogada empresaria encofradora doctor
arquitecta panadera empresaria artesan
soldadora encofradora traductora farmacéutic
científica notaria procuradora veterinaria carnicer
electricista marinera maestra pintora investigador
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductor
química editora publicista traductora restauradora carpinter
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctor
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontaner
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empre
saria artesana soldadora encofradora instaladora educador
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinari
carnicera electricista marinera maestra pintora investigador
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera con
ductora química editora publicista traductora restaurador
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitect
fontanera abogada traductora publicista traductora restaurador
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitect
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo
gada empresaria artesana soldadora farmacéutica arquitect
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo
gada empresaria artesana soldadora encofradora instalador
educador farmacéutica científica notaria procuradora psicólog
veterinaria carnicera electricista marinera maestra pintora



BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

- Albert et al. (2004): “Gender discrimination in promotion: the case of Spanish labor market”. Documento de trabajo de la Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en su colección: Documentos de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, nº 04-05.
- Albert López-Ibor et al. (2004) “Gender Discrimination in Promotion: The Case of Spanish Labor Market”.
- Anker, R.: “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”, Revista Internacional del Trabajo (Ginebra), vol. 116 (1997), nº 3.
- Baca Tavira, N. (2002) “El mercado de trabajo urbano y la participación femenina. Elementos teóricos y conceptuales”, Revista Gaceta Laboral, Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines, vol. 8, nº 3.
- Becker, G. (1962): Investment in human capital: a theoretical analysis. Journal of Political Economy, vol. LXX, nº 5, suplemento.
- Becker, G. (1985): “Human Capital, effort and the sexual division of labour”. Journal of Labor Economics, nº 3, 1985.
- Becker, G. (1971): “The Economies of Discrimination”. Chicago: Chicago University Press, 2nd ed.
- Candela Agulló, C. (2007): “Motivaciones y expectativas profesionales. Análisis desde la perspectiva de género”. Tesis Doctoral (Ph. D.), Valencia, Universidad de Valencia.
- De Luis et al. (2007): “La oferta de trabajo como fuente de segregación por sexo: el caso de España”, Aequalitas, nº 21, p. 64-74
- De Luis, P. y otros (2006): “La incorporación de la mujer al empleo en profesiones y sectores donde se encuentra subrepresentada”, Asociación de Empresarias Aragonesas (ARAME), Universidad de Zaragoza, Instituto Aragonés de Empleo, Zaragoza.
- Espinosa Torres, P. (2009): “Key policy initiatives on equal sharing of responsibilities between women and men, including in the context of HIV/AIDS”. United Nations, New York, 2 – 13 March 2009.
- EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE) (2008): “Gender segregation in the labour market: roots causes, implications and policy responses in the EU”. Informe de la Red Europea de Expertos en Temas de Empleo e Igualdad de Género (EGGE) para la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la D G Empleo de la Comisión Europea.

- European Commission (2008): "Equality between women and men". Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Consejo Económico y Social y al Comité de las Regiones.
- FLACSO (2005): "Informe sobre la discriminación en el campo laboral". Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas Documento de Trabajo N° E-7-2005
- Bettio, F. and Verashchagina, A. (2008): "Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU". Red Europea de Expertos en Temas de Empleo e Igualdad de Género -VC/2007/0221– Fondazione Giacomo Brodolini.
- Hakim, C. (1993). "Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change". European Sociological Review, vol. 9, nº 3.
- Hidalgo, A, Pérez Camarero, S. y Calderón, M.J. (2007): "La discriminación salarial de la mujer: una década a examen". Instituto de la Mujer. Madrid.
- Ibáñez Pascual, Marta (2008): "La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas", Revistas Española de Investigaciones Sociológicas, nº 123, pp. 87-122.
- Iglesias, C. y Llorente, R (2008): "Evolución reciente de la segregación laboral por género en España". Universidad de Alcalá, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, serie documentos de trabajo 13/2008.
- Karmel y MacLachlan (1888): "Occupational sex segregation: increasing or decreasing?". Economic Record, vol. 64.
- Martínez Cantos et al (2008): "Segregación laboral de género en el medio rural de Castilla-la Mancha". Presentado en el I Congreso internacional sobre género, trabajo y economía informal, celebrado en Elche (Alicante, España), del 27 al 29 de febrero de 2008.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007): "Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)".
- Mora and Ruiz-Castillo (2003): "Gender segregation: from birth to occupation". Universidad Carlos III, working paper 03-36, economics series 12, July 2003.
- Mora and Ruiz-Castillo (2004): "Gender Segregation by occupation in the public and the private sector. The case of Spain". Investigaciones Económicas, año/vol. 28, nº 3.
- Ñopo H. et al. (2007): "Occupational Training to Reduce Gender Segregation: The Impacts of ProJoven". Inter-American Development Bank, Working Paper nº 623.
- OIT (2003): "La hora de la igualdad en el trabajo".
- Osborn, Mary et al. (2001): "Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Informe del Grupo de trabajo ETAN sobre las mujeres y la ciencia". Comisión Europea, Dirección General de Investigación.
- Pazos Morán, M. (2007): "Roles de género: comportamientos privados y políticas Públicas". En http://www.berdingune.euskadi.net/u89congizon/es/contenidos/informacion/sare2007/es_berdingu/adjuntos/pazos.m_07_cast.pdf.
- Peñas, Ignacio Lago (2002), "La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico



del sector privado en España", Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 98.

- Ribas Bonet, M. (2004): "Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual". Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economía Aplicada en su colección DEA Working Papers, nº 6.
- Sánchez-Sánchez, N. (2008): "Una contratación de la teoría neoclásica sobre segregación ocupacional: el caso español". Presentado en el I Congreso internacional sobre género, trabajo y economía informal, celebrado en Elche (Alicante, España), del 27 al 29 de febrero de 2008.
- Vázquez and Perera (2007): "Un análisis del proceso de feminización de las aulas universitarias" Working Papers 2007-27, FEDEA.

$$\frac{\text{Mujeres trabajadoras en la ocupación } i}{\text{total de personas ocupadas en la ocupación } i} \times 100$$

La **representación** de las mujeres (hombres) trabajadoras en la i -ésima ocupación (sector), definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en la i -ésima ocupación (sector) dividido por el porcentaje de mujeres en el empleo total; es decir,

$$\frac{\% \text{ mujeres ocupadas } i}{\% \text{ mujeres en el empleo total}}$$

Así por ejemplo, en el caso de las ocupadas, si en la ocupación (sector) i se obtiene un valor para la representación que es mayor que 1, entonces se dice que las mujeres están sobre-representadas en esa ocupación (sector), en el sentido de que su participación en esa ocupación (sector) supera a la participación media de las mujeres en el empleo total de la economía. Por el contrario, si en la ocupación (sector) i se obtiene un valor para la representación que es menor que 1, entonces se dice que las mujeres están subrepresentadas en ella.

La **concentración** de las mujeres en la i -ésima ocupación (sector), que indica la fracción (el porcentaje) del empleo femenino total que se sitúa la ocupación (sector) i ; esto es:

$$\frac{\text{Mujeres trabajadoras en la ocupación } i}{\text{total empleo femenino}} \times 100$$

Para el análisis ocupacional, estos cálculos se realizan utilizando los 19 grupos principales de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), y la clasificación a dos dígitos. Las ocupaciones se ordenan, de mayor a menor, según la participación de las mujeres en cada uno de ellas, para el segundo trimestre de 2008.

Adicionalmente, para estudiar la diferenciación vertical (u horizontal en el caso sectorial) por género existente en el mercado laboral murciano, **las ocupaciones son clasificadas en femeninas (o feminizadas), masculinas, e integradas en términos de género**. Para ello, se utiliza el índice de representación como variable de agrupación, y como umbral que permita la clasificación se selecciona un valor del índice igual a 1,25. De esta manera, las tres agrupaciones se definen de la siguiente forma:

- Ocupaciones femeninas: aquellas en las que la representación de las mujeres es mayor a 1,25; es decir, son aquellas ocupaciones en las que el porcentaje de mujeres supera al porcentaje de mujeres en el empleo total (que es del 44,08% en el 2º Trimestre de 2008) en un 25%. Esto es lo mismo que decir que se consideran femeninas las ocupaciones con un porcentaje de mujeres superior al 55,09%.
- Ocupaciones masculinas: aquellas en las que la representación de los hombres es mayor a 1,25; esto es, son aquellas ocupaciones en las que el porcentaje de hombres supera al porcentaje de hombres en el empleo total (el 63,32% en el 2º Trimestre de 2008) en un 25%. Por tanto, se consideran masculinas las ocupaciones con un porcentaje de hombres superior al 79,1%.

- Ocupaciones integradas en términos de género: aquellas en las que la representación de las mujeres/hombres está comprendida entre 1 y 1,25.

Como se señaló anteriormente, las fórmulas representadas se aplican también para calcular los indicadores de participación, representación y concentración en los 21 grupos principales de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 a un dígito y en las 88 ramas de actividad a dos dígitos. De esta manera, reproduciendo el procedimiento de agrupación detallado anteriormente, se obtiene una clasificación de los sectores de actividad económica en *masculinos, feminizados o integrados* en términos de género.

Todos los resultados alcanzados para la economía murciana, se comparan con los del total de la economía española, que proporciona un marco de referencia para la interpretación de los resultados alcanzados a nivel regional.

3.1.2.2. Segregación horizontal (sectorial) y vertical (ocupacional)

Los trabajos de índole cuantitativa, más bien orientados a la medición de la segregación en el mercado laboral, utilizan principalmente **índices de segregación**, con el objeto de captar de manera sintética la situación de segregación en un determinado momento del tiempo. En la literatura existe una amplia gama de indicadores de segregación, cada uno de estos indicadores tiene ventajas y limitaciones que deben ser evaluadas en función de los objetivos y la disponibilidad de información.

Entre los más utilizados destacan el índice normalizado o Karmel y MacLachlan Index, y el índice de disimilitud de Duncan Duncan (ID). **En este trabajo se opta por el índice de disimilitud para medir la segregación, tanto vertical como horizontal.**

En términos de ocupaciones, el ID se define como la suma a lo largo de todas las ocupaciones del valor absoluto de las diferencias entre los porcentajes de mujeres (respecto al total de mujeres) y los porcentajes de hombres (respecto al total de hombres) en cada ocupación, todo ello dividido por dos. Es decir,

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{\text{Mujeres en la ocupación } i}{\text{empleo total femenino}} - \frac{\text{Hombres en la ocupación } i}{\text{empleo total masculino}} \right|$$

Una ventaja que posee el índice es su sencillez a la hora de interpretar los resultados: el valor alcanzado por el índice indica la proporción de hombres (mujeres) que deberían cambiar de sector (u ocupación) para lograr la perfecta integración. Puede tomar valores que abarcan desde 0 (no segregación; las mujeres están distribuidas entre ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres) hasta 1 (segregación completa; cada ocupación es completamente masculina o femenina).

Al igual de la mayoría de los índices que miden la segregación, una característica del ID es que **su valor varía sensiblemente con la cantidad de categorías** (ramas de actividad u ocupaciones) consideradas para su cálculo. Así, a mayor agregación, menor es su valor, y por tanto menor es la segregación captada. Por tanto, resulta aconsejable la utilización de clasificaciones de sectores (ocupaciones) desagregadas, de modo que se tienda a utilizar la de dos dígitos o incluso la de tres siempre que la información esté disponible y sea representativa del universo.

Este último requisito acarrea una serie de complicaciones, especialmente en los casos en que se esté trabajando con muestras no muy grandes, ya que su falta de representatividad puede llevar a la aparición de sectores u ocupaciones con cero observaciones. En consecuencia, debe optarse entre reducir el nivel de agregación con la consiguiente subestimación del grado de segregación, o ampliar la desagregación pero excluyendo del análisis los sectores u ocupaciones en las que su reducido número de observaciones

pueda hacer dudar de los resultados.

En el presente trabajo se opta por presentar ambos resultados: los alcanzados a un nivel más agregado y por tanto subestimando la segregación, y los alcanzados al trabajar a dos dígitos (tanto a nivel sectorial como ocupacional), con la consiguiente eliminación de aquellas categorías sin representatividad en Murcia, tanto a nivel nacional como regional.

Concretamente, para el análisis sectorial, se utiliza la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), a uno y a dos dígitos. Se usa la CNAE de 2009 en aquellos casos en los que no se requiera una comparación intertemporal, en tanto que, para analizar la evolución de la segregación vertical entre los años 1998 y 2008, se utiliza la CNAE 1993.

Por su parte, para el análisis ocupacional, en todos los casos se utiliza la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) de 1994, considerando los 19 grupos principales y la desagregación a dos dígitos (sub-grupos principales).

Otra de las características del ID es que **sus variaciones pueden deberse a cambios en la estructura sectorial (u ocupacional) del mercado laboral** a nivel global, sin que varíen las proporciones de hombres y mujeres en cada sector (ocupación), **y a cambios en la composición por sexo en las ramas de actividad (u ocupaciones)**, es decir cuando se altera la proporción de mujeres en un determinado sector (ocupación).

Como consecuencia de esto, si se mantiene constante la distribución porcentual por sexos dentro de cada sector (ocupación), un cambio en la estructura sectorial (ocupacional) modificará los valores de segregación observados. Así, un aumento de la misma podría ser el resultado del creciente peso de las ocupaciones donde uno de los sexos está sobrerrepresentado, sin necesidad de que haya cambiado el comportamiento de los distintos agentes. Este efecto se conoce como *efecto distribución*. Del mismo modo, si se mantiene la estructura sectorial (ocupacional) constante, las variaciones en la segregación estarán determinadas por cambios en los ratios entre sexos dentro de los sectores (ocupaciones), dando lugar al denominado *efecto composición*.

Esta característica dificulta la comparación entre dos períodos diferentes en caso de que se hayan modificado la estructura ocupacional y/o la participación general del colectivo bajo análisis.

Como solución a este problema, basta realizar una simple descomposición para aislar los cambios en el índice debido a modificaciones de la estructura sectorial (u ocupacional), de los producidos por modificaciones en la composición por sexos dentro de las profesiones y sectores. Así, la descomposición consiste en calcular el ID para dos momentos en el tiempo³², en el presente caso para 1998 y 2008, de modo que el cambio producido en el mismo puede descomponerse como la suma del *efecto composición* y el *efecto distribución*.

³² La metodología de descomposición se presenta en detalle en el apéndice.



3.2. Identificación de las causas de la segregación por género en el mercado laboral de Murcia

Uno de los principales objetivos de esta investigación es determinar las causas de la segregación por motivos de género, tanto sectorial como ocupacional, en el mercado laboral de Murcia. Todo ello para, a partir de los factores identificados, y teniendo presente las competencias que tiene el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia, proponer recomendaciones de medidas y políticas activas que ayuden a superar la subrepresentación ocupacional y sectorial de las trabajadoras y los trabajadores de la Región.

A continuación, se presenta la metodología utilizada para alcanzar este objetivo.

3.2.1. Fuentes

3.2.1.1. “Autosegregación”: análisis de las elecciones de las personas demandantes de empleo

La **fuentes estadística utilizada** es la base de datos del Servicio de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) del Servicio de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Sefcarm), correspondiente a diciembre de 2008.

3.2.1.2. Estudios de caso

Para este estudio, se opta por una **metodología cualitativa**, y como herramienta de investigación el Estudio de Casos.

Se trata de una herramienta descriptiva, es decir, describe la situación prevaleciente en el momento de realizarse el estudio; aborda temas contemporáneos sobre los cuales el investigador no tiene control y responde a preguntas de tipo “cómo” y “por qué”.

3.2.2. Metodología

3.2.2.1. “Autosegregación”: análisis de las elecciones de las personas demandantes de empleo

La clasificación de las ocupaciones en **femeninas (o feminizadas), masculinas, e integradas en términos de género**, definida en el apartado metodológico 3.1.2.1. “Estructura del mercado laboral murciano desde una perspectiva de género”, constituye el punto de partida del análisis a desarrollar en el presente caso.

Los resultados obtenidos de la aplicación de esta metodología, se utilizan para aproximar la existencia o no de “autosegregación”, es decir, si las mujeres demandan más puestos *feminizados* y si los hombres demandan más puestos *masculinos*. Esto es, constatar la existencia o no de “autosegregación” en la población activa de Murcia.

De este modo, la clasificación obtenida en el Capítulo 4, se aplica a las ocupaciones solicitadas por las personas demandantes de empleo (base de datos SISPE- Sefcarm), de forma que éstas quedan clasificadas como *femeninas, masculinas, o integradas* en términos de género (CNO a dos dígitos).

Esta información es analizada en función de los atributos de las personas demandantes de empleo, que resulten relevantes para la determinación y caracterización de la “autosegregación”.

3.2.2.2. Estudios de caso

Cada uno de los Casos se ha abordado tanto desde la perspectiva de la oferta de mano de obra como de la demanda, intentando capturar todas las esferas involucradas en el proceso de asignación de una persona trabajadora a un determinado puesto de trabajo.

Asimismo, dado que se ha analizado la “*biografía*” de las personas trabajadoras, su evolución hasta la situación actual, se han entrevistado hombres y mujeres trabajadoras mayores de 40 años, con el objeto de analizar su experiencia e itinerario laboral.

La identificación de las ocupaciones a analizar en cada caso se realizó, en primera instancia, teniendo en cuenta los resultados del análisis cuantitativo. En segundo término, tomando en consideración el tipo de demandas y ofertas de puestos de trabajo que atiende regularmente el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia.

Por tanto, se optó por considerar aquellas ocupaciones que, según el estudio cuantitativo, presentan un grado elevado de segregación.

Así, se han realizado cuatro Estudios de Casos conforme a los siguientes criterios:

Ocupaciones tradicionalmente “masculinas”:

- Caso uno: *Conductor de autobuses*
Se realizaron tres entrevistas a:
 - Un conductor de autobús mayor de 40 años (del sector privado)
 - Una conductora de autobús mayor de 40 años (del sector privado)
 - Gerente (persona responsable de la selección de personal) de una compañía privada de autobuses
- Caso dos: *Vigilante jurado*
Se realizaron tres entrevistas a:
 - Un vigilante jurado mayor de 40 años
 - Una vigilante jurado mayor de 40 años
 - Persona responsable de la selección de personal de una compañía privada de seguridad

Ocupaciones tradicionalmente “femeninas”:

- Caso tres: *Peón de industria manufacturera*
Se realizaron tres entrevistas a:
 - Un peón de industria manufacturera mayor de 40 años
 - Una peón de industria manufacturera mayor de 40 años
 - Responsable de personal de una empresa de conservas alimenticias
- Caso cuatro: *Auxiliar de enfermería*
Se realizaron tres entrevistas a:
 - Un auxiliar de enfermería de un hospital privado
 - Una auxiliar de enfermería de un hospital privado
 - Directora de personal de un hospital privado.

29 >

³³ Cabe destacar que todas las ocupaciones detalladas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994, utilizada en el presente estudio, están definidas sólo en género masculino.

doctora arquitecta panadera fontanera abogada empresaria artesana
soldadora encofradora instaladora educadora farmacéutica
científica notaria procuradora psicóloga veterinaria carnicera
electricista marinera maestra pintora investigadora economista
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora
química editora publicista traductora restauradora carpintera
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empre-
saria artesana soldadora encofradora instaladora educadora
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria
carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera
conductora química editora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana-
dera profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada traductora carpintera diseñadora profesora realizadora
farmacéutica panadera doctora economista procuradora farma-
céutica arquitecta fontanera doctora arquitecta panadera
fontanera abogada empresaria soldadora encofradora
instaladora educadora farmacéutica notaria procuradora
panadera doctora economista farmacéutica archi-
tecta fontanera abogada panadera fontanera
abogada empresaria encofradora doctora
arquitecta panadera empresaria artesana
soldadora encofradora panadera farmacéutica
científica notaria procuradora veterinaria carnicera
electricista marinera maestra pintora investigadora economista
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora
química editora publicista traductora restauradora carpintera
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empre-
saria artesana soldadora encofradora instaladora educadora
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria
carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera con-
ductora química editora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana-
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada traductora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana-
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo-
gada empresaria artesana soldadora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo-
gada empresaria artesana soldadora encofradora instaladora
educadora farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga
veterinaria carnicera electricista marinera maestra pintora



MEDICIÓN DE LA
SEGREGACIÓN POR
GÉNERO EN EL
MERCADO LABORAL
DE MURCIA

4

Medición de la segregación por género en el mercado laboral de Murcia

En esta fase del estudio se realiza una caracterización del mercado laboral de Murcia, en relación con su estructura sectorial y ocupacional en función del género. Todo ello, para determinar el grado de segregación laboral por género, tanto sectorial como ocupacional, existente en la Región.

Con este propósito, como punto de partida, se presenta una breve panorámica de la situación de las personas ocupadas de la Región, con el objeto de establecer el contexto en el que deben Interpretarse los resultados que se obtienen en los apartados subsiguientes.

Una vez que se ha establecido el contexto del análisis, se realiza el estudio de la segregación laboral por género propiamente dicho. En esta instancia, en primer lugar, se analiza la estructura del mercado laboral murciano, siempre en relación con el español, con el objeto de establecer cómo y dónde se distribuyen mujeres y hombres, entre los diferentes sectores de actividad y entre las ocupaciones.

Seguidamente, con el objeto de medir los niveles de segregación por género, tanto sectorial como ocupacional, se calculan los índices de disimilitud³⁴ por sectores y ocupaciones, tanto para 1998 como 2008, analizando su evolución durante el periodo considerado. A continuación, se obtienen los índices de disimilitud por edad y nivel educativo de la persona ocupada, y por sector de actividad en el que desempeña su ocupación.

Una vez que se han presentado todos los resultados, finalmente, se presentan las conclusiones alcanzadas a partir de los mismos.

> 32

4.1. Situación de las personas ocupadas en Murcia

La información presentada en el presente epígrafe, proporciona el marco a partir del cual deben interpretarse los resultados que se alcanzan en los apartados subsiguientes.

A continuación, tanto para Murcia como para España, se analiza la evolución del empleo y de la participación de la población en el mercado laboral, entre 1998 y 2008. Asimismo, se estudian las características de las personas ocupadas, las condiciones de contratación de las mismas, y los sectores de actividad y las ocupaciones en las que se desenvuelven.

La fuente estadística utilizada es la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En el presente caso, se utilizan los microdatos correspondientes al segundo trimestre de los años 1998 y 2008, tanto para Murcia como para España.

³⁴ Los detalles y características de esta medida de segregación se presentan en el capítulo metodológico.

4.1.1. Principales resultados alcanzados

- La **participación en el mercado laboral** de la población murciana se incrementó un 18,5% en la última década, destacando el aumento del 35,5% de la participación femenina. Así, en 2008, el 51,8% de las murcianas formaban parte de la población activa, aún por debajo de la participación masculina (72,0%).
- También el **empleo** ha crecido en Murcia entre 1998 y 2008 (26,8%), siendo especialmente significativo el incremento del 58,3% del empleo femenino. A pesar de esta subida, la tasa femenina (45,3%) continuaba siendo inferior a la masculina (64,4%).
- Por **edades**, las personas trabajadoras en Murcia son algo más jóvenes que las españolas, siendo esta diferencia más representativa entre las mujeres de la Región.
- La población ocupada de Murcia tiene menos **formación** que la española. A nivel regional, el nivel educativo de los hombres es más bajo que el de las mujeres.
- La **temporalidad** es más elevada en la Región que a nivel nacional, siendo aún mayor en el empleo femenino.
- El **trabajo a tiempo parcial** está menos presente entre las ocupadas de la Región que entre las españolas. Sin embargo, al igual que a nivel nacional, la jornada parcial es una característica del empleo femenino.
- Como en el conjunto español, la mayoría de la población ocupada de Murcia trabaja en el **sector** servicios, siendo en este sector particularmente relevante el empleo femenino.
- La distribución de las personas trabajadoras de Murcia entre **ocupaciones** es similar a la española, aunque con mayor presencia en “trabajadores/as no cualificados”, ocupación que concentra un importante número de trabajadoras murcianas.

4.1.2. Situación de las personas ocupadas en Murcia

4.1.2.1. Participación en el mercado laboral

La participación en el mercado laboral de la población murciana se incrementó un 18,5% en la última década. Discriminando por sexo, **destaca el aumento del 35,5% de la participación femenina**, por encima del 7,4% registrado entre la población masculina, y del 28,7% alcanzado a nivel nacional para el mismo período.

De esta manera, **en 2008, el 51,8% de las mujeres mayores de 16 años de Murcia formaban parte de la población activa**, levemente por encima de la participación femenina a nivel nacional (50,3%).

A pesar de este incremento en la tasa de actividad femenina, en 2008, tanto en Murcia como en España, **la participación de la mujer en el mercado de trabajo continuaba estando muy por debajo de la masculina**, situada en el 72,0% a nivel regional.

Tabla 1. Tasa de actividad por sexo (1). Murcia y España, años 1998 y 2008.

Tasa de empleo	Murcia						Total Nacional
	Variac. Relativa						Variac. Relativa
	1998TII (%)	2008TII (%)	98-08 (%)	1998TII (%)	2008TII (%)	98-08 (%)	
Mujeres	38,2	51,8	35,5	39,0	50,3	28,7	
Varones	67,0	72,0	7,4	65,2	69,6	6,8	
Ambos sexos	52,3	62,0	18,4	51,8	59,8	15,5	

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

(1) Tasa de actividad: cociente entre el total de personas ocupadas en cada grupo y la población de 16 y más años de cada grupo (mujeres, varones, y total).

También el empleo ha crecido en Murcia durante el período considerado (26,8%), siendo especialmente destacable el incremento del 58,3% del empleo femenino: las ocupadas pasaron de representar un 28,6% en 1998 a un 45,3% en 2008, del total de población femenina mayor de 16 años. Con esta subida, en 2008, la tasa de empleo de las mujeres murcianas se situaba ligeramente por encima de la registrada a nivel nacional.

Si bien con esta notable evolución el empleo femenino redujo el diferencial con el masculino, **la tasa de empleo de las mujeres (45,3%) continuaba en 2008 por debajo de la de los hombres (64,4%),** tanto en la Región como a nivel nacional.

Tabla 2. Tasa de empleo por sexo (1). Murcia y España, años 1998 y 2008.

Tasa de empleo	Murcia						Total Nacional
	Variac. Relativa						Variac. Relativa
	1998TII (%)	2008TII (%)	98-08 (%)	1998TII (%)	2008TII (%)	98-08 (%)	
Mujeres	28,6	45,3	58,3	28,6	44,1	54,0	
Varones	58,6	64,4	9,9	56,3	63,3	12,5	
Ambos sexos	43,3	55,0	26,8	42,1	53,5	27,2	

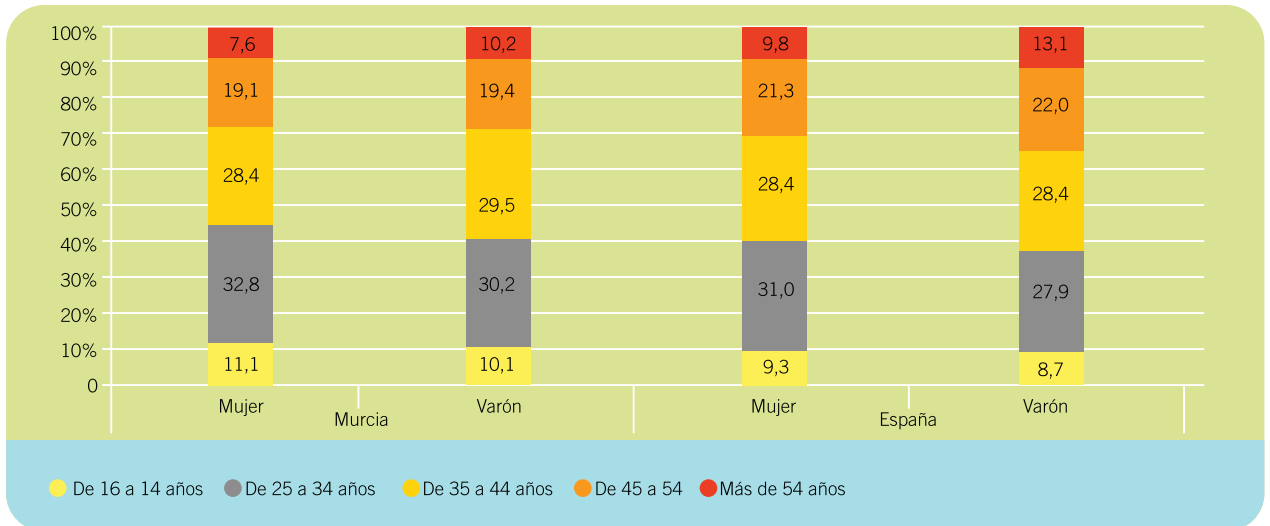
Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

(1) Tasa de empleo: cociente entre el total de personas ocupadas en cada grupo y la población de 16 y más años de cada grupo (mujeres, varones, y total).

4.1.2.2. Características de las personas ocupadas

Las personas ocupadas en Murcia son, en términos generales, algo más jóvenes que las españolas, siendo esta diferencia más representativa entre las mujeres de la Región. Así, en 2008, el 44,7% de la población femenina ocupada en la Región tenía entre 16 y 34 años, frente al 40,4% alcanzado por las trabajadoras españolas.

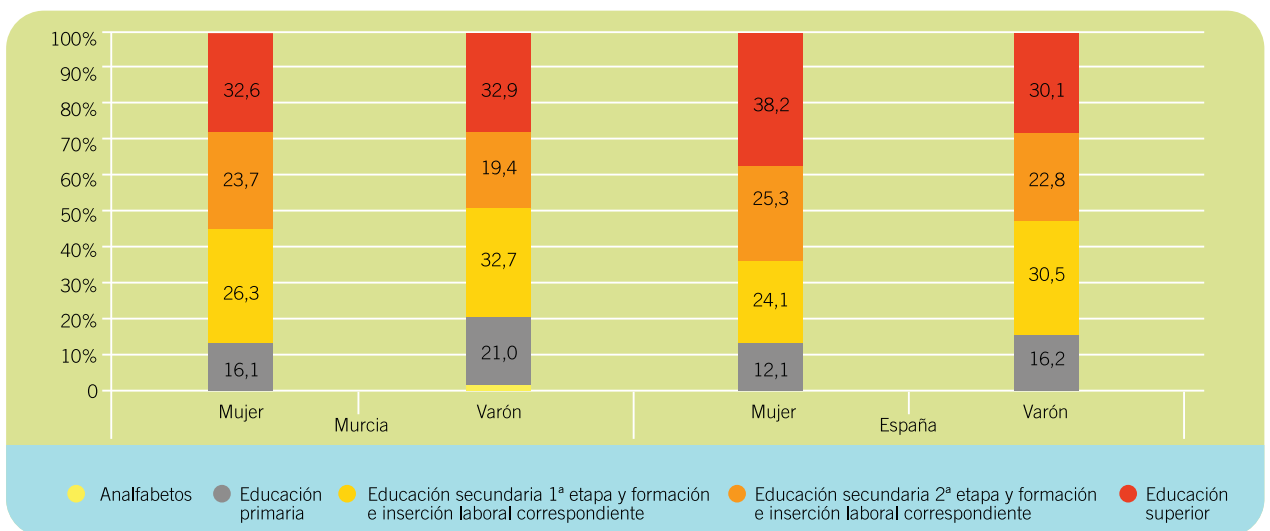
Gráfico 1. Personas ocupadas por sexo y edad (%). Murcia y España, año 2008



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre 2008).

La población ocupada de Murcia está menos formada que la del conjunto nacional. En la Región, el nivel educativo de los hombres es más bajo que el de las mujeres, y el de éstas es menor que el de las trabajadoras del conjunto nacional. Así, en 2008, el 32,6% de las murcianas tenía estudios superiores, en tanto que esta cifra alcanzaba el 38,2% entre las españolas.

Gráfico 2. Personas ocupadas por sexo y nivel educativo (%). Murcia y España, año 2008



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre 2008).

4.1.2.3. Condiciones de contratación

En términos generales, **la temporalidad en Murcia es más alta que en España, tanto entre las mujeres como en los hombres, siendo aún mayor en el empleo femenino.** De esta manera, en 2008, el 37,6% de los contratos entre las ocupadas de la Región eran temporales, por encima del 31,2% registrado a nivel nacional, y del 35,9% entre los trabajadores murcianos.

Por otro lado, **el trabajo a tiempo parcial está menos presente entre las ocupadas de la Región que entre las españolas.** Así, mientras que el 22,8% de las españolas trabajaba a tiempo parcial en 2008, esta cifra alcanzaba el 19,8% entre las murcianas.

En relación con el empleo masculino, **al igual que a nivel nacional, la jornada parcial en Murcia es prácticamente una característica del empleo femenino.**

Tabla 3. Tipo de contrato y tipo de jornada de las personas ocupadas, según sexo (%). Murcia y España, año 2008

Tasa de empleo	Murcia		España	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Tipo de contrato				
Indefinido	62,4	64,1	68,8	72,1
Temporal	37,6	35,9	31,2	27,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Tipo de jornada				
Completa	80,2	95,4	77,2	95,8
Parcial	19,8	4,6	22,8	4,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

4.1.2.4. Las ocupadas y los ocupados por sectores y ocupaciones

Al igual que en el conjunto español, en 2008, **la mayoría de la población ocupada de Murcia trabajaba en el sector servicios** (61,1% y 67,6%, respectivamente). Si bien la concentración en este sector era **particularmente relevante entre las ocupadas murcianas** (79,2% frente al 48,6% entre los hombres), continuaba estando por debajo de la observada entre las españolas (86,0%).

Tabla 4. Personas ocupadas por sexo y sector de actividad (%). Murcia y España, año 2008

	Murcia		España	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Agricultura	7,8	10,2	2,7	5,0
Industria	9,6	19,3	9,2	20,7
Construcción	3,5	21,9	2,1	20,0
Servicios	79,2	48,6	86,0	54,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre 2008).

En términos generales, en 2008, **la distribución de la población ocupada de Murcia entre ocupaciones era similar a la española, aunque con mayor presencia en “trabajadores/as no cualificados”** (21,9% frente al 12,3%).

Por su parte, **la mujer trabajadora de la Región estaba empleada principalmente en trabajos no cualificados (28,1%) y en servicios de restauración, personales, protección y comercio (23,3%)**. En relación con la mujer española, destacaba la mayor concentración de las murcianas en trabajos no cualificados, y su menor presencia entre ocupaciones técnicas y profesionales.

Tabla 5. Personas ocupadas por sexo y ocupación (% vertical). Murcia y España, año 2008

	Murcia		España	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Dirección de las empresas y de la administración pública	4,7	8,3	5,9	8,9
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	12,6	9,4	16,2	10,1
Técnicos/as y profesionales de apoyo	10,9	9,4	13,1	11,2
Empleados/as de tipo administrativo	13,6	4,6	14,2	5,3
Trabajadores/as de serv. restauración, personales, protección y comercio	23,3	8,6	24,5	10,1
Trabajadores/as cualificados en agricultura y pesca	1,4	2,5	1,2	3,3
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados ind. manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	2,0	25,4	2,2	26,1
Operadores/as de instalaciones y maquinaria; montadores/as	3,3	13,3	3,0	13,9
Trabajadores/as no cualificados	28,1	17,6	19,7	10,4
Fuerzas armadas	0,1	0,9	0,1	0,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre 2008).

En cuanto a la composición por sexo en cada ocupación, **la presencia de la mujer murciana era mayoritaria en ocupaciones de tipo administrativas (67,4%) y de servicios (65,1%)**, y escasa en las fuerzas armadas (5,4%), y en artesanías y trabajos cualificados de la industria, construcción y minería (5,2%), donde el empleo masculino era mayoría.

Otra característica del mercado laboral murciano era **la escasa representación femenina en las esferas directivas (28,1%)**, tanto en relación con los trabajadores murcianos (71,9%), como en comparación con la representación de las mujeres españolas en puestos de dirección (32,2%).

Tabla 6. Personas ocupadas por sexo y ocupación de actividad (% horizontal). Murcia y España, año 2008

	Murcia		España	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Dirección de las empresas y de la administración pública	28,1	71,9	32,3	67,7
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	48,0	52,0	53,5	46,5
Técnicos/as y profesionales de apoyo	44,6	55,4	45,7	54,3
Empleados/as de tipo administrativo	67,4	32,6	65,8	34,2
Trabajadores/as de serv. restauración, personales, protección y comercio	65,1	34,9	63,6	36,4
Trabajadores/as cualificados en agricultura y pesca	27,5	72,5	21,4	78,6
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados ind. manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	5,2	94,8	5,8	94,2
Operadores/as de instalaciones y maquinaria; montadores/as	14,8	85,2	13,5	86,5
Trabajadores/as no cualificados	52,3	47,7	57,8	42,2
Fuerzas armadas	5,4	94,6	9,2	90,8
Total	40,8	59,2	41,9	58,1

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre 2008).

4.2. La segregación por razón de género en el mercado de trabajo

De acuerdo con los resultados alcanzados en el apartado precedente, durante la última década se produjo un incremento generalizado de la participación y del empleo, tanto en mercado laboral español como en el murciano. Una de las causas de este aumento fue la creciente incorporación de la mujer, cuya tasa de actividad pasó del 38,2% en 1998 al 51,8% en 2008, en tanto que la tasa de empleo femenino subió del 28,6% al 44,1%, respectivamente.

El objetivo de este apartado es analizar de qué manera la creciente inserción femenina en la actividad laboral (no doméstica), en mayor proporción que la masculina, ha afectado la estructura del mercado de trabajo en términos de género, contribuyendo a acrecentar o a disminuir las diferencias existentes entre hombres y mujeres.

Para ello, en primera instancia, se analiza la estructura del mercado laboral murciano, siempre en relación con el español, con el objeto de establecer cómo y dónde se distribuyen mujeres y hombres, entre los diferentes sectores de actividad y entre las ocupaciones.

En segundo lugar, con el propósito de medir los niveles de segregación por género, tanto sectorial como ocupacional, se calculan los índices de disimilitud por sectores y ocupaciones, tanto para 1998 como 2008, analizando su evolución durante el periodo considerado.

A continuación, se obtienen los índices de disimilitud³⁵ por edad y nivel educativo de la persona ocupada, y por sector de actividad en el que desempeña su ocupación.

Finalmente, se presentan las conclusiones.

³⁵ Los detalles y características de esta medida de segregación que se presentan en el capítulo metodológico

4.2.1. Principales resultados alcanzados

La segregación sectorial en Murcia ha disminuido en la última década, en tanto que la ocupacional se ha incrementado. Con estos avances, la Región alcanzaba en 2008 los niveles de segregación observados a nivel nacional.

Mujeres y hombres no trabajan en los mismos sectores ni desempeñan el mismo tipo de tareas. Las trabajadoras están más concentradas en menos sectores y en menos ocupaciones, en tanto que los hombres se encuentran más repartidos. En este sentido, **las mujeres parecen estar limitadas a una gama más estrecha de actividades y de tareas, y a puestos de trabajo inferiores en términos jerárquicos.**

Así, **por sectores:**

- El mercado de trabajo de Murcia se caracteriza por la elevada participación del empleo femenino en actividades de servicios, y del masculino en la industria y la construcción, aunque este último no exhibe un patrón tan definido.
- De las 79 divisiones con presencia en Murcia de la CNAE 2009 a dos dígitos, 22 se clasifican como *femeninas* (27,8%), 29 como *masculinas* (35,4%), y 28 como *integradas* en términos de género (36,7%).
- Mientras que las actividades *masculinas* son principalmente las primarias, industriales, y las ligadas a la construcción, la mayoría de las *femeninas* corresponden al sector servicios (en Murcia, entre las 22 ramas femeninas figuran 18 del sector servicios).

Por ocupaciones:

- La participación femenina es mayor en ocupaciones de servicios que no requieren una elevada cualificación, y en tareas administrativas, mientras que los hombres son mayoría entre tareas cualificadas y de dirección.
- De las 64 ocupaciones con presencia en Murcia de la CNO 1994 a dos dígitos, 18 son femeninas (28,1%), 30 son masculinas (46,9%), y 16 son integradas en términos de género (25,0%).
- Las ocupaciones *femeninas* corresponden, tanto en Murcia como en España, a tareas no manuales, fundamentalmente del sector servicios. Por el contrario, la mayoría de las ocupaciones clasificadas como *masculinas* involucran tareas manuales, y se relacionan con el sector primario, la industria, y la construcción.

39 >

4.2.2. Análisis de la segregación por razón de género en el mercado de trabajo

4.2.2.1. Estructura del mercado laboral murciano desde una perspectiva de género

Análisis de la diferenciación sectorial por género

De acuerdo con las 21 secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) 2009, y tal cual se mencionó en el apartado precedente, **el mercado de trabajo de Murcia se caracteriza por la elevada participación³⁶ del empleo femenino en actividades de servicios.**

³⁶ Como se comentó en el apartado metodológico, para analizar la composición de sectores y ocupaciones desde una perspectiva de género, se utilizan tres indicadores:

- Participación de las mujeres (hombres) en cada uno de los sectores, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) sobre el empleo total en cada uno de esos sectores.
- Representación de las mujeres (hombres) en cada sector, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en ese sector, dividido por el porcentaje de mujeres (hombres) en el empleo total.
- Concentración de las mujeres (hombres) en cada sector, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en el sector sobre el empleo total de mujeres (hombres).

De esta manera, las mujeres representan una amplia mayoría en las ramas “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores para uso propio” (100%), “Otros servicios” (77,8%), y “Actividades sanitarias y servicios sociales” (75,2%). Asimismo, superan la participación masculina en “Actividades inmobiliarias” (60,5%), “Educación” (60,3%), “Actividades administrativas” (56,2%), y Hostelería (54,6%).

Con respecto a las trabajadoras españolas, también con marcada presencia en los servicios, destaca la mayor participación de éstas en “Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales” (33,1% a nivel nacional y 0,0% a nivel regional), y en “Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento” (44,7% y 31,1%, respectivamente). Por su parte, la presencia de empleo femenino en Murcia es notablemente mayor en “Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado”, con una participación femenina del 50,0% en la Región y del 19,9% en España.

En relación con el empleo femenino total, “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos” es la rama de mayor concentración (21,4%) de las ocupadas de la Región, seguida por “Actividades sanitarias y de servicios sociales” (10,4%), e “Industria manufacturera” (9,2%).

No se observan grandes diferencias entre la concentración del empleo femenino de la Región y la registrada a nivel nacional, excepto en “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, donde se concentra el 7,8% de las trabajadoras de Murcia, frente al 2,7% observado para el conjunto español. Por su parte, las ocupadas españolas se concentran más que las murcianas en “Información y comunicaciones” (2,2% y 0,8%, respectivamente).

A partir del indicador de representación³⁷ puede obtenerse una clasificación de las 21 ramas en actividades *femeninas, masculinas o integradas* en términos de género. Así, del análisis conjunto del indicador de representación y del de concentración puede comprobarse que, tanto a nivel regional como nacional, **las mujeres se concentran más en los sectores femeninos que los hombres en los masculinos.**

Tabla 7. Participación (1), Representación (2) y Concentración (3) de las personas ocupadas por sexo, según las 21 secciones de la CNAE 2009 (4). Murcia, año 2008

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
T. Activ. hogares como empleadores personal doméstico; activ. hogares productores de bienes y serv. para uso propio	100,00	2,45	8,91	0,00	0,00	0,00
S. Otros servicios	77,77	1,91	3,61	22,23	0,38	0,71
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	75,23	1,84	10,36	24,77	0,42	2,35
L. Actividades inmobiliarias	60,54	1,48	0,91	39,46	0,67	0,41
P. Educación	60,32	1,48	7,85	39,68	0,67	3,56
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	56,17	1,38	4,72	43,83	0,74	2,54
I. Hostelería	54,55	1,34	7,86	45,45	0,77	4,52
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	50,00	1,23	0,10	50,00	0,84	0,07
K. Actividades financieras y de seguros	48,80	1,20	2,24	51,20	0,87	1,62
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	48,05	1,18	21,38	51,95	0,88	15,94
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	42,43	1,04	3,44	57,57	0,97	3,22
O. Admón Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	37,95	0,93	4,60	62,05	1,05	5,19

³⁷ Recuérdese que este indicador permite clasificar a los sectores (u ocupaciones) en “femeninos”, “masculinos”, o “integrados” en términos de género. Para ello, el umbral seleccionado es 1,25, de manera que las tres agrupaciones se definen de la siguiente manera:

- Sectores (u ocupaciones) “femeninos”: aquellos en los que la representación de las mujeres es mayor que 1,25, es decir sectores en los que el porcentaje de empleo femenino supera al porcentaje de mujeres en el empleo total.
- Sectores (u ocupaciones) “masculinos”: aquellos en los que la representación de los hombres es mayor que 1,25.
- Sectores (u ocupaciones) “integrados”: aquellos en los que la representación de mujeres/hombres está comprendida entre 1 y 1,25.

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	34,43	0,84	7,75	65,57	1,11	10,18
R. Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	31,31	0,77	1,16	68,69	1,16	1,76
C. Industria manufacturera	26,44	0,65	9,19	73,56	1,24	17,63
J. Información y comunicaciones	26,13	0,64	0,79	73,87	1,25	1,54
H. Transporte y almacenamiento	15,07	0,37	1,34	84,93	1,43	5,20
E. Suministro de agua, activ. de saneamiento, gestión de residuos	12,80	0,31	0,29	87,20	1,47	1,35
F. Construcción	9,90	0,24	3,49	90,10	1,52	21,88
B. Industrias extractivas	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,27
U. Activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,07
Total	40,81	1,00	100,00	59,19	1,00	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 2008).

(1) Participación de las mujeres (hombres) en cada uno de los sectores, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) sobre el empleo total en cada uno de esos sectores.

(2) Representación de las mujeres (hombres) en cada sector, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en ese sector, dividido por el porcentaje de mujeres (hombres) en el empleo total.

(3) Concentración de las mujeres (hombres) en cada sector, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en el sector sobre el empleo total de mujeres (hombres).

(4) Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Tabla 8. Participación (1), Representación (2) y Concentración (3) de las personas ocupadas por sexo, según las 21 secciones de la CNAE 2009 (4). España, año 2008

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
T. Activ. hogares como empleadores personal doméstico; activ. hogares productores de bienes y serv. para uso propio	93,79	2,24	8,28	6,21	0,11	0,40
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	76,99	1,84	11,11	23,01	0,40	2,40
S. Otros servicios	69,42	1,66	3,47	30,58	0,53	1,11
P. Educación	64,60	1,54	8,80	35,40	0,61	3,48
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	58,87	1,40	6,33	41,13	0,71	3,19
I. Hostelería	55,61	1,33	9,56	44,39	0,76	5,52
L. Actividades inmobiliarias	53,55	1,28	0,77	46,45	0,80	0,49
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	48,65	1,16	18,24	51,35	0,88	13,91
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	47,14	1,12	4,82	52,86	0,91	3,90
K. Actividades financieras y de seguros	45,51	1,09	2,74	54,49	0,94	2,37
R. Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	44,65	1,06	1,59	55,35	0,95	1,42
O. Admón Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	40,94	0,98	6,11	59,06	1,02	6,37

³⁷ Recuérdese que este indicador permite clasificar a los sectores (u ocupaciones) en "femeninos", "masculinos", o "integrados" en términos de género. Para ello, el umbral seleccionado es 1,25, de manera que las tres agrupaciones se definen de la siguiente manera:

- Sectores (u ocupaciones) "femeninos": aquellos en las que la representación de las mujeres es mayor que 1,25, es decir sectores en los que el porcentaje de empleo femenino supera al porcentaje de mujeres en el empleo total.

- Sectores (u ocupaciones) "masculinos": aquellos en los que la representación de los hombres es mayor que 1,25.

- Sectores (u ocupaciones) "integrados": aquellos en los que la representación de mujeres/hombres está comprendida entre 1 y 1,25.

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
J. Información y comunicaciones	33,94	0,81	2,24	66,06	1,14	3,14
U. Activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales	33,12	0,79	0,01	66,88	1,15	0,01
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	28,12	0,67	2,69	71,88	1,24	4,97
C. Industria manufacturera	25,01	0,60	8,75	74,99	1,29	18,96
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	19,93	0,48	0,16	80,07	1,38	0,45
H. Transporte y almacenamiento	17,56	0,42	1,95	82,44	1,42	6,61
E. Suministro de agua, activ. de saneamiento, gestión de residuos	16,30	0,39	0,23	83,70	1,44	0,85
B. Industrias extractivas	9,07	0,22	0,06	90,93	1,57	0,44
F. Construcción	6,96	0,17	2,07	93,04	1,60	20,00
Total	41,94	1,00	100,00	58,06	1,00	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 2008).

- (1) Participación de las mujeres (hombres) en cada uno de los sectores, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) sobre el empleo total en cada uno de esos sectores.
 (2) Representación de las mujeres (hombres) en cada sector, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en ese sector, dividido por el porcentaje de mujeres (hombres) en el empleo total.
 (3) Concentración de las mujeres (hombres) en cada sector, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en el sector sobre el empleo total de mujeres (hombres).
 (4) Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

La clasificación en actividades **femeninas, masculinas o integradas** en términos de género, puede aplicarse a las 88 divisiones de la CNAE 2009 a dos dígitos, con el objeto de obtener información más desagregada y por tanto más detallada³⁸.

De este modo, de la clasificación **de las 79 divisiones con presencia en Murcia de la CNAE 2009 a dos dígitos**, se obtiene que **22 de ellas son femeninas (27,8%), 29 son masculinas (35,4%), y 28 son integradas en términos de género (36,7%)**.

En relación con los resultados alcanzados a nivel nacional, **el mercado de trabajo murciano presenta menos diferenciación sectorial por género que el español**. Así, mientras que en Murcia el 36,7% de las ramas de actividad son *integradas* por género, esta cifra desciende al 31,0% en el conjunto nacional. Asimismo, en el mercado de trabajo español, la presencia de ramas *masculinas* es significativamente superior (43,7% en España, 35,4% en Murcia).

³⁸ Los resultados alcanzados para las 88 divisiones de la CNAE 2009 a dos dígitos, tanto para Murcia como para España, pueden verse en el Anexo. Allí se presentan, en cada caso, los indicadores de participación, representatividad y concentración para cada una de las ramas de actividad consideradas.

Tabla 9. Divisiones de la CNAE 2009 a dos dígitos, clasificadas en femeninas (1), masculinas (2) o integradas (3). Murcia y España, año 2008

	Murcia		España	
	Número	%	Número	%
Femeninas (1)	22	27,8	22	25,3
Masculinas (2)	28	35,4	38	43,7
Integradas (3)	29	36,7	27	31,0
Total (4)	79	100,0	87	100,0

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 2008).

(1) Aquellas en las que el porcentaje de mujeres supera en un 25% el porcentajes de mujeres en el empleo total.

(2) Aquellas en las que el porcentaje de hombres supera en un 25% el porcentajes de hombres en el empleo total.

(3) Aquellas en las que la representación de mujeres/hombres está comprendida entre 1 y 1,25.

(4) Murcia no cuenta con representación en 9 del total de 88 ramas CNAE09 2 dígitos. España carece de representación en una de las divisiones.

La clasificación de las diferentes ramas de actividad en función del género, obtenida tanto para el mercado de trabajo murciano como para el español, se corresponde, salvo excepciones, con la naturaleza de las actividades productivas. De este modo, **mientras que las actividades masculinas son principalmente las primarias, industriales, y las ligadas a la construcción, la mayoría de las femeninas corresponden al sector servicios.**

En el mercado de trabajo de Murcia concretamente, **entre las 22 ramas femeninas figuran 18 del sector servicios**, entre las que destacan por su elevada representación: “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico” (2,45), “Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades” (2,45), “Asistencia en establecimientos residenciales” (2,27), “Actividades agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas (2,09), y “Otros servicios personales” (2,08). En todas estas actividades, el porcentaje de mujeres en las mismas más que duplica la participación femenina en el empleo total.

Las 4 ramas *femeninas* restantes corresponden a actividades industriales, de las que destacan por su representatividad, “Fabricación de productos informáticos, electrónicos y óptico, Industria textil” (2,45) y “Confección de prendas de vestir” (2,14).

Tabla 10. Las 22 divisiones de las 88 de la CNAE 2009 a dos dígitos (4), clasificadas como femeninas. Murcia, año 2008

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y óptico	100,00	2,45	0,08	0,00	0,00	0,00
97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	100,00	2,45	8,91	0,00	0,00	0,00
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades	100,00	2,45	0,27	0,00	0,00	0,00
87 Asistencia en establecimientos residenciales	92,54	2,27	1,58	7,46	0,13	0,09
14 Confección de prendas de vestir	87,51	2,14	0,65	12,49	0,21	0,06
79 Actividades agencias de viajes, operadores turísticos, serv. reservas	85,18	2,09	0,43	14,82	0,25	0,05
96 Otros servicios personales	84,88	2,08	2,94	15,12	0,26	0,36
13 Industria textil	80,89	1,98	0,85	19,11	0,32	0,14
78 Actividades relacionadas con el empleo	78,72	1,93	0,22	21,28	0,36	0,04
86 Actividades sanitarias	72,93	1,79	7,34	27,07	0,46	1,88
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	72,00	1,76	1,45	28,00	0,47	0,39
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultor	71,04	1,74	0,24	28,96	0,49	0,07
94 Actividades asociativas	68,42	1,68	0,58	31,58	0,53	0,18
75 Actividades veterinarias	66,78	1,64	0,19	33,22	0,56	0,07
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de TV, grabación	66,58	1,63	0,18	33,42	0,56	0,06
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	63,36	1,55	3,64	36,64	0,62	1,45
68 Actividades inmobiliarias	60,54	1,48	0,91	39,46	0,67	0,41
85 Educación	60,32	1,48	7,85	39,68	0,67	3,56
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	59,97	1,47	0,57	40,03	0,68	0,26
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	56,64	1,39	12,25	43,36	0,73	6,47
55 Servicios de alojamiento	55,91	1,37	0,51	44,09	0,74	0,28
56 Servicios de comidas y bebidas	54,46	1,33	7,35	45,54	0,77	4,24
Total	40,81	1,00	1,00	59,19	1,00	100,00

> 44

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA

(2º trimestre de 2008).

(1) Participación de las mujeres (hombres) en cada uno de los sectores, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) sobre el empleo total en cada sector.

(2) Representación de las mujeres (hombres) en cada sector, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en ese sector, dividido por el porcentaje de mujeres (hombres) en el empleo total.

(3) Concentración de las mujeres (hombres) en cada sector, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en el sector sobre el empleo total de mujeres (hombres).

(4) Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Análisis de la diferenciación ocupacional por género

La mujer ocupada de Murcia está empleada principalmente en trabajos no cualificados (28,1%) y en servicios de restauración, personales, protección y comercio (23,3%).

En relación con la trabajadora española, destaca la mayor concentración de las murcianas en trabajos no cualificados, y su menor presencia entre ocupaciones técnicas y profesionales.

Por otro lado, **a nivel regional, la representación femenina en las esferas directivas es muy escasa (28,1%)**, tanto en relación con los trabajadores murcianos (71,9%), como en comparación con la representación de las mujeres españolas en puestos de dirección (32,2%).

En términos generales, el análisis de los 19 grupos principales de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) pone de manifiesto que, en el mercado laboral de Murcia, **la participación femenina es mayor en ocupaciones de servicios que no requieren una elevada cualificación, y en tareas administrativas**, en tanto que los hombres son mayoría entre tareas cualificadas y de dirección.

Concretamente, las mujeres murcianas son mayoría en “Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales” (73,7%), “Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transporte)” (72,2%), “Empleados de tipo administrativo” (67,4%), “Dependientes de comercio y asimilados” (66,1%), y “Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines” (58,3%).

Con respecto a las trabajadoras del conjunto español, destaca la mayor participación de las murcianas en “Peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufactureras y transporte” (24,4% y 39,8%, respectivamente) y en “Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores” (27,0% y 39,5% en cada caso). Por el contrario, las ocupadas españolas están más presentes que las murcianas en “Dirección de administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados” (23,0% y 17,7%, respectivamente), “Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines” (47,5% y 38,8%), y “Gerencia de empresas sin asalariados” (47,9% y 42,6%).

En relación con la concentración de las mujeres por ocupación, **no se observan grandes diferencias entre la concentración del empleo femenino de la Región y la registrada a nivel nacional**, excepto en “Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes”: las ocupadas de la Región se encuentran mucho más concentradas que las españolas (13,1% en Murcia y 3,2% en España).

Al comparar por sexo la concentración en las diferentes ocupaciones, se observa que el índice de concentración femenino presenta valores más extremos, es decir, **las mujeres se concentran más en menos ocupaciones, en tanto que los hombres están más repartidos entre las diferentes categorías**. Algo similar ocurre a nivel nacional.

A partir del indicador de representación³⁹ puede obtenerse una clasificación de las 19 ocupaciones en *femeninas, masculinas o integradas* en términos de género. Así, del análisis conjunto del indicador de representación y del de concentración puede comprobarse que, como ocurre en el análisis por sectores, **las mujeres se concentran más en las ocupaciones femeninas que los hombres en las masculinas**, tanto a nivel regional como nacional.

³⁹ Recuérdese que este indicador permite clasificar a los sectores (u ocupaciones) en “femeninos”, “masculinos”, o “integrados”. Para ello, el umbral seleccionado es 1,25, de manera que las tres agrupaciones se definen de la siguiente manera:

- Sectores (u ocupaciones) “femeninos”: aquellos en las que la representación de las mujeres es mayor que 1,25, es decir sectores en los que el porcentaje de empleo femenino supera al porcentaje de mujeres en el empleo total.
- Sectores (u ocupaciones) “masculinos”: aquellos en los que la representación de los hombres es mayor que 1,25.
- Sectores (u ocupaciones) “integrados”: aquellos en los que la representación de mujeres/hombres está comprendida entre 1 y 1,25.

Tabla 11. Participación (1), Representación (2) y Concentración (3) de las personas ocupadas por sexo, según los 19 grupos principales de la CNO 1994 (4). Murcia, año 2008

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
H. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales	73,74	1,81	14,84	26,26	0,44	3,64
S. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	72,24	1,77	14,96	27,76	0,47	3,96
G. Empleados de tipo administrativo	67,38	1,65	13,65	32,62	0,55	4,56
K. Dependientes de comercio y asimilados	66,13	1,62	8,24	33,87	0,57	2,91
E. Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	58,25	1,43	7,22	41,75	0,71	3,57
F. Técnicos y profesionales de apoyo	44,59	1,09	10,91	55,41	0,94	9,35
C. Gerencia de empresas sin asalariados	42,56	1,04	1,79	57,44	0,97	1,67
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, ind. manufactureras y transportes	39,81	0,98	13,09	60,19	1,02	13,65
Q. Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores	39,49	0,97	3,09	60,51	1,02	3,26
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	38,85	0,95	5,37	61,15	1,03	5,83
P. Trabajadores cualif. de ind. de artes gráficas, textil y de la confección, de la elab. de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados	37,24	0,91	2,02	62,76	1,06	2,35
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	27,35	0,67	1,38	72,65	1,23	2,53
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	27,19	0,67	2,05	72,81	1,23	3,78
A. Dirección de admons públicas y de empresas de 10 o más asalariados	17,67	0,43	0,90	82,33	1,39	2,90
U. Fuerzas armadas	6,38	0,16	0,09	93,62	1,58	0,94
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	4,95	0,12	0,15	95,05	1,61	2,03
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	1,66	0,04	0,24	98,34	1,66	10,01
M. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	14,94
N. Trabajadores cualif. de las ind. extractivas, la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	8,13
Total	40,81	1,00	100,00	59,19	1,00	100,00

> 46

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 2008).

(1) Participación de las mujeres (hombres) en cada una de las ocupaciones, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) sobre el empleo total en cada una de esas ocupaciones.

(2) Representación de las mujeres (hombres) en cada ocupación, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en esa ocupación, dividido por el porcentaje de mujeres (hombres) en el empleo total.

(3) Concentración de las mujeres (hombres) en cada ocupación, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en la ocupación sobre el empleo femenino (masculino) total.

(4) Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994.

Tabla 12. Participación (1), Representación (2) y Concentración (3) de las personas ocupadas por sexo, según los 19 grupos principales de la CNO 1994 (4). España, año 2008

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
S. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	79,35	1,89	16,42	20,65	0,36	3,08
H. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales	70,73	1,69	15,28	29,27	0,50	4,57
K. Dependientes de comercio y asimilados	69,60	1,66	8,88	30,40	0,52	2,80
G. Empleados de tipo administrativo	65,78	1,57	14,17	34,22	0,59	5,32
E. Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	63,23	1,51	7,34	36,77	0,63	3,08
C. Gerencia de empresas sin asalariados	47,86	1,14	2,47	52,14	0,90	1,94
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	47,51	1,13	8,85	52,49	0,90	7,06
F. Técnicos y profesionales de apoyo	45,69	1,09	13,10	54,31	0,94	11,25
P. Trabajadores cualif. de ind. de artes gráficas, textil y de la confección, de la elab. de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados	32,97	0,79	1,78	67,03	1,15	2,61
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	28,73	0,69	2,00	71,27	1,23	3,59
Q. Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores	27,04	0,64	2,65	72,96	1,26	5,17
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, ind. manufactureras y transportes	24,43	0,58	3,25	75,57	1,30	7,27
A. Dirección de admone. públicas y de empresas de 10 o más asalariados	23,05	0,55	1,38	76,95	1,33	3,34
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	21,40	0,51	1,23	78,60	1,35	3,26
U. Fuerzas armadas	9,11	0,22	0,10	90,89	1,57	0,74
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	7,53	0,18	0,31	92,47	1,59	2,76
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	2,77	0,07	0,34	97,23	1,67	8,72
N. Trabajadores cualif. de las ind. extractivas, la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados	1,93	0,05	0,21	98,07	1,69	7,69
M. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria	1,07	0,03	0,24	98,93	1,70	15,75
Total	41,94	1,00	100,00	58,06	1,00	100,00

47 >

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 2008).

(1) Participación de las mujeres (hombres) en cada una de las ocupaciones, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) sobre el empleo total en cada una de esas ocupaciones.

(2) Representación de las mujeres (hombres) en cada ocupación, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en esa ocupación, dividido por el porcentaje de mujeres (hombres) en el empleo total.

(3) Concentración de las mujeres (hombres) en cada ocupación, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en la ocupación sobre el empleo femenino (masculino) total.

(4) Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994.

La clasificación en ocupaciones *femeninas*, *masculinas* o *integradas* en términos de género, también puede aplicarse a los 66 sub-grupos principales de la CNO 1994 (ocupaciones a dos dígitos), con el objeto de obtener información más desagregada y por tanto más detallada⁴⁵.

Así, **de las 64 ocupaciones con presencia en Murcia de la CNO 1994 a dos dígitos**, se obtiene que **18 de ellas son femeninas (28,1%), 30 son masculinas (46,9%), y 16 son integradas en términos de género (25,0%)**.

En relación con los resultados alcanzados a nivel nacional, y a diferencia de lo observado en el análisis sectorial, **el mercado de trabajo murciano presenta mayor diferenciación ocupacional por género que el español**. De este modo, mientras que en España el 30,3% de las ocupaciones son *integradas* por género, en Murcia la cifra alcanza el 25,0%. De la misma manera, la presencia de ocupaciones *masculinas* es mayor en el mercado laboral murciano que en el nacional (46,9% en Murcia, 42,4% en España).

Tabla 13. Sub-grupos principales de la CNO 1994, clasificados en femeninos (1), masculinos (2) o integrados (3). Murcia y España, año 2008

	Murcia		España	
	Número (1)	%	Número	%
Femeninos (1)	18	28,1	18	27,3
Masculinos (2)	30	46,9	28	42,4
Integrados (3)	16	25	20	30,3
Total (4)	64	100	66	100

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 2008).

- (1) Aquellos en los que el porcentaje de mujeres supera en un 25% el porcentaje de mujeres en el empleo total.
- (2) Aquellos en los que el porcentaje de hombres supera en un 25% el porcentaje de hombres en el empleo total.
- (3) Aquellos en los que la representación de mujeres/hombres está comprendida entre 1 y 1,25.
- (4) Murcia no cuenta con representación en 2 del total de 66 ocupaciones CNO 2 dígitos.

> 48

Salvo algunas excepciones, **las ocupaciones clasificadas como *femeninas* corresponden, tanto para el mercado de trabajo murciano como para el español, a tareas no manuales**, fundamentalmente del sector servicios. **Por el contrario, la mayoría de las ocupaciones clasificadas como *masculinas* involucran tareas manuales**, y se relacionan principalmente con el sector primario, la industria, y la construcción.

En cuanto a **las 8 ocupaciones relacionadas con tareas directivas y de responsabilidad**, en el mercado de trabajo murciano, **la mitad de las mismas son clasificadas como *masculinas*, 2 como *femeninas*, y 2 como *integradas* en términos de género**.

Al efectuar la comparación con España, la integración por género en las esferas directivas es menor a nivel regional: mientras en Murcia sólo 2 ocupaciones tienen carácter *integrado* y 4 son *masculinas*, a nivel nacional las ocupaciones *integradas* llegan a 5 y las *masculinas* a 2.

⁴⁰ Los resultados alcanzados para las 66 divisiones de la CNO 1994 a dos dígitos, tanto para Murcia como para España, pueden verse en el Anexo. Allí se presentan, en cada caso, los indicadores de participación, representatividad y concentración para cada una de las ocupaciones consideradas.

Tabla 14. Las 18 ocupaciones de las 66 de la CNO 1994 a dos dígitos (4), clasificadas como femeninas. Murcia, año 2008

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios	93,51	2,29	2,29	6,49	0,11	0,65
51 Trabajadores de los servicios personales	86,24	2,11	2,11	13,76	0,23	0,93
43 Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente	80,67	1,98	1,98	19,33	0,33	0,52
97 Peones de las industrias manufactureras	76,88	1,88	1,88	23,12	0,39	1,25
44 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente	72,99	1,79	1,79	27,01	0,46	1,49
26 Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas, ingeniería y asimilados	70,89	1,74	1,74	29,11	0,49	0,60
46 Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público	70,23	1,72	1,72	29,77	0,50	0,55
31 Técnicos de las ciencias naturales y de la sanidad	68,44	1,68	1,68	31,56	0,53	0,51
32 Técnicos en educación infantil, instructores de vuelo, navegación y conducción de vehículos	68,02	1,67	1,67	31,98	0,54	0,11
53 Dependientes de comercio y asimilados	66,13	1,62	1,62	33,87	0,57	2,91
45 Empleados de trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas	64,53	1,58	1,58	35,47	0,60	0,29
28 Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en la enseñanza	64,44	1,58	1,58	35,56	0,60	1,57
50 Trabajadores de los servicios de restauración	61,75	1,51	1,51	38,25	0,65	2,71
34 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa	61,49	1,51	1,51	38,51	0,65	1,90
12 Gerencia de empresas de comercio con menos de 10 asalariados	56,72	1,39	1,39	43,28	0,73	0,55
10 Poder ejecutivo y legislativo y dirección de las administraciones públicas; dirección de organizaciones de interés	53,53	1,31	1,31	46,47	0,79	0,09
83 Operadores de máquinas fijas	53,35	1,31	1,31	46,65	0,79	1,65
20 Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en ciencias físicas, químicas,	50,84	1,25	1,25	49,16	0,83	1,36
Total	40,81	1,00	1,00	59,19	1,00	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 2008).

(1) Participación de las mujeres (hombres) en

cada uno de los sectores, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) sobre el empleo total en cada sector.

(2) Representación de las mujeres (hombres) en cada sector, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en ese sector, dividido por el porcentaje de mujeres (hombres) en el empleo total.

(3) Concentración de las mujeres (hombres) en cada sector, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en el sector sobre el empleo total de mujeres (hombres).

(4) Clasificación Nacional de Actividades Económicas.



4.2.2.2. Medición de la segregación laboral por género

A partir del análisis realizado en el apartado anterior, puede concluirse que mujeres y hombres no trabajan en los mismos sectores, ni realizan el mismo tipo de tareas. Asimismo, se observa que las trabajadoras se concentran más que los trabajadores en menor número de ocupaciones y sectores, en tanto que estos últimos se encuentran más distribuidos entre las diferentes categorías. Se concluye, por tanto, que existe segregación por género en el mercado laboral murciano, tanto sectorial como ocupacional, y que son las mujeres las directamente perjudicadas por la misma.

En el presente apartado, con el propósito de medir los niveles de segregación por género, tanto por ocupaciones como por sector de actividad, se calculan los índices de disimilitud para ambos casos, para los años 1998 y 2008, analizando su evolución durante el periodo considerado.

Como se comentó en el apartado metodológico, para medir la segregación en este trabajo se opta por el Índice de disimilitud propuesto por Duncan y Duncan (ID). El valor alcanzado por este índice indica la proporción de hombres (mujeres) que deberían cambiar de sector (u ocupación) para lograr la perfecta integración⁴¹.

La fuente estadística utilizada es la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En el presente caso, se utilizan los microdatos correspondientes al segundo trimestre de los años 1998 y 2008, tanto para Murcia como para España.

Para el análisis sectorial, se utiliza la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) de 1993, a uno y a dos dígitos. Por su parte, para el análisis ocupacional, se utiliza la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) de 1994, considerando los 19 grupos principales y la desagregación a dos dígitos (sub-grupos principales).

Segregación sectorial

En general, los resultados indican que **en los diez años considerados, la segregación sectorial ha descendido tanto en Murcia como en España, siendo más acusada la caída a nivel regional**. Con este descenso, el nivel de segregación sectorial en Murcia se acercaba en 2008 al registrado por el conjunto nacional.

Concretamente, entre los años 1998 y 2008 se produjo una caída del ID sectorial en Murcia. Así, a un nivel de desagregación de un dígito, la disminución fue del 20,8%, en tanto que a dos dígitos la caída fue mayor, alcanzando el 26,1%⁴². También el ID del mercado de trabajo español experimentó un descenso entre los años considerados, aunque menor que el registrado en Murcia, en ambos niveles de desagregación.

> 50

⁴¹ Según se menciona en el capítulo metodológico, recuérdese que, en términos de ocupaciones, el ID se define como:

$$IF = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{\text{Mujeres en la ocupación}}{\text{empleo total femenino}} - \frac{\text{Hombres en la ocupación}}{\text{empleo total masculino}} \right|$$

Puede tomar valores que abarcan desde 0 (no segregación) hasta 1 (segregación completa).

Para análisis intertemporales, por construcción, las variaciones del ID pueden deberse a cambios en la estructura sectorial (u ocupacional) del mercado laboral a nivel global, sin que varíen las proporciones de hombres y mujeres en cada sector (ocupación), y a cambios en la composición por sexto en las ramas de actividad (u ocupaciones), es decir cuando se altera la proporción de mujeres en un determinado sector (ocupación). El primer cambio se conoce como efecto distribución, en tanto que el segundo corresponde al denominado efecto composición. Para aislar ambos efectos se utiliza una descomposición que consiste en calcular el ID para dos momentos en el tiempo, en el presente caso para 1998 y 2008, de modo que el cambio producido puede descomponerse como la suma del efecto composición y el efecto distribución. Para mayor detalle puede consultarse el capítulo metodológico.

⁴² El valor del ID varía sensiblemente con la cantidad de categorías (ramas de actividad u ocupaciones) consideradas para su cálculo. Así, a mayor agregación, menor es su valor, y por tanto menor es la segregación captada. Por tanto, resulta aconsejable la utilización de clasificaciones de sectores (ocupaciones) desagregadas. Esto acarrea una serie de complicaciones, especialmente en los casos en que se esté trabajando con muestras no muy grandes. En el presente trabajo se opta por presentar ambos resultados: los alcanzados a un nivel más agregado y por tanto subestimando la segregación, y los alcanzados al trabajar a dos dígitos (tanto a nivel sectorial como ocupacional), con la consiguiente eliminación de aquellas categorías sin representatividad en Murcia, tanto a nivel nacional como regional. Para más detalle, consultar el capítulo de metodología.

Tabla 15. Índice de disimilitud por sectores (CNAE93 1 y dos dígitos). Murcia y España, años 1998 y 2008.

	CNAE un dígito		CNAE dos dígitos (1)	
	Murcia	España	Murcia	España
ID 1998	0,358	0,346	0,461	0,414
ID 2008	0,284	0,295	0,340	0,343
Variac relativa 98-08 (%)	-20,8	-14,6	-26,1	-17,2

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 1998 y 2008, respectivamente).

(1) Murcia no cuenta con representación en 11 del total de 60 ramas CNAE93 2 dígitos. España carece de representación en una de las divisiones. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo del ID, tanto para Murcia como para España.

Para entender las razones de esta disminución, se realiza la descomposición del índice de Duncan. Como ya se comentó, la idea detrás de la descomposición es que el descenso en la segregación puede explicarse por un cambio en la diferencia del porcentaje de mujeres y hombres dentro de las ramas de actividad (efecto “composición por sexo” de los sectores), y/o por un cambio en la distribución de hombres y mujeres entre los sectores (mayor peso de los sectores en los cuales existe mayor diferencia en el porcentaje de hombres y mujeres). De esta manera, el primer componente puede considerarse una variación en la “feminización/masculinización” de los sectores, en tanto que el segundo es el resultado de modificaciones en el tamaño relativo de los sectores “feminizados/masculinizados”, es decir más segregados.

Los resultados muestran que la caída del índice entre los años 1998 y 2008 se explica, por un lado, por un descenso en la “feminización/masculinización” de los sectores, es decir, de las diferencias en la composición por sexo en las diferentes ramas de actividad. **Y por otro, por un incremento de la importancia relativa de los sectores “feminizados/masculinizados”**. El primero de estos efectos influye negativamente en la segregación, es decir, hace que disminuya, en tanto que el segundo contribuye a incrementarla. Por tanto, la caída observada se produce porque el primero (efecto composición) es más importante que el segundo (efecto distribución): la reducción de la “feminización/masculinización” de los sectores más que compensa el incremento de los sectores donde la mujer está sobre-representada.

Esto significa que el marcado crecimiento del empleo femenino registrado durante el período considerado **se produjo con fuerza sobre sectores “feminizados/masculinizados”, incrementando su tamaño. Este efecto desfavorable sobre la segregación, se vio más que compensado por la disminución de las diferencias en el empleo relativo de hombres y mujeres dentro de los sectores.**

Tabla 16. Evolución del índice de disimilitud por sectores (CNAE93, 1 y dos dígitos) 1998-2008, y descomposición del cambio. Murcia y España

	CNAE un dígito (1)		CNAE dos dígitos (2)	
	Murcia	España	Murcia	España
ID 1998	0,3579	0,3456	0,4605	0,4205
ID 2008	0,2836	0,2950	0,3406	0,3460
ID 2008 - ID 1998	-0,0743	-0,0506	-0,1199	-0,0746
Efecto composición	-0,0960	-0,0519	-0,1427	-0,0730
Efecto distribución	0,0237	0,0073	0,0275	0,0088
Efecto residual	-0,0021	-0,0060	-0,0048	-0,0103

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 1998 y 2008, respectivamente).

(1) Murcia no cuenta con representación en uno de los 17 sectores de la CNAE93 1 dígito. Por tanto, esta categoría se suprime para el cálculo del ID, tanto para Murcia como para España.

(2) Murcia no cuenta con representación en 11 del total de 60 ramas CNAE93 2 dígitos. España carece de representación en una de las divisiones. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo del ID, tanto para Murcia como para España.

Segregación ocupacional

El análisis de la evolución de la segregación ocupacional por género en el mercado laboral de Murcia entre 1998 y 2008, difiere según el nivel de desagregación utilizado. Dado que, según se mencionó en el apartado metodológico, a mayor desagregación la segregación captada es mayor, se decide considerar los resultados alcanzados al trabajar a dos dígitos.

De este modo, se concluye que **la segregación ocupacional se ha incrementado, tanto en Murcia como en España, en los diez años considerados, aunque la subida registrada a nivel regional fue mucho menor que la experimentada por el conjunto español.** Con esta evolución, **el nivel de segregación alcanzado en 2008 en ambos territorios fue muy similar**, debido a que Murcia partió de una situación más desfavorable en 1998.

Concretamente, entre los años 1998 y 2008 se produjo en Murcia un aumento del ID ocupacional (a dos dígitos) del 1,4%. También el ID del mercado de trabajo español experimentó un ascenso entre los años considerados, llegando la subida el 6,5%, superior a la registrada a nivel regional.

> 52

Tabla 17. Índice de disimilitud por ocupaciones (CNO94, 19 grupos principales y dos dígitos). Murcia y España, años 1998 y 2008.

	CNO 19 ppales		CNO dos dígitos (1)	
	Murcia	España	Murcia	España
ID 1998	0,444	0,436	0,566	0,513
ID 2008	0,419	0,474	0,552	0,546
Variac relat. 98-08 (&)	-5,5	8,6	1,4	6,5

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 1998 y 2008, respectivamente).

(1) Murcia no cuenta con representación en uno del total de 66 sub-grupos principales de la CNO 94. Por tanto, esta se suprime para el cálculo del ID, tanto para Murcia como para España.

Para comprender las razones del incremento de la segregación ocupacional, se realiza la descomposición del índice de disimilitud en efecto composición y efecto distribución.

Los resultados de la descomposición ponen de manifiesto que **la subida del ID ocupacional murciano, entre los años 1998 y 2008, se explica por el incremento de la importancia relativa de los sectores “feminizados/masculinizados” (efecto distribución), el cual más que duplica la reducción de la diferencia de la distribución de los sexos entre ocupaciones (efecto composición).**

Teniendo en cuenta el aumento del empleo femenino murciano de los últimos diez años, significativamente superior al masculino, los resultados indican que, si bien la incorporación de mujeres ha crecido más de prisa que la de los hombres, el incremento de la segregación ocupacional se produjo debido a que esta incorporación se llevó a cabo con más fuerza en ocupaciones segregadas, anulando los avances en la disminución de las diferencias del empleo relativo de mujeres y hombres dentro de las ocupaciones.

Tabla 18. Evolución del índice de disimilitud por ocupaciones (CNO94, 19 grupos principales y dos dígitos) 1998-2008, y descomposición del cambio. Murcia y España

	CNAE un dígito (1)		CNAE dos dígitos (2)	
	Murcia	España	Murcia	España
ID 1998	0,4441	0,4365	0,5445	0,5129
ID 2008	0,4195	0,4739	0,5519	0,5463
ID 2008 - ID 1998	-0,0246	0,0374	0,0074	0,0335
Efecto composición	-0,0442	0,0416	-0,0098	0,0135
Efecto distribución	0,0015	-0,0026	0,0164	0,0298
Efecto residual	0,0181	-0,0015	0,0008	-0,0098

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 1998 y 2008, respectivamente).

(1) Murcia no cuenta con representación en uno del total de 66 sub-grupos principales de la CON 94. Por tanto, esta categoría se suprime para el cálculo del ID, tanto para Murcia como para España.

4.2.2.3. Segregación laboral por género por edad, formación y sector

Con el objeto de comprobar si la segregación por género, tanto la ocupacional como la sectorial, varía en función de ciertas características de las personas ocupadas y del puesto de trabajo, a continuación se calculan los índices de disimilitud por tramos de edad y nivel de formación de la población ocupada, y por sectores en los que se desempeñan las ocupaciones. Por tanto, en este último caso, el análisis se centra en la segregación ocupacional.

Los datos utilizados corresponden al segundo trimestre de 2008. En esta ocasión, los resultados por sectores se presentan a un nivel de desagregación de un dígito de la CNAE09, en tanto que las ocupaciones se analizan a un dígito y según los 19 grupos principales de la CNO94.

Segregación sectorial

Por **tramos de edad**, los resultados alcanzados para Murcia indican que el grado de segregación por sectores es muy similar entre la población ocupada más joven y el grupo de entre 25 y 45 años. Por el contrario, **el nivel de segregación se incrementa considerablemente entre las personas de más de 45 años.**

Ocurre lo contrario en el conjunto nacional, donde la segregación sectorial es mayor entre las personas más jóvenes, en tanto que a partir de los 25 años los ID presentan valores más bajos y similares entre los dos tramos de mayor edad.

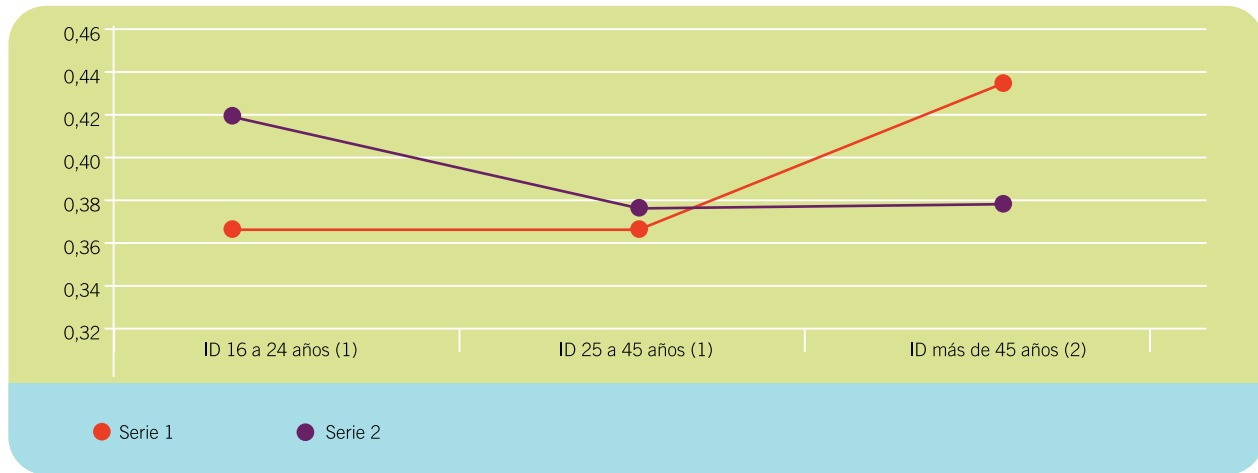
Tabla 19. Índice de disimilitud por sectores (CNAE09 a un dígito) según edad. Murcia y España, 2008.

	CNAE un dígito (1)	
	Murcia	España
ID 116 a 24 años (1)	0,3690	0,4185
ID 25 a 45 años (1)	0,3690	0,3744
ID más de 45 años (2)	0,4359	0,3788
ID total	0,3645	0,3754

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 2008).

(1) Murcia no cuenta con representación en 2 de los 21 sectores de la CNAE09 a 1 dígito. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo del ID, tanto para Murcia como para España.
(2) Murcia no cuenta con representación en 2 de los 21 sectores de la CNAE09 a 1 dígito. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo del ID, tanto para Murcia como para España.

Gráfico 3. Índice de disimilitud por sectores (CNAE09 a un dígito) según edad. Murcia y España, 2008.



> 54

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre 2008).

(1) Murcia no cuenta con representación en 2 de los 21 sectores de la CNAE09 a un dígito. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo del ID, tanto para Murcia como para España.
(2) Murcia no cuenta con representación en 2 de los 21 sectores de la CNAE09 a un dígito. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo del ID, tanto para Murcia como para España.

En relación con el **nivel educativo**, de acuerdo con los resultados registrados en la Región, la relación entre nivel de segregación sectorial y el grado de formación es claramente inversa: el ID disminuye conforme la educación aumenta. La diferencia entre los ID se acrecienta entre niveles educativos, siendo la más significativa la observa en el grupo con estudios superiores.

Los resultados alcanzados a nivel nacional son muy similares a los observados en Murcia. La **comparación entre territorios**, por nivel educativo, pone de manifiesto que **la segregación sectorial es algo menor entre las personas murcianas con menos educación, en tanto que para el resto de niveles (medio y superior), la segregación regional es mayor que la registrada en el conjunto nacional.**

Tabla 20. Índice de disimilitud por sectores (CNAE09 a un dígito) según nivel educativo (1). Murcia y España, 2008.

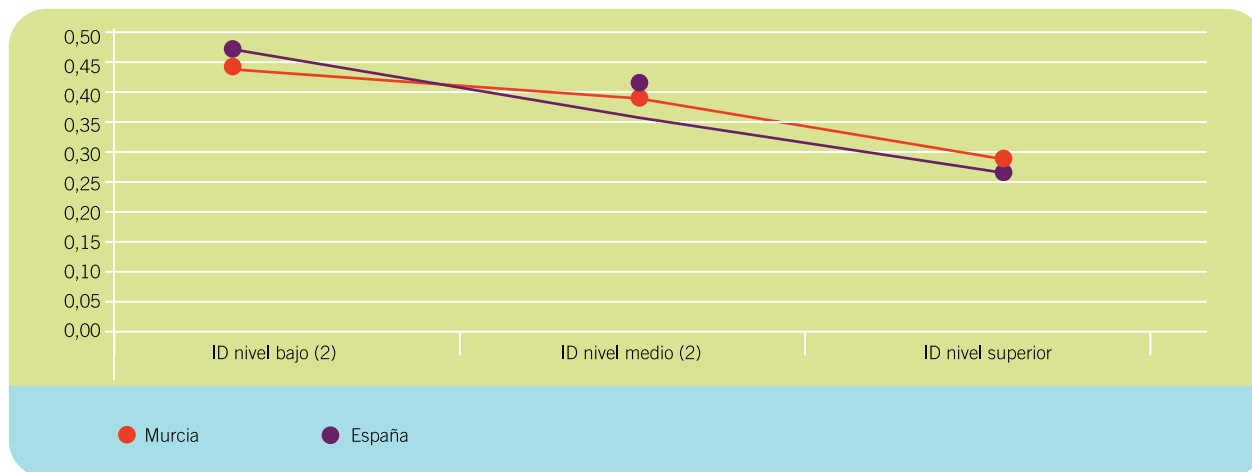
	CNAE un dígito	
	Murcia	España
ID Nivel bajo (2)	0,4496	0,4719
ID Nivel medio (12)	0,3870	0,3621
ID nivel superior	0,2799	0,2611
ID total	0,3645	0,3754

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre 2008).

(1) Nivel bajo: analfabetos, estudios primarios, estudios primarios, programas para formación e inserción laboral (sin titulación secundaria), educación secundaria, y programas de garantía profesional. Nivel medio: programas para formación e inserción laboral (con titulación secundaria), bachillerato, enseñanzas de grado medio (FP específica y música y danza). Nivel superior: enseñanzas de grado superior de FP, estudios universitarios de 1º a 3º ciclo, y equivalentes.

(2) Murcia no cuenta con representación en 2 de los 21 sectores de la CNAE09 a un dígito. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo del ID, tanto para Murcia como para España.

Gráfico 4. Índice de disimilitud por sectores (CNAE09 a un dígito) según nivel educativo (1). Murcia y España, 2008.



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre 2008).

(1) Murcia no cuenta con representación en 2 de los 21 sectores de la CNAE09 a un dígito. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo del ID, tanto para Murcia como para España.

(2) Murcia no cuenta con representación en 2 de los 21 sectores de la CNAE09 a un dígito. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo del ID, tanto para Murcia como para España.

Segregación ocupacional

A nivel regional, no existe una relación clara entre segregación ocupacional y edad de la población ocupada. Así, en los dos niveles de desagregación analizados, **las personas jóvenes presentan, con diferencia, un nivel de segregación mayor que el resto de los grupos de edad.** Por el contrario, el tramo de entre 25 y 45 años registra el ID más reducido.

En España, la segregación ocupacional disminuye conforme se incrementa la edad. De esta manera, el ID es menor entre las personas ocupadas de mayor edad.

Concretamente, al analizar los ID para los 19 grupos principales de la CNO94, se observa que **los niveles de segregación en Murcia y España son muy similares en los tramos más jóvenes y más mayores,** y difieren en el tramo medio, siendo el ID regional menor que el nacional.

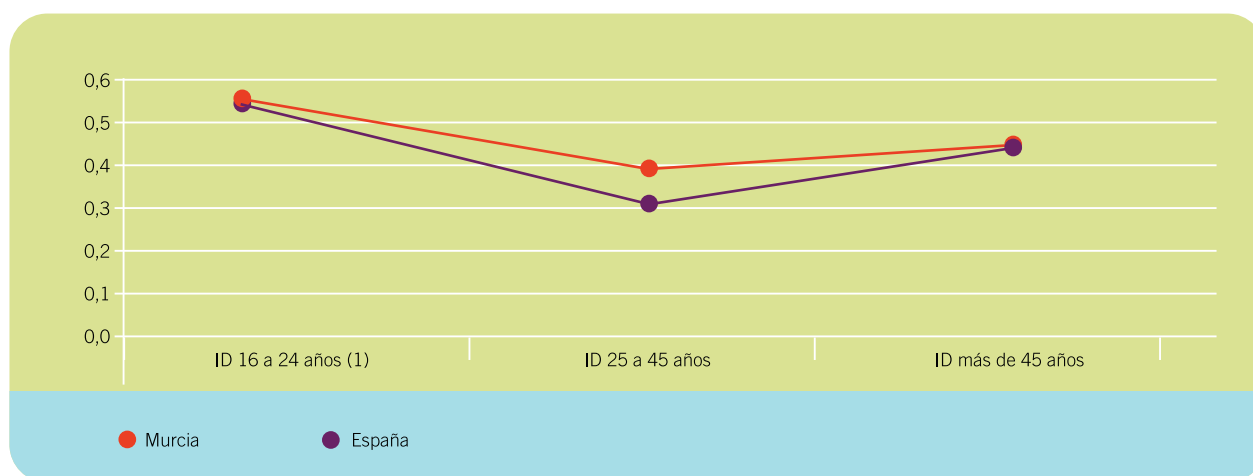
Tabla 21. Índice de disimilitud por ocupaciones (CNO94 a un dígito y 19 grupos principales) según edad. Murcia y España, 2008.

	CNO un dígito		CNO 19 ppales	
	Murcia	España	Murcia	España
ID 16 a 24 años (1)	0,5002	0,4792	0,5518	0,5434
ID 25 a 45 años	0,3611	0,4068	0,3996	0,4757
ID más de 45 años	0,3983	0,3907	0,4466	0,4517
ID total	0,3893	0,4040	0,4195	0,4739

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 2008).

(1) Murcia no cuenta con representación en 2 de las 19 ocupaciones principales de la CNO94. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo del ID, tanto para Murcia como para España.

Gráfico 5. Índice de disimilitud por ocupaciones (CNO94 19 grupos principales) según edad. Murcia y España, 2008.



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre 2008).

(1) Murcia no cuenta con representación en 2 de las 19 ocupaciones principales de la CNO94. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo del ID, tanto para Murcia como para España.

Por nivel de formación, la segregación ocupacional en Murcia tampoco presenta un comportamiento muy claro. Si bien el ID se reduce particularmente para el grupo con educación superior, la segregación en el nivel más bajo es inferior a la del nivel educativo medio.

Para el conjunto nacional, la relación es clara: a mayor educación, menor segregación ocupacional. Al efectuar la comparación con Murcia, la Región presenta mayor segregación en los grupos con más educación, y menor en el de nivel de formación bajo.

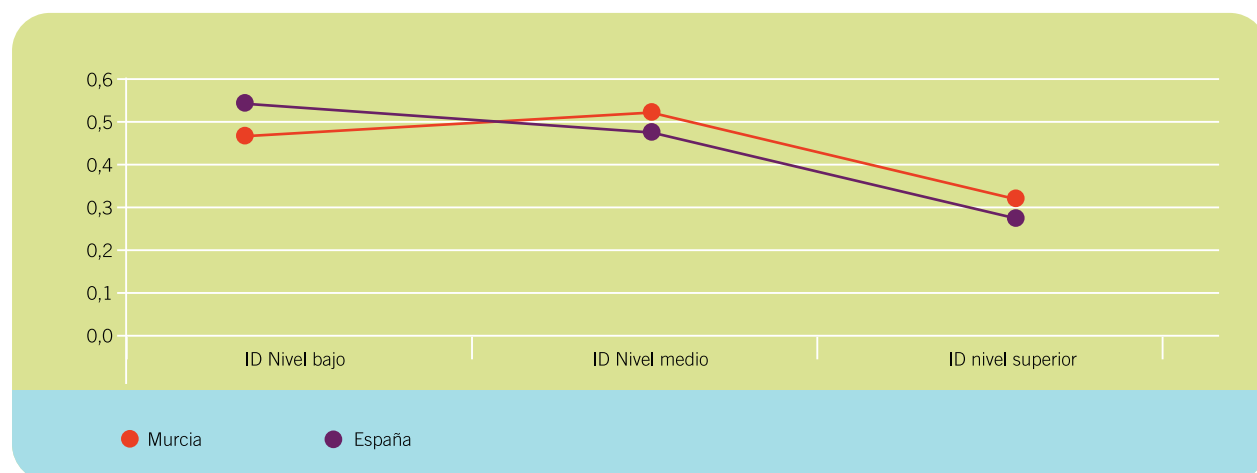
Tabla 22. Índice de disimilitud por ocupaciones (CNO94 a un dígito y 19 grupos principales) según nivel de formación. Murcia y España, 2008.

	CNO un dígito		CNO 19 ppales	
	Murcia	España	Murcia	España
ID Nivel bajo	0,4532	0,4840	0,4854	0,5703
ID Nivel medio	0,4584	0,4020	0,5210	0,4876
ID Nivel superior	0,2079	0,2546	0,3097	0,2828
ID total	0,3893	0,4040	0,4195	0,4739

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 2008).

(1) Nivel bajo: analfabetos, estudios primarios, estudios primarios, programas para formación e inserción laboral (sin titulación secundaria), educación secundaria, y programas de garantía profesional. Nivel medio: programas para formación e inserción laboral (con titulación secundaria), bachillerato, enseñanzas de grado medio (FP específica y música y danza). Nivel superior: enseñanzas de grado superior de FP, estudios universitarios de 1º a 3º ciclo, y equivalentes.

Gráfico 6. Índice de disimilitud por ocupaciones (CNO94 19 grupos principales) según nivel de formación (1). Murcia y España, 2008.



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre 2008).

(1) Nivel bajo: analfabetos, estudios primarios, estudios primarios, programas para formación e inserción laboral (sin titulación secundaria), educación secundaria, y programas de garantía profesional. Nivel medio: programas para formación e inserción laboral (con titulación secundaria), bachillerato, enseñanzas de grado medio (FP específica y música y danza). Nivel superior: enseñanzas de grado superior de FP, estudios universitarios de 1º a 3º ciclo, y equivalentes.

En el análisis de la segregación ocupacional en Murcia, según el **sector de actividad en el que se desempeñan las ocupaciones, destacan** los resultados alcanzados en la **Agricultura y la Construcción, siendo el primero el sector que menos segregación presenta, en tanto que en el segundo los niveles de segregación son notablemente elevados.** Así, el ID de la Construcción para 19 ocupaciones indica que el 91,2% de los hombres (o mujeres) que trabajan en este sector deberían cambiar de ocupación para que no exista segregación.

La relación entre sectores descrita para la Región se repite en el conjunto español, aunque los ID se Murcia se sitúan por encima de los nacionales en todos los sectores.

Tabla 23. Índice de disimilitud por ocupaciones (CNO94 a un dígito y 19 grupos principales) según sector de actividad. Murcia y España, 2008.

	CNO un dígito		CNO 19 ppales	
	Murcia	España	Murcia	España
ID Agricultura (1)	0,2634	0,1702	0,2634	0,1854
ID Industria (2)	0,3173	0,2573	0,4464	0,3317
ID Construcción (3)	0,8843	0,7999	0,9118	0,8485
ID Servicios	0,3075	0,2921	0,3857	0,3733
ID Total	0,3893	0,4040	0,4195	0,4739

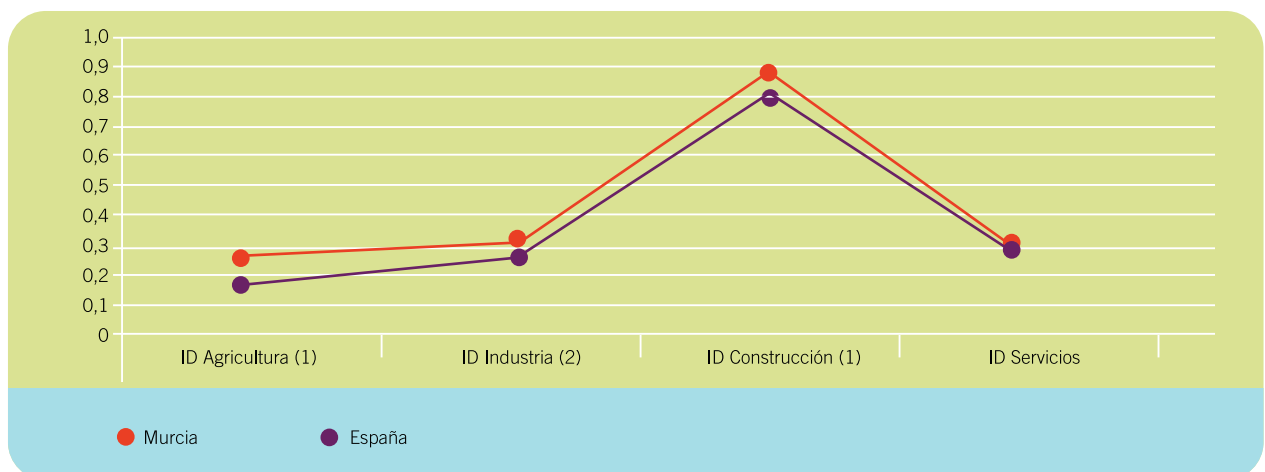
Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 1998 y 2008, respectivamente).

(1) Murcia no cuenta con representación en una de las 10 ocupaciones a un dígito y en 5 de las 19 ocupaciones principales. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo los respectivos ID, tanto para Murcia como para España.

(2) Murcia no cuenta con representación en una de las 10 ocupaciones a un dígito y en 2 de las 19 ocupaciones principales. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo los respectivos ID, tanto para Murcia como para España.

(3) Murcia no cuenta con representación en 2 de las 10 ocupaciones a un dígito y en 5 de las 19 ocupaciones principales. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo los respectivos ID, tanto para Murcia como para España.

Gráfico 7. Índice de disimilitud por ocupaciones (CNO94 19 grupos principales) según sector de actividad. Murcia y España, 2008.



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre 2008).

(1) Murcia no cuenta con representación en 5 de las 19 ocupaciones principales. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo los respectivos ID, tanto para Murcia como para España.

(2) Murcia no cuenta con representación en 2 de las 19 ocupaciones principales. Por tanto, estas categorías se suprimen para el cálculo los respectivos ID, tanto para Murcia como para España.

4.3. Conclusiones

Tanto a nivel regional como nacional, las trabajadoras están más concentradas en menos sectores y en menos ocupaciones, en tanto que los hombres se encuentran más repartidos. Es decir, los efectos adversos de la segregación observada recaen principalmente sobre la población femenina, de modo que las mujeres están limitadas a una gama más estrecha de sectores y ocupaciones que los hombres, y a puestos de trabajo inferiores en términos jerárquicos. Este último aspecto cobra más fuerza entre las murcianas: la presencia femenina en las escalas directivas es escasa, incluso menor que la observada en el conjunto español.

En cuanto a la evolución experimentada durante el período 1998 - 2008, el incremento de la tasa de actividad y la tasa de empleo femenina en la última década, además de reflejar la mayor participación de la mujer murciana en el mercado de trabajo, se ha traducido en una mejora de su situación laboral en relación con su presencia en los sectores de actividad. Por el contrario, este aumento de la participación no ha conseguido mejorar la situación de la mujer en términos ocupacionales. Así, en el año 2008, la estructura del mercado laboral regional presentaba mayor diferenciación por género en términos ocupacionales que por sectores de actividad⁴³: en el primer caso, tan sólo el 25,0% de las ocupaciones eran *integradas* en términos de género, en tanto que en el segundo, el 35,5% de las ramas de actividad estaban *integradas*.

Concretamente, en lo que se refiere a la segregación sectorial por motivos de género, entre 1998 y 2008, la segregación disminuyó en Murcia más que España, de modo que en este último año, la Región se acercaba a los niveles registrados por el conjunto nacional. Entre los factores que afectaron esta evolución, uno de ellos estuvo relacionado con la fuerte incorporación de las mujeres en actividades “típicamente femeninas”, produciendo un incremento de la importancia de sectores segregados. Este efecto desfavorable sobre la segregación sectorial se vio más que compensado por el marcado descenso de la brecha de la distribución por sexo dentro de las ramas de actividad.

De este modo, en 2008, la estructura sectorial en función del género del mercado laboral murciano, quedaba definida de la siguiente manera⁴⁴:

- 22 ramas de actividad *femeninas* (27,8%)
- 29 ramas de actividad *masculinas* (35,4%)
- 28 ramas de actividad *integradas* en términos de género (36,7%)

De acuerdo con este criterio, el mercado de trabajo regional presentaba menos diferenciación sectorial que el español.

En relación con las características de los sectores, mientras que las actividades *masculinas* pertenecían principalmente al sector primario, al industrial, o estaban ligadas al de la construcción, la mayoría de las *femeninas* correspondían al sector servicios.

Los resultados alcanzados al analizar la evolución de la segregación ocupacional arrojan resultados diferentes: la segregación ocupacional se ha incrementado entre 1998 y 2008, tanto en Murcia como en España. Si bien la subida a nivel regional fue menor, dado que partía de una situación más desfavorable, los niveles de segregación alcanzados por ambos territorios en 2008 eran muy similares. Teniendo en cuenta el significativo aumento del empleo femenino murciano en los últimos diez años, muy por encima del masculino, el incremento de la segregación ocupacional se debió a que esa incorporación se produjo con mayor fuerza en ocupaciones segregadas. Este efecto anuló los avances que de forma paralela se registraron en la composición por sexo dentro de cada ocupación.

⁴³ El criterio adoptado en este trabajo para efectuar la clasificación de los sectores (u ocupaciones) fue:
Femeninos: aquéllos en los que el porcentaje de mujeres supera en un 25% el porcentaje de mujeres en el empleo total (representación de las mujeres mayor que 1,25)
Masculinos: aquéllos en los que el porcentaje de hombres supera en un 25% el porcentaje de hombres en el empleo total (representación de hombres mayor que 1,25)
Integrados: aquéllos en los que la representación de mujeres/hombres está comprendida entre 1 y 1,25.

⁴⁴ Las ramas de actividad consideradas se refieren a las 79 divisiones con presencia en Murcia del total de 88 ramas de la CNAE 2009 a dos dígitos.



Así, en 2008, la estructura ocupacional en función del género del mercado laboral murciano, quedaba definida de la siguiente manera⁴⁵:

- 18 ocupaciones *femeninas* (28,1%)
- 30 ocupaciones *masculinas* (46,9%)
- 16 ocupaciones *integradas* en términos de género (25,0%)

Siguiendo este criterio, el mercado de trabajo regional presentaba mayor diferenciación ocupacional que el español. Asimismo, los resultados alcanzados ponían de manifiesto que la situación en términos ocupacionales era más preocupante que por sectores de actividad: en el primer caso tan sólo el 25,0% de los puestos eran *integrados* en términos de género, en tanto que en el segundo, el 35,5% de las ramas de actividad estaban *integradas*.

En relación con las características de las ocupaciones, las *femeninas* correspondían, tanto para el mercado de trabajo murciano como para el español, a tareas no manuales, fundamentalmente desempeñadas en el sector servicios. Por el contrario, la mayoría de las ocupaciones *masculinas* involucraban tareas manuales, y se relacionaban principalmente con el sector primario, la industria, o la construcción.

Los niveles de segregación por género, tanto ocupacional como sectorial, varían en función de la edad y el nivel educativo de la persona ocupada, así como del sector al que pertenece el puesto de trabajo que desempeña. De esta manera, en 2008, en el mercado de trabajo murciano, los grupos de personas de más de 45 años y bajo nivel educativo eran los que presentan mayor segregación sectorial por género. Si bien no fue posible establecer una correspondencia entre edad y segregación sectorial, por niveles educativos se obtuvo una relación claramente inversa: la segregación disminuía conforme la formación aumentaba.

En términos ocupacionales, contrario a lo observado en el análisis sectorial, las personas ocupadas jóvenes presentaban, con diferencia, los mayores niveles de segregación. Según el nivel de formación, una vez más, el grupo más educado exhibía menor grado de segregación ocupacional. En el análisis de la segregación ocupacional en Murcia dentro cada sector de actividad (a nivel agregado), destacaron los bajos niveles observados en la Agricultura y los notablemente elevados niveles de segregación alcanzados en el sector de la Construcción.

⁴⁵ Las ocupaciones consideradas se refieren a las 64 ocupaciones con presencia en Murcia del total de 66 de la CNO 94 a dos dígitos.

doctora arquitecta panadera fontanera abogada empresaria artesana soldadora encofradora instaladora educadora farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora química editora publicista traductora restauradora carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empresaria artesana soldadora encofradora instaladora educadora farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora química editora publicista traductora restauradora carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera profesora realizadora farmacéutica panadera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera abogada traductora carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera abogada traductora carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera abogada empresaria artesana soldadora encofradora instaladora educadora farmacéutica científica notaria procuradora panadera doctora economista arquitecta fontanera abogada abogada empresaria encofradora doctora empresaria artesana soldadora encofradora doctora arquitecta panadera empresaria artesana soldadora farmacéutica científica notaria procuradora veterinaria carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora química editora publicista traductora restauradora carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empresaria artesana soldadora encofradora instaladora educadora farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora química editora publicista traductora restauradora carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empresaria artesana soldadora farmacéutica arquitecta fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empresaria artesana soldadora encofradora instaladora educadora farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria carnicera electricista marinera maestra pintora



LAS CAUSAS DE LA
SEGREGACIÓN EN EL
MERCADO LABORAL DE
MURCIA

Las causas de la segregación en el mercado laboral de Murcia

Uno de los objetivos fundamentales esta investigación es determinar las causas de la segregación por motivos de género, tanto sectorial como ocupacional, en el mercado laboral de Murcia. Todo ello para, a partir de los factores determinantes identificados y teniendo presente las competencias que tiene el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia, proponer recomendaciones de medidas y políticas activas que ayuden a superar la subrepresentación ocupacional y sectorial de las trabajadoras y trabajadores de la Región.

Concretamente, los objetivos de este capítulo son:

- Analizar las características de la “autosegregación” femenina y masculina hacia determinadas ocupaciones y sectores clave (identificados a partir del análisis cuantitativo); lo cual contribuye a explicar y comprender los factores que resulten determinantes en la segregación sectorial y ocupacional de las mujeres y los hombres ocupados de la Región.
- Determinar la visión y la implicación que tiene sobre la segregación en el mercado laboral murciano el empresariado, tanto de ocupaciones y sectores masculinizados como feminizados.

Teniendo presente estos objetivos, en primer lugar se presenta un análisis cuantitativo de la potencial “autosegregación” existente entre la población activa murciana. En segundo término, para completar y ampliar el análisis cuantitativo realizado hasta ahora, se desarrolla un estudio cualitativo de caso, que contribuye a identificar las posibles causas de la segregación por género en el mercado laboral de la Región.

> 62

Finalmente, se desarrollan las conclusiones alcanzadas.

5.1. “Autosegregación”: análisis de las elecciones de las personas demandantes de empleo

El objetivo del presente apartado es determinar si existe o no algún grado de “autosegregación” entre las personas participantes del mercado de trabajo de la Región, dado que una de las causas de la segregación detectada podría estar relacionada con la acción voluntaria de las personas demandantes de empleo, que optan por ciertos puestos de trabajo “típicamente” femeninos o masculinos.

Según se desprende del análisis cuantitativo realizado hasta ahora, el mercado laboral de la Región presenta una estructura segregada en función del género. De acuerdo con estos resultados, en 2008, los puestos de trabajo ocupados por murcianos y murcianas, quedaron caracterizados de la siguiente manera⁴⁶:

- 18 ocupaciones *femeninas* (28,1%)
- 30 ocupaciones *masculinas* (46,9%)
- 16 ocupaciones *integradas* en términos de género (25,0%)

⁴⁶ Las ocupaciones consideradas se refieren a las 64 ocupaciones con presencia en Murcia del total de 66 de la CNO 94 a dos dígitos.

Estos resultados, constituyen el punto de partida para el estudio de la “autosegregación” potencial existente entre las personas participantes del mercado de trabajo de la Región.

Así, a las ocupaciones solicitadas por las personas demandantes de empleo⁴⁷ se les aplica la clasificación obtenida en el Capítulo 4, de modo que quedan clasificadas como *femeninas*, *masculinas* o *integradas* en términos de género (CNO a dos dígitos). A partir de la nueva variable obtenida, se desarrolla el análisis de la “autosegregación” potencial que se desarrolla en este apartado.

A continuación, se presenta en primer lugar un resumen de los principales resultados alcanzados, seguido del estudio pormenorizado de los mismos.

5.1.1. Principales resultados alcanzados

Las elecciones de hombre y mujeres demandantes de empleo, en relación con el empleo solicitado, evidencian la existencia de “autosegregación” entre la población activa de la Región.

Concretamente:

- La “autosegregación” es más acusada entre las mujeres, las personas más jóvenes, y las que se encuentran en situación de desempleo, y desciende entre aquellas que han completado la educación superior.
- El tener alguna experiencia en la ocupación solicitada aumenta la “autosegregación” entre los hombres y la disminuye entre las mujeres.
- Las personas que provienen de la Agricultura presentan los menores niveles de “autosegregación”. Por el contrario, quienes trabajaron en la Construcción registran mayor grado de “autosegregación”.

5.1.2. Análisis de las elecciones de las personas demandantes de empleo

Las elecciones de hombre y mujeres demandantes de empleo, en relación con el empleo solicitado, evidencian la existencia de “autosegregación” entre la población activa de la Región.

De este modo, la mayoría de mujeres solicita ocupaciones femeninas en todas las opciones seleccionadas. Concretamente, el 72,8% elige un empleo feminizado como primera opción, el 74,6% como segunda, y el 71,9% como tercera alternativa.

Algo similar, aunque menos acusado, ocurre entre la población masculina. En todas las alternativas (de la primera a la sexta), los hombres se inclinan por puestos de trabajo *masculinos*. Así, el 64,4% elige como primera opción una ocupación *masculinizada*, el 64,6% las solicita como segunda alternativa, y un 62,8% como tercera.

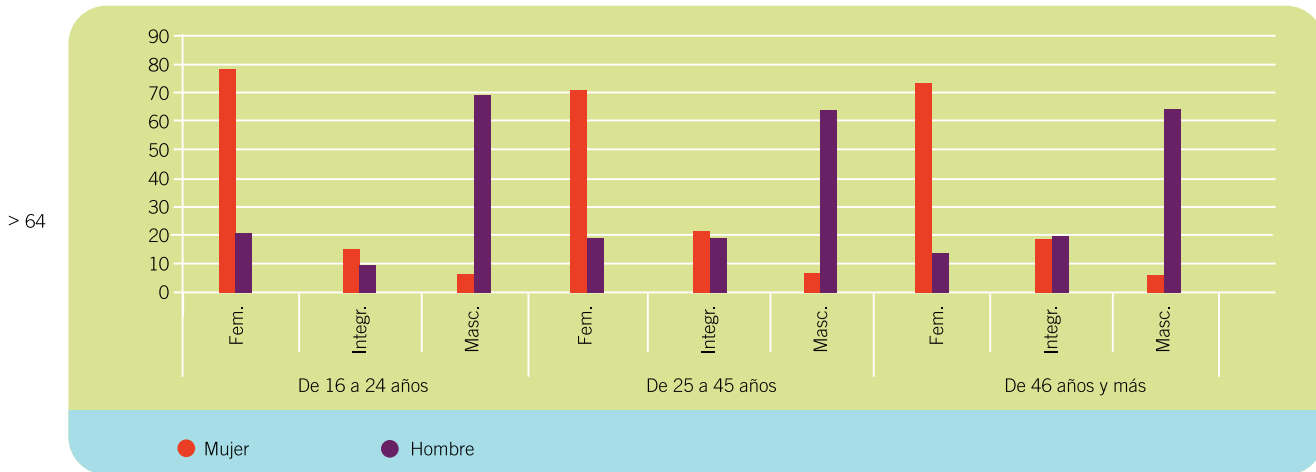
⁴⁷ Las personas demandantes de empleo pueden señalar entre una y seis ocupaciones solicitadas, por orden de preferencias.

Tabla 24. Personas demandantes de empleo por sexo y tipo de ocupación solicitada, según sea masculina, femenina, o integrada en términos de género (% verticales). Murcia, diciembre de 2008

Ocupaciones solicitadas	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
1ª Ocupación solicitada			
Femeninas	18,0	72,8	41,9
Integradas	17,6	20,3	18,8
Masculinas	64,4	6,9	39,4
Total	100,0	100,0	100,0
2ª Ocupación solicitada			
Femeninas	19,4	74,6	45,4
Integradas	15,9	17,5	16,7
Masculinas	64,6	7,8	37,9
Total	100,0	100,0	100,0
3ª Ocupación solicitada			
Femeninas	21,3	71,9	46,5
Integradas	15,9	17,3	16,6
Masculinas	62,8	10,8	36,9
Total	100,0	100,0	100,0

El estudio en función de la edad de las personas demandantes de empleo, si bien no arroja grandes diferencias entre los diferentes tramos, pone de manifiesto la **existencia de más “autosegregación” entre las personas más jóvenes**. Es decir, en este tramo se observa que el porcentaje de solicitudes de ocupaciones *femeninas* por parte de las mujeres, y de *masculinas* por parte de los hombres, supera al registrado en los demás tramos. Asimismo, se observa que la presencia de ocupaciones *integradas* es menor. Este comportamiento se registra en todas las ocupaciones solicitadas, desde la primera hasta la sexta⁴⁸.

Gráfico 8. Personas demandantes de empleo por sexo, por tipo de primera ocupación solicitada (1), y tramos de edad (%). Murcia, diciembre de 2008



Fuente: SISPE-Sefcarm. Elaboración propia.

(1) Según sea masculina, femenina, o integrada en términos de género.

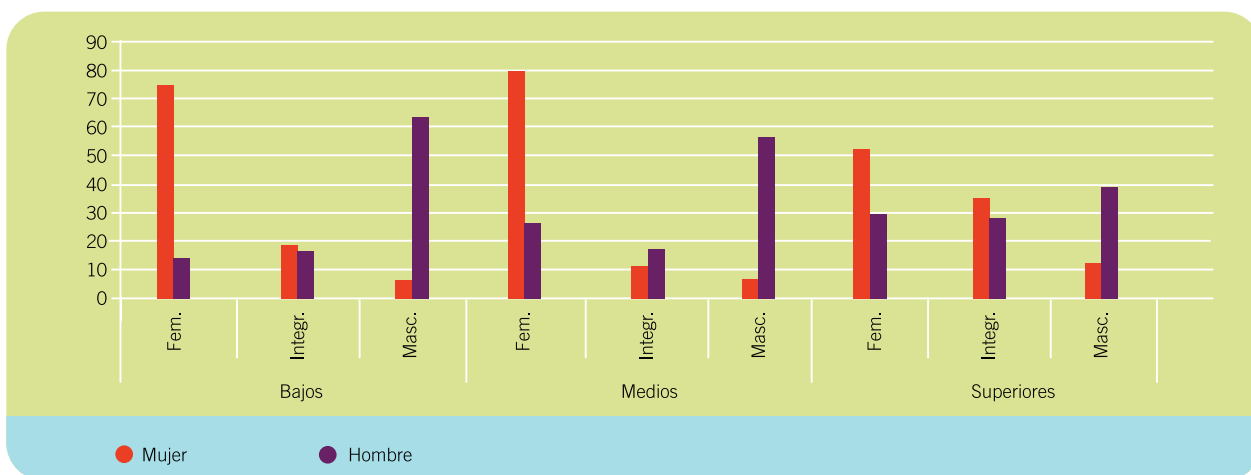
Cuando se analizan las elecciones, teniendo en cuenta el nivel formativo de los hombres y mujeres solicitantes de empleo, se advierten diferencias relevantes. Concretamente, **el grado de “autosegregación” de las personas demandantes desciende entre aquellas que han completado la educación superior**.

Así, las mujeres con menor grado de formación optan en su mayoría (74,8%) por puestos de trabajo

⁴⁸ Dado que los resultados alcanzados no varían entre las diferentes ocupaciones solicitadas, en adelante se analizarán sólo los referidos a la primera ocupación, salvo en aquellos casos en los que se observen diferencias entre las ocupaciones.

femeninos y los hombres por puestos masculinizados (66,1%). No ocurre lo mismo entre las personas con educación superior: el porcentaje de mujeres solicitantes de una ocupación feminizada desciende al 52,2%, y el de hombres que eligen una ocupación masculinizada disminuye hasta el 40,0%. Del mismo modo, en este grupo, se eleva la proporción de personas que solicitan ocupaciones integradas.

Gráfico 9. Personas demandantes de empleo por sexo, por tipo de primera ocupación solicitada (1), y nivel educativo (%). Murcia, diciembre de 2008

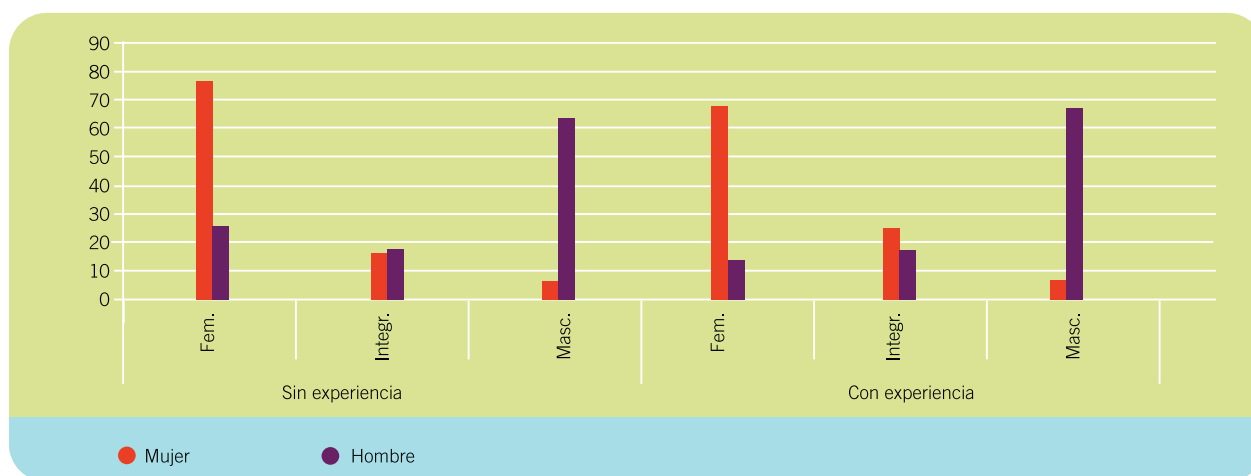


Fuente: SISPE-Sefcarm. Elaboración propia.

(1) Según sea masculina, femenina, o integrada en términos de género.

Al considerar la experiencia en la primera ocupación solicitada, se observa que **los hombres que carecen de experiencia presentan un grado de “autosegregación” algo menor que aquellos que sí han trabajado antes en la ocupación. Entre las mujeres parece ocurrir a la inversa:** las que tienen experiencia presentan un nivel algo inferior de “autosegregación”.

Gráfico 10. Personas demandantes de empleo por sexo, por tipo de primera ocupación solicitada (1), y experiencia en la ocupación (%). Murcia, diciembre de 2008

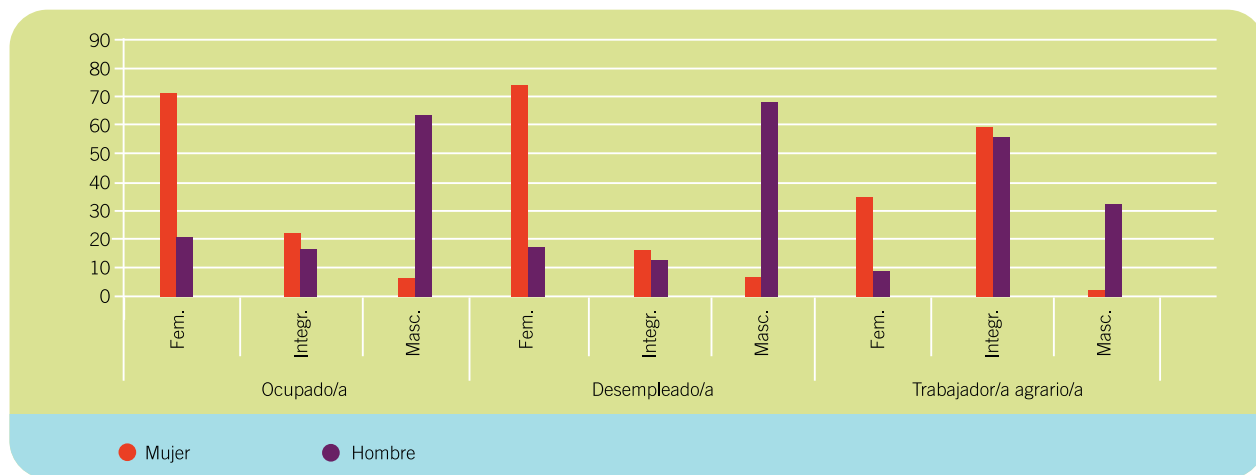


Fuente: SISPE-Sefcarm. Elaboración propia.

(1) Según sea masculina, femenina, o integrada en términos de género.

En relación con la situación laboral de las personas solicitantes de empleo, **entre las desempleadas se observa mayor “autosegregación” que entre las ocupadas**. Un caso excepcional lo constituye el grupo de trabajadores y trabajadoras agrarias, cuyo nivel de “autosegregación” resulta especialmente bajo⁴⁹. Adicionalmente, en esta categoría, la solicitud de ocupaciones integradas disminuye considerablemente para los puestos demandados del segundo al sexto lugar.

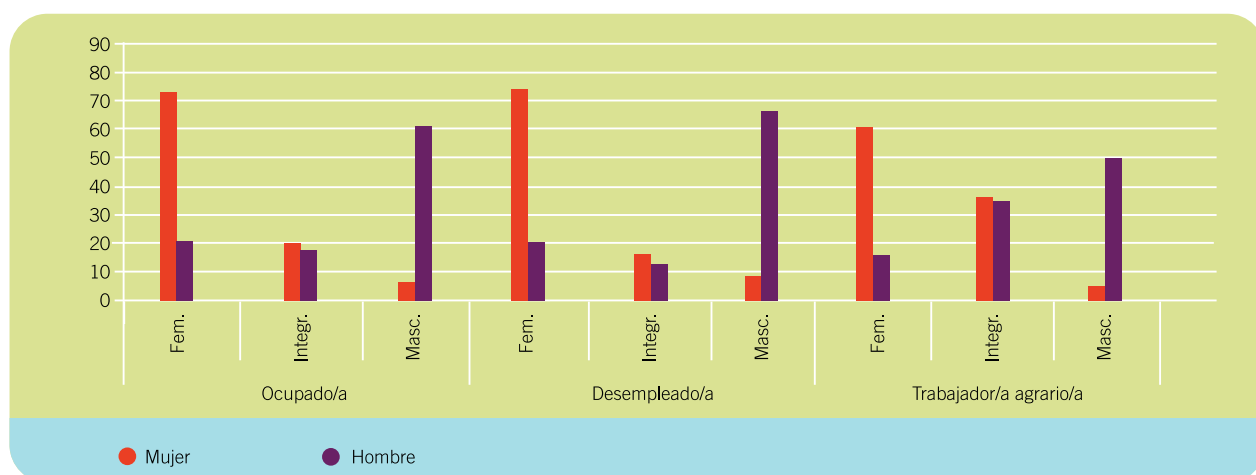
Gráfico 11. Personas demandantes de empleo por sexo, por tipo de primera ocupación solicitada (1), y situación laboral (%). Murcia, diciembre de 2008



Fuente: SISPE-Sefcarm. Elaboración propia.

(1) Según sea masculina, femenina, o integrada en términos de género.

Gráfico 12. Personas demandantes de empleo por sexo, por tipo de 2ª ocupación solicitada (1), y situación laboral (%). Murcia, diciembre de 2008



Fuente: SISPE-Sefcarm. Elaboración propia.

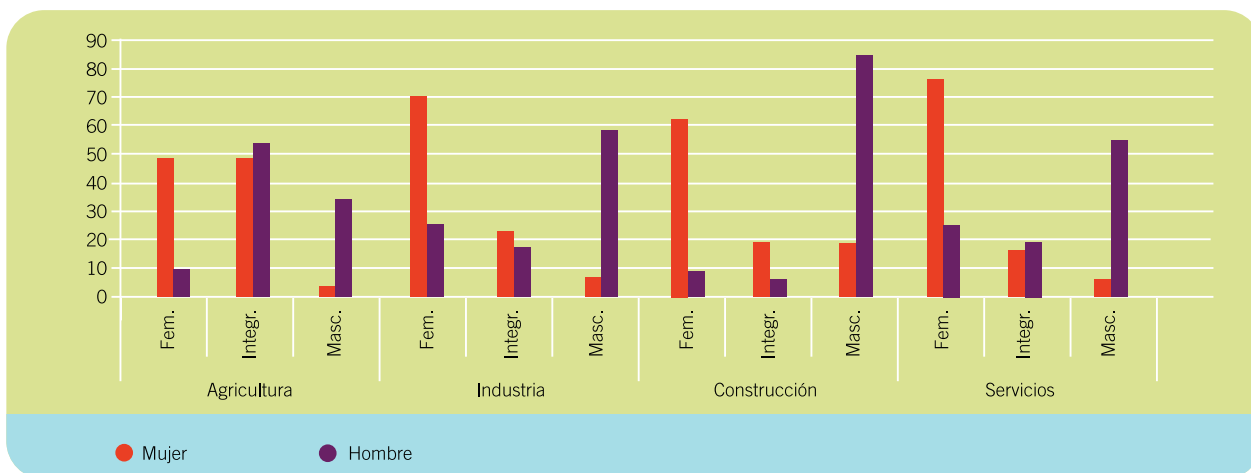
(1) Según sea masculina, femenina, o integrada en términos de género.

⁴⁹ Por definición, esta categoría está relacionada con el sector agrícola. Nótese que estos resultados refuerzan los alcanzados en el capítulo precedente, según los cuales este sector presenta los niveles más bajos de segregación.

En relación con los sectores de actividad en los que trabajaron anteriormente, al solicitar la primera ocupación, **las personas que provienen de la Agricultura presentan los menores niveles de “autosegregación”**, más aún entre los hombres. Por el contrario, **quienes trabajaron en la Construcción registran mayor grado de “autosegregación”**, más acentuada entre la población masculina. Concretamente, aquellas personas con experiencia laboral previa en Agricultura, demandan como primera opción ocupaciones *integradas*, más aún entre los hombres. Por el contrario, las personas que han trabajado en la Construcción, registran los menores porcentajes de demanda de puestos de trabajo *integrados*, elevada demanda de ocupaciones *masculinas* por parte de los hombres, y *femeninas*, aunque con menos fuerza, por parte de las mujeres.

En el caso de las personas que trabajaron en la Agricultura, los resultados difieren a partir de la 2ª ocupación solicitada: los niveles de “autosegregación”, si bien continúan siendo inferiores al del resto de sectores, se incrementan, descendiendo el porcentaje de ocupaciones *demandadas integradas* y aumentando la de *femeninas*, por parte de las mujeres, y *masculinas*, por parte de los hombres.

Gráfico 13. Personas demandantes de empleo por sexo, por tipo de primera ocupación solicitada (1), y sector de actividad en el que ha trabajado (%). Murcia, diciembre de 2008



Fuente: SISPE-Sefcarm. Elaboración propia.

(1) Según sea masculina, femenina, o integrada en términos de género.

5.2 . Estudios de caso

La identificación de las ocupaciones a analizar en cada caso se realizó, en primera instancia, en función de los resultados del análisis cuantitativo. En segundo término, tomando en consideración el tipo de demandas y ofertas de puestos de trabajo que atiende regularmente el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia.

Con estas premisas, se consideran para el estudio aquellas ocupaciones que presentan un elevado grado de segregación al tiempo que son representativas de las actividades económicas desarrolladas en la Región de Murcia. De este modo, las seleccionadas corresponden a ocupaciones pertenecientes a los grupos inferiores de la escala ocupacional, que no requieren un elevado grado de cualificación, a excepción de uno de los casos, para el cual se necesita una formación técnica. Esta última ocupación, que presenta importantes niveles de segregación, sirve para contrastar los resultados por diferentes niveles educativos.

⁵⁰ Por definición, esta categoría está relacionada con el sector agrícola. Nótese que estos resultados refuerzan los alcanzados en el capítulo precedente, según los cuales este sector presenta los niveles más bajos de segregación.



A continuación, se presentan los resultados alcanzados para los cuatro Estudios de Casos analizados:

- Conductores y conductoras de autobuses,
- Vigilantes jurados,
- Peones de industria manufacturera,
- Auxiliares de enfermería.

En cada una de las ocupaciones seleccionadas, se entrevistó a un hombre trabajador, una mujer trabajadora y una persona responsable de la selección del personal.

A continuación, se presenta un resumen de los principales resultados alcanzados, seguido de un análisis pormenorizado de cada uno de los casos estudiados, considerando en cada uno de ellos, los factores de oferta (hombres y mujeres trabajadoras) y de demanda (empresas), involucrados en la asignación de una persona a un determinado puesto de trabajo.

5.2.1. Principales resultados alcanzados

- En términos generales.
 - Se perciben unos estereotipos muy marcados, una asignación de “roles tradicionales” establecidos en función del género a hombres y mujeres, tanto entre quienes realizan la selección del personal, como entre las propias personas trabajadoras. Estos estereotipos sitúan a los hombres en aquellas tareas que tienen que ver con fuerza y resistencia, mientras que las mujeres se consideran más aptas para labores que requieran ciertas habilidades concretas.
 - Las tareas relacionadas con el cuidado de la familia y del hogar se adjudican a la mujer limitando, a priori, sus posibilidades de optar a puestos de más responsabilidad, o que requieran mayor disponibilidad horaria.
 - Estos "roles tradicionales" son transmitidos de padres a hijos/as.
- En el caso de las ocupaciones tradicionalmente “masculinas”: conductor/a de autobús y vigilante jurado.
 - Al intentar establecer las diferencias en cuanto a aptitudes para desempeñar las tareas asociadas a estos puestos de trabajo, se pone de manifiesto que las personas de ambos sexos pueden realizarlas con la misma eficiencia.
 - En el caso de estas ocupaciones, pareciera que las oportunidades para hombres y mujeres tienden a igualarse de forma muy lenta, incorporando con éxito cada vez más trabajadoras en puestos de conductoras y vigilantes. Sin embargo, no existe una motivación aparente que impulse y agilizase este cambio, ni por parte del empresario, ni por parte de las personas trabajadoras.
- Con respecto a las ocupaciones tradicionalmente “femeninas”: peón de la industria manufacturera y auxiliar de enfermería.
 - En el caso de los/as peones, el aspecto económico supone una razón fundamental para la

contratación de mujeres, ya que constituyen mano de obra más barata. Si bien este elemento no es reconocido por parte de las personas responsables de la contratación, sí es mencionado por los/as trabajadores/as.

- En el caso de los/as auxiliares de enfermería, son las funciones propias del puesto las que hacen que los hombres se interesen menos por el mismo, no existiendo discriminación en la contratación por parte de los hospitales.

Estas funciones de aseo, alimentación, etc.,... de los/as pacientes, no resultan atractivas para los hombres.

- Visión e implicación del empresariado murciano sobre la segregación en el mercado laboral.
 - Desde las empresas se transmite la sensación de que “las cosas están bien como están”, tanto si son ocupaciones con mayor presencia de hombres, como si lo son de mujeres. El empresario está conforme con la situación actual y no está dispuesto a arriesgarse a “cambiar” sus criterios de contratación, salvo en casos excepcionales.
 - En algún caso, como ocurre en el sector sanitario, la persona responsable de la selección considera que la empresa no puede modificar la composición por sexo dentro de la ocupación, ya que quienes optan a los puestos demandados son principalmente mujeres.
 - El empresariado declara tener cierto conocimiento de algunas de las acciones positivas destinadas a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en el entorno laboral, pero no las tiene en cuenta al momento de optar por la contratación de un hombre o una mujer.

5.2.2. Análisis de los resultados alcanzados en cada caso

5.2.2.1. Conductores y conductoras de autobuses

- **El perfil general de los trabajadores y trabajadoras** en la ocupación identificado por las personas entrevistadas es: hombres y mujeres con una edad comprendida entre los 40 y 55 años, casados y cuyo nivel de estudios es básico.

Se trata de una ocupación típicamente masculina, no obstante, en los últimos años, el número de mujeres conductoras se ha incrementado.

- **Los perfiles de las personas trabajadoras entrevistadas:**

- La **conductoras de autobuses** es una mujer de 46 años, divorciada y al cargo de sus dos hijos: una hija de 20 años y un hijo de 16 años. Cursó estudios de secretariado, aunque no trabajó fuera del hogar, hasta hace 6 años. Lleva 5 años trabajando como conductora de autobús. Obtuvo su carné tipo D, gracias a una acción positiva realizada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- El **conductor** es un hombre de 48 años, casado con dos hijos varones de 10 y 12 años. No cursó estudios. El sueño de toda su vida ha sido ser conductor de autobuses en la empresa en la que trabaja actualmente. Lleva trabajando en ella 19 años.

- A pesar de que **las tareas a realizar** son las mismas para conductores que para conductoras (revisar



la limpieza del vehículo que se va a utilizar, repostar combustible, realizar la ruta prevista y antes de devolver el autobús a las cocheras, comprobar que el vehículo se encuentra en buen estado para poder ofrecer servicio público al día siguiente), se han detectado diferencias entre las tareas desarrolladas por hombres y mujeres dentro de la empresa: habitualmente los servicios de mayor duración, que implican nocturnidad y pernoctación fuera del hogar, son realizados por hombres.

- Tanto por parte de la empresa, como de los trabajadores y trabajadoras, se justifica esta divergencia argumentando que para la mujer resultaría incompatible atender las responsabilidades domésticas si tuviese que realizar frecuentemente estos servicios.

• Las **opciones de ascenso** dentro de la empresa son limitadas, sin embargo, se afirma que en caso de existir una vacante en un puesto superior, la decisión por parte de la empresa se toma en función de la experiencia, por lo que conductores y conductoras tienen las mismas posibilidades. Sin embargo, al ser los hombres quienes tienen mayor experiencia en la empresa, son quienes actualmente ocupan los puestos de mayor responsabilidad.

• En lo que respecta a la **política salarial**, el salario establecido por la empresa es el mismo para todos los trabajadores y trabajadoras (conforme al convenio laboral); el total percibido varía en función de los servicios realizados. Como se ha comentado anteriormente, habitualmente los trabajadores realizan servicios diferentes a los de las trabajadoras, que implican pluses salariales por desplazamiento y pernoctación, por lo que el resultado es que el salario de los hombres es mayor al salario de las mujeres.

• Por parte de los **compañeros y/o clientes**, no se detectan **comportamientos** diferenciales en función de género.

• **Los elementos clave para la toma de decisión entre candidatos** de distinto sexo e igual currículum y experiencia, se basan en las necesidades coyunturales de la empresa en el momento de realizar la selección. Si dichas necesidades consisten en la realización de trayectos largos, se selecciona un conductor; si se trata de cubrir un servicio “estable”, la elección entre un hombre y una mujer está basada en la imagen transmitida por el candidato o candidata durante la entrevista de selección.

- En este sentido, cabe destacar, que aunque el número de currículum vitae recibidos en la empresa son mayoritariamente masculinos, en los últimos años, se ha incrementado la recepción de currícula femenina.

- En lo que respecta a las **condiciones laborales solicitadas por los potenciales trabajadores y trabajadores** antes de aceptar el puesto ofrecido por la empresa, se detectan diferencias significativas entre hombres y mujeres: las mujeres demandan un puesto que no conlleve desplazamientos largos o variaciones en los turnos establecidos. Nuevamente, queda patente que las responsabilidades familiares recaen sobre la mujer y condicionan su acceso a determinados puestos demandados por el mercado laboral.

• A pesar de la afirmación anterior, en los casos particulares analizados, se comprobó que el **proceso de selección** entre el conductor y la conductora, fueron diferentes. Estas diferencias se establecieron en función de las circunstancias particulares de las personas entrevistadas y del momento temporal en las que se realizaron:

- En el caso del **conductor de autobuses**, debido al comportamiento del mercado laboral en el año de su contratación (1990), no se realizaron pruebas de selección para ocupar el puesto, únicamente se respondió a una llamada de la demanda.

- El acceso al puesto de **conductora de autobús**, estuvo determinado por la utilización de una de las acciones positivas a favor de la mujer, realizada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

- En líneas generales, no se perciben **connotaciones sociales** negativas cuando una ocupación tradicionalmente masculina es realizada por una mujer. La normalidad de esta situación, según se manifiesta, se debe principalmente a la incorporación de mujeres conductoras en el transporte público de la Región de Murcia.
- A pesar del avance señalado en el párrafo anterior, la **asignación de tareas dentro del entorno familiar** continúa manteniendo un modelo tradicional, la responsabilidad del hogar y la familia recaen sobre la mujer.
- La **satisfacción con la ocupación realizada**, por parte del conductor y conductora de autobuses, se percibe como elevada, aunque los motivos de satisfacción varían según el sexo:
 - Para **el conductor**, su satisfacción se debe al contacto con el público y el agrado de viajar y conocer diferentes lugares. El grado de **cumplimiento de sus expectativas laborales** ha sido total: ha realizado el sueño de su vida.
 - Los motivos de satisfacción con el puesto **conductora**, están basados en el salario y en la posibilidad de conciliar la vida familiar con su puesto de trabajo. En cuanto a sus **expectativas laborales**, considera que se han cumplido, y desempeña con ilusión y agrado sus tareas diarias.
- Con respecto a la **transmisión intergeneracional de roles y expectativas**, se percibe un ligero proceso de cambio. A pesar de que tanto el entrevistado como la entrevistada, no manifiestan disgusto ante la posibilidad de que sus hijos o hijas decidiesen ejercer la misma profesión que ellos, los dos declaran su deseo de que sus hijos mejoren su formación cursando estudios reglados.
- Sobre el conocimiento de **acciones positivas** desarrolladas desde la Administración pública, el empresariado afirma tener cierto conocimiento de las mismas; no obstante las consideran inadecuadas a sus necesidades, por lo que las valoran de forma negativa. Asimismo, no creen que sea necesario que Administración públicas adopte **medidas para vencer la segregación laboral** dentro de su sector. Existe el convencimiento de que el proceso de cambio será asumido por la sociedad de forma paulatina.

5.2.2.2. *Vigilantes jurados*

- **El perfil general de los trabajadores y trabajadoras** de la ocupación “vigilantes jurados” identificado varía según el sexo de la persona trabajadora:
 - **Hombres vigilantes jurados:** edad en torno a los 30 – 40 años, nivel de estudios medios, casados o con pareja, habitualmente con descendencia, y que utilizan su actual puesto de trabajo como un “*punte*” para reubicarse en otros sectores como el cuerpo de bomberos, la policía o la Guardia Civil.
 - **Mujeres “vigilantes jurados”:** personas jóvenes entre 25 – 35 años, nivel de estudios medio, solteras y sin responsabilidades familiares (hijos o padres a cargo). Al contrario que los hombres, sus aspiraciones laborales se encuentran en la empresa en la que trabajan actualmente.
- **Los perfiles de las personas trabajadoras entrevistadas:**
 - La “**vigilante jurado**” entrevistada es una mujer de 47 años, casada y sin hijos; comenzó la carrera de psicología, pero a los dos años abandonó los estudios porque no cumplían sus expectativas y comenzó a trabajar en un centro de estética. Decidió incorporarse a una empresa de seguridad para aumentar sus contactos sociales. Desde hace 5 años combina su puesto de trabajo como vigilante jurado con la venta de productos relacionados con la estética, así como la formación de vendedoras de estos productos.



- El **vigilante jurado** es un hombre de 47 años, soltero, sin hijos, con 24 años de experiencia en la ocupación. Cursó la carrera de psicología al tiempo que trabajaba de vigilante jurado.
- En líneas generales, no existen diferencias significativas entre **los quehaceres realizados** por mujeres y hombres vigilantes jurados. Las principales tareas efectuadas son: control de acceso al lugar donde se desempeña el servicio, identificación de visitantes, y realización de rondas de vigilancia en recinto a vigilar.
- Con respecto a las **posibilidades de ascenso**, se mantiene una política de igualdad, basada en experiencia de los trabajadores y las trabajadoras. Debido a que se trata de una ocupación tradicionalmente masculina, los hombres poseen mayor experiencia que las mujeres, por lo que actualmente los puestos de mayor responsabilidad son desempeñados mayoritariamente por hombres.
- En cuanto a las **políticas salariales**, no se perciben diferencias entre hombres y mujeres, ni desde el punto de vista de las personas trabajadoras ni desde las empleadoras. El salario percibido varía según las horas mensuales trabajadas y en función de si los servicios realizados son nocturnos o diurnos.
- A diferencia del caso de los conductores y conductoras de autobuses, la asignación de servicios por parte de la empresa no se realiza en función del sexo, sino de la disponibilidad del trabajador o trabajadora, para realizar el turno.
- No se han detectado diferentes **comportamientos por parte de la empresa y de los/as compañeros/as** en función del sexo de las personas trabajadoras, sin embargo, atendiendo a las solicitudes **de los/as clientes/as**, sí existen diferencias al demandar la realización de un servicio:
 - La preferencia de que un servicio sea efectuado por **mujeres** está basada principalmente en los requisitos de la legislación vigente: el registro de una mujer sólo puede ser realizado por otra mujer. Sin embargo, en algunas ocasiones, el/la cliente/a demanda una mujer por "*mejorar la imagen de la empresa*".
 - Por otra parte, el/la cliente/a exige en determinadas ocasiones que el servicio sea ejecutado por un **hombre**, argumentando que la sensación de seguridad proporcionada es mayor.
- **Los elementos clave para la toma de decisión entre candidatos/as** de distinto sexo e igual currículum y experiencia, se basan en la percepción que la persona Responsable de Recursos Humanos de la empresa obtenga durante la entrevista, independientemente del sexo de quien solicita el puesto.
- Hoy en día, existe un mayor número de hombres que de mujeres trabajando como vigilantes jurados, pero al igual que en el caso de los conductores y conductoras de autobuses, en los últimos años, esta relación ha variado, aumentando considerablemente el número de mujeres que ejercen esta ocupación.
- En lo que respecta a las **condiciones laborales solicitadas por los potenciales vigilantes de seguridad**, se detectan diferencias entre hombres y mujeres. Como se ha señalado anteriormente, para los hombres, la ocupación de vigilante jurado es transitoria, por esta razón, demandan mayor flexibilidad horaria que las mujeres, con la finalidad de disponer de tiempo libre que les ayude a compatibilizar el trabajo con su preparación para acceder a otros puestos.
- Desde el punto de vista de las personas trabajadoras, los **procesos y pruebas de selección** son idénticas para hombres y para mujeres.
- Tanto para la trabajadora como para el trabajador, el **elemento determinante de la elección del puesto** actual es la flexibilidad horaria asociada al mismo. En el caso del hombre entrevistado, gracias a esta flexibilidad puede disfrutar de sus aficiones y dispone de tiempo suficiente para el estudio. En el caso de la mujer, la flexibilidad horaria posibilita la compaginación con su otro empleo.

- Como consecuencia de los estereotipos referentes a la menor fuerza y autoridad de la mujer, en relación con el hombre, el nivel de **aceptación social** de una mujer en un puesto de vigilante de seguridad es limitado.
- El acceso de la mujer a los Cuerpos de Seguridad del Estado, parece ser uno de los elementos que fomenta cierto proceso de cambio en esta situación descrita.
- Los niveles de **satisfacción con el puesto de trabajo** desempeñados se perciben como medios. Una vez más, los motivos de satisfacción varían según el sexo de la persona entrevistada.
- La satisfacción laboral de la **mujer** parece algo mayor a la del hombre. Esta satisfacción se relaciona directamente con la posibilidad de realizar actividades de ocio alternativas, compaginar los dos empleos que desempeña, y disponer de tiempo para dedicar a la lectura en su lugar de trabajo.
- La satisfacción del **hombre** es menor debido al salario percibido, considerado como insuficiente, y a la necesidad de trabajar en horario nocturno y los fines de semana.
- Con respecto al **grado de cumplimiento de expectativas laborales**, también se observan diferencias: mientras que la mujer ha cubierto sus expectativas, el hombre aspira a otro puesto de trabajo, ya que lo conseguido hasta el momento le resulta insuficiente.
- Dado que ni el trabajador ni la trabajadora entrevistada tienen personas a su cargo, **la conciliación de la vida personal con la laboral**, no presenta problemas. No obstante, en el caso de la mujer vigilante jurado (casada), **las responsabilidades domésticas** recaen sobre ella y no sobre su esposo.
- Al preguntar **al hombre vigilante jurado** por la conciliación de la vida laboral de sus compañeros/as con la vida personal, afirmó que gracias a las posibilidades de elección de turnos que brinda la empresa, no detectaba problemas en este sentido.
- En cuanto a la **transmisión intergeneracional de roles y expectativas**, también se detectan posturas divergentes: **la mujer entrevistada** declaró que no tendría ningún inconveniente si alguien cercano a ella decidiese trabajar como vigilante jurado, ya que podría considerarse como una alternativa de aprendizaje, mientras que **el hombre** era contrario a esa idea, deseando puestos de mayor comodidad horaria para sus seres queridos.
- A pesar de que la persona responsable de selección de la empresa de seguridad afirma conocer las **acciones positivas** llevadas a término por las instituciones pertinentes, se constata que no se beneficia de las mismas, ya que el proceso de selección y contratación del candidato o candidata obedece únicamente a su valía para desempeñar las tareas requeridas por el puesto.

5.2.2.3. Peones de la industria manufacturera

- El **perfil general de los trabajadores y las trabajadoras** que se desempeñan en esta ocupación es: hombres y mujeres, con un rango de edad muy amplio, desde los 25 años hasta los 55 años; sin estudios o con estudios básicos. Cabe destacar que en los últimos años se ha producido un incremento considerable de la mano de obra procedente de otros países.
- El **perfil de las personas entrevistadas** para el Estudio de Casos es:
 - En el caso del **hombre**: 60 años de edad, casado y con 4 hijos, 2 hijos y 2 hijas que viven de manera independiente. No tiene estudios; ha trabajado en distintas empresas manufactureras desde los 16 años como peón. En su empresa actual comenzó a trabajar hace 7 años.



- La **mujer** tiene 45 años. Está casada y tiene 2 hijas de 16 y 17 años, y un hijo de 13 años. Posee el Graduado Escolar. Lleva 27 años en la misma empresa.

- Las **tareas a realizar** por los trabajadores y trabajadoras están claramente definidas en función del sexo: las mujeres realizan los quehaceres que requieren mayor habilidad, y los hombres aquellos que implican la utilización de la fuerza física o de maquinaria especializada.

- Como en los casos analizados anteriormente, las **posibilidades de ascenso** dentro de la compañía son limitadas tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, a pesar de que la empresa niega la situación, desde el punto de vista de las personas trabajadoras entrevistadas, las oportunidades de ascenso son mayores para hombres que para mujeres.

- En este sentido, en la actualidad, la gran mayoría de los puestos que implican tener personal a su cargo, son desempeñados por hombres.

- Respecto a la **política salarial**, se afirma por parte de la empresa que no existen diferencias entre hombres y mujeres, ya que el convenio regulador establece que deben cobrar lo mismo. Sin embargo, atendiendo a las opiniones de las personas trabajadoras entrevistadas, existen grandes diferencias salariales en función del sexo, resultando la mujer peor pagada que el hombre, aunque la realización de las tareas sean las mismas o similares.

- Esta discriminación salarial está reflejada en el convenio colectivo, ya que el coste por hora establecido para las clasificaciones ocupacionales que habitualmente realizan las mujeres es inferior al de las clasificaciones ocupacionales que realizan con mayor frecuencia los hombres.

- En este sentido, cabe destacar que, en las escasas ocasiones en que las mujeres asumen puestos de responsabilidad, también resultan peor pagadas que los hombres que ejercen los mismos puestos y las mismas tareas.

- Por parte de la empresa, existen **criterios específicos de selección** que diferencian la contratación de hombres o mujeres en función del puesto vacante y la tarea relacionada con la ocupación. De este modo, si la vacante implica tareas de habilidad se opta por contratar a una mujer, si involucra el uso de maquinaria o la necesidad de fuerza física, se contrata a un hombre.

- Tanto el hombre como la mujer entrevistada, afirman que al momento de **comenzar a buscar empleo**, su falta de formación les hizo optar al puesto que actualmente desempeñan.

- En todo caso, no existe una **demanda por parte de las trabajadoras** para ocupar puestos "destinados" a hombres, y viceversa.

- En lo que respecta al **proceso de selección**, se detectan diferencias considerables entre las empresas donde trabaja cada una de las personas entrevistadas:

- En el caso del **hombre**, éste afirma que no existen diferencias por sexo durante las pruebas de selección.

- Sin embargo, la **mujer** declara que en la entrevista de selección, a las mujeres se les efectúan preguntas acerca de su situación familiar, para corroborar que las responsabilidades familiares no van a dificultar su desempeño profesional.

- El **grado de satisfacción** con la ocupación desempeñada es muy bajo, sobretodo el declarado por la trabajadora. La insatisfacción laboral está relacionada directamente con el tipo de tareas realizadas, ya que son consideradas monótonas y repetitivas.

- En cuanto al **cumplimiento de expectativas laborales**, se aprecian diferencias significativas entre

lo declarado por la mujer y lo declarado por el hombre:

- **El trabajador** mantiene una postura conformista, y afirma que sus expectativas laborales se han cumplido ya que inicialmente no eran demasiado ambiciosas.
- Por su parte, **la trabajadora** no ha cubierto sus expectativas, debido principalmente a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y a la desmotivación producida por la falta de posibilidades de ascenso para las mujeres dentro de empresa.
- Desde el punto de vista de la trabajadora entrevistada, a pesar de que la empresa proporcione facilidades para conciliar **la vida profesional con la personal y familiar**, esta conciliación resulta en el caso de las mujeres un problema de difícil solución: al tratarse de un entorno social tradicional y con un fuerte componente machista, el peso de las **responsabilidades domésticas y familiares** recae completamente sobre la mujer.
- Con respecto a la **transmisión intergeneracional de roles y expectativas**, si bien se observan diferencias entre el trabajador y la trabajadora entrevistada, ambos rechazan, a priori, la idea de que sus hijos/as trabajen en su misma ocupación:
 - El **hombre** siempre soñó con que sus hijos/as se dedicasen a un trabajo diferente al suyo. A pesar que no ha logrado realizar este sueño, considera que debido a la coyuntura económica actual, la situación de los/as mismos/as es privilegiada.
 - Por su parte, las aspiraciones de **la mujer** en lo que respecta a sus descendientes son más elevadas, y rechaza totalmente la idea de que los mismos desempeñen la misma ocupación que ella.
- En opinión de la empresa, la implantación de **medidas orientadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** el sector, no es necesaria, ya que el funcionalmente actual del mercado se corresponde con los objetivos marcados por la empresa.

Por otra parte, aunque afirma conocer ligeramente las **acciones positivas** y haberse beneficiado de alguna de ellas de manera fortuita, las considera innecesarias, argumentando que el mercado laboral no las requiere.

- En cuanto a las **sugerencias de mejora**, la única aportación realizada viene de mano de la **trabajadora** y se centra en la revisión del convenio laboral vigente.

75 >

5.2.2.4. Auxiliares de enfermería

- **El perfil general de los trabajadores y trabajadoras** de la ocupación “Auxiliar de enfermería y asimilados” está formado principalmente por mujeres. La formación alcanza por quienes desempeñan esta ocupación es Formación Profesional rama Auxiliar de Enfermería, y sus edades comprenden un amplio abanico, ya que se encuentran desde mujeres con mucha experiencia, hasta hombres y mujeres con sus estudios recién terminados.
- **Los perfiles de las personas trabajadoras entrevistadas:**
 - **La mujer auxiliar de enfermería** tiene 41 años, está casada y tiene dos hijos de 9 y 12 años de edad. Terminó Formación Profesional Auxiliar. Lleva 18 años trabajando en el mismo Hospital privado donde comenzó realizando prácticas, para posteriormente incorporarse a la plantilla de maternidad, donde continúa trabajando actualmente.



- El **auxiliar de enfermería hombre** entrevistado está casado, con un hijo de 7 años y una hija de 20. Es Graduado Social pero abandonó la profesión cuando empezó a trabajar en el Hospital hace 26 años. Dentro del Hospital ha trabajado en administración, en farmacia, y desde hace 19 años desempeña su labor de Auxiliar fundamentalmente en quirófano. Estudió Formación Profesional de auxiliar de enfermería por motivos vocacionales.

- **Las principales tareas** realizadas consisten en dar apoyo a enfermeros y enfermeras, en todo lo relacionado con atención de los/as pacientes (alimentación, medicación, e higiene). Estos quehaceres son idénticos para hombres y mujeres.

- No obstante, en algunas ocasiones, se solicita la “ayuda” de los hombres Auxiliares de Enfermería, para proporcionar asistencia a pacientes de mayor peso, alegando que los mismos poseen mayor fuerza física que las mujeres.

- Con respecto a los **ascensos profesionales** o puestos que impliquen mayor responsabilidad, los mismos están relacionados con la formación académica de las personas trabajadoras: el ascenso de auxiliar de enfermería a Enfermera o Enfermero (categoría jerárquica inmediatamente superior), depende de la posesión del título universitario de Licenciado o Licenciada en Enfermería.

- A este respecto, cabe destacar la existencia de una alternativa al puesto ejercido en el sector privado: pasar a formar parte de la sanidad pública. Esta opción representa una mejora para muchas de las personas que desempeñan la profesión, ya que ofrece mayores ventajas que la sanidad privada. Esta idea es más persistente para el hombre que para la mujer, quien parece estar algo más acomodada en su puesto.

- En lo que respecta a la **política salarial**, no existen diferencias entre hombres y mujeres, ya que los salarios están establecidos en el convenio laboral.

- En cuanto a los comportamientos en función del sexo de la persona trabajadora, tampoco se aprecian diferencias **entre compañeros/as, ni por parte de la empresa**.

Sin embargo, por parte de los/as **clientes (pacientes)** sí aparece alguna reticencia cuando el Auxiliar es un hombre, ya que muchas veces, sobre todo entre las pacientes mujeres, la presencia de un hombre para realizar determinadas tareas, resulta incómoda.

- **El elemento clave para la toma de decisión entre candidatos**, es la experiencia, no encontrándose diferencias entre ambos sexos.

- El motivo de una **mayor presencia femenina** en esta ocupación es consecuencia de las decisiones de las propias personas trabajadoras. Según señala la persona responsable de la selección del personal, “*contratan lo que les llega*”, que es mayoritariamente curricula femenina.

- Las razones por la que los hombres no suelen optar por esta ocupación, están relacionadas con las funciones propias el puesto, como la ayuda en el aseo y la alimentación de los/as pacientes; tareas que “por tradición” suelen ser realizadas por mujeres.

- En líneas generales, no se perciben **connotaciones sociales** negativas para aquellos hombres que ocupan el puesto de auxiliar de enfermería. No obstante, se reconoce que en las escasas ocasiones en las que un hombre ha ocupado este puesto, son ellos mismos los que evolucionan hacia la ocupación de Celador o Enfermero, posiblemente debido al tipo de tareas que realizan.

- El **grado de satisfacción y de cumplimientos de expectativas** se percibe como elevado, tanto en lo que respecta al hombre como a la mujer. Dado que se trata de una ocupación que requiere formación previa, las personas se incorporan al puesto conociendo de antemano la labor que deberán realizar

diariamente, con lo que las expectativas anteriores a la contratación suelen ser muy cercanas a la realidad.

- No existen problemas aparentes **conciliación de la vida personal y laboral**. El conocimiento con suficiente antelación del turno que se debe realizar en el hospital y la posibilidad de realizar cambios entre compañeros y compañeras, facilita la conciliación.
- En lo que respecta a la **asignación de roles dentro del entorno familiar**, aunque con ciertos matices en el caso de la mujer auxiliar de enfermería entrevistada, se afirma que las responsabilidades son compartidas por la pareja, y que el reparto de tareas dentro del entorno familiar es real.
- En cuanto a la **transmisión de valores intergeneracionales**, se constatan dos situaciones muy similares:
 - En el caso de la **mujer auxiliar de Enfermería**, su hija quiere dedicarse a la medicina, supuestamente debido al contacto de su madre con la sanidad. Aunque afirma que no le gustaría que se dedicase a ello, debido al alto grado de implicación con la profesión que requiere, se percibe cierto orgullo y satisfacción cuando habla de la opción de su hija por elegir una profesión relacionada con la de ella. En el caso del hijo, aunque sólo tiene 3 años menos que su hija, considera que es demasiado pequeño para plantearse su futuro; únicamente afirma que le gustaría que estudiase y se dedicase a algo relacionado con su formación.
 - La hija del **auxiliar de Enfermería** ha elegido la misma profesión que el padre, con satisfacción por parte de éste. En cuanto al hijo, afirma que no tiene idealizado ningún futuro para él, pero que si decidiese ejercer como auxiliar de enfermería, le apoyaría y también se sentiría orgulloso.
- En cuando a la posibilidad de implementar **medidas para fomentar la incorporación** masculina en la ocupación, por parte de la empresa se afirma que, aunque existieran no se podría hacer uso de ellas, debido a la falta de candidatos varones.

5.3. Conclusiones

La **“autosegregación”** es uno de los elementos que contribuye a la **segregación por género** existente en el mercado laboral de Murcia. Con ello, se constata que las elecciones de las personas al momento de optar por un determinado puesto de trabajo, favorecen y refuerzan este fenómeno.

El discurso común de todas las personas entrevistadas, pone de manifiesto que el **elemento fundamental, principal determinante de la segregación laboral** en la Región de Murcia, radica en la **asignación de “roles tradicionales”** establecidos en función del género a hombres y mujeres, tanto por parte de las personas trabajadoras como de las empleadoras. Esto evidencia la existencia de factores sociales que llevan a hombres y mujeres a aceptar, e incluso justificar, la segregación en el mercado de trabajo.

Las responsabilidades familiares recaen totalmente sobre la mujer. Parece existir cierto acuerdo social a este respecto, ya que esta discriminación en la asignación de tareas domésticas y responsabilidades familiares, es asumida tanto por las mujeres como por los hombres. De esta forma, aquellas mujeres que participan en el mercado laboral, terminan realizando una doble jornada laboral, dentro y fuera de casa.

Así, la mujer, ejerza o no un trabajo remunerado, continua asumiendo la mayor parte de las tareas del hogar y el cuidado de personas dependientes, en tanto que los hombres a veces “ayudan”. De esta manera, las trabajadoras se ven obligadas a compaginar la vida profesional y la personal y familiar, optando por ocupaciones con horarios y facilidades que le permitan atender las necesidades de su hogar y sus responsabilidades familiares. Esta situación es aceptada y asumida como “normal” tanto por las personas trabajadoras como por la empresa.



Llama la atención que la única excepción observada a lo comentado anteriormente, se produce en el caso del hombre que desempeña una ocupación “típicamente femenina”. En este caso, el peso de las tareas del hogar se encuentra repartido entre ambos miembros de la pareja. Si bien es algo arriesgado sacar conclusiones de un único caso, podría pensarse que este trabajador, dado que no se rige por los estereotipos socialmente establecidos, eligió su profesión “libremente”, es decir, en ausencia de “autosegregación”.

Sí se detecta **cierta evolución en relación con el tipo de trabajos realizados en el ámbito laboral por mujeres y hombres**. Pareciera que la sociedad comienza a aceptar con normalidad la presencia de mujeres en ocupaciones que antes se consideraban exclusivamente “masculinas”. No parece ocurrir lo mismo en cuanto a la participación de hombres en ocupaciones típicamente “femeninas”.

Sobre las tareas realizadas, aunque hombres y mujeres desempeñen una misma ocupación, **los quehaceres desarrollados en función de la misma continúan siendo diferentes**, y responden a dos factores fundamentales: suposición de diferentes aptitudes físicas (biológicas) y disponibilidad horaria condicionada por los roles asumidos por hombres y mujeres en el entorno familiar. En ocasiones, esta discriminación parte de los/as propios empleadores/as y/o la clientela, de modo que la situación de disparidad tiende a perpetuarse.

Otro factor que contribuye a perpetuar la situación de segregación, desde las personas trabajadoras y de las empleadoras, es la falta **de conciencia de la existencia del fenómeno** y de sus consecuencias. En términos generales, la segregación laboral, masculina y femenina, es considerada como algo corriente, está socialmente aceptada, y carece de importancia. Una vez más, esta situación es el resultado de la aceptación de los roles tradicionales, que favorecen el anclaje en determinados estereotipos de género con respecto a la ocupación laboral, y que sirve para argumentar la idea de “normalidad” de la situación en la Región.

Relacionado con la existencia de segregación laboral, en algunas ocupaciones, se verifican situaciones de **discriminación salarial**. La mano de obra femenina resulta más barata que la masculina, lo que constituye un elemento más que fomenta la segregación laboral de este colectivo, y desincentiva el cambio, más aún en aquellas ocasiones en las que esta situación se halla prevista en el convenio vigente.

Si bien en las ocupaciones analizadas no existen demasiadas **oportunidades de ascenso**, se percibe una falta de inquietudes y aspiraciones para cambiar de puesto, incluso de sector, y evolucionar en la escala profesional. Esta situación se manifiesta con mayor intensidad en el caso de las trabajadoras mujeres.

> 78

Esta desmotivación, una vez más, podría estar relacionada con el hecho de que las responsabilidades familiares recaen casi exclusivamente sobre la mujer, limitando, a priori, sus posibilidades de optar a puestos de más responsabilidad, o que requieran mayor disponibilidad horaria. Esta situación es conocida por las empresas y contribuye a incrementar la segregación laboral femenina, ya que estas restricciones se presuponen al momento de considerar la contratación o no de una mujer.

El **conocimiento de acciones positivas** para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es limitado en ambos sentidos: por parte de las empresas y por parte de las personas trabajadoras. A este respecto, las personas responsables de la contratación consideran que estas acciones son inútiles, y por tanto no son tenidas en cuenta al momento de seleccionar una candidata o un candidato para un determinado puesto de trabajo.

En relación con **la influencia de la familia** en cuanto a las decisiones de formación y elección ocupacional de las y los jóvenes, una vez más, entre los casos analizados, no se percibe ningún prejuicio conciente sobre la realización de tareas “femeninas” o “masculinas”. Sin embargo, la asignación “tradicional” de roles se perpetúa dentro de los hogares, contribuyendo a transmitir este modelo de padres y madres a hijos e hijas, de modo que esta realidad continuará percibiéndose como “normal” por las generaciones futuras.

doctora arquitecta panadera fontanera abogada empresaria artesana
soldadora encofradora instaladora educadora farmacéutica
científica notaria procuradora psicóloga veterinaria carnicera
electricista marinera maestra pintora investigadora economista
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora
química editora publicista traductora restauradora carpintera
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empre-
saria artesana soldadora encofradora instaladora educadora
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria
carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera
conductora química editora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana-
dera profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada traductora carpintera diseñadora profesora realizadora
farmacéutica panadera doctora economista procuradora farma-
céutica arquitecta fontanera abogada doctora arquitecta panadera
fontanera abogada empresaria artesana soldadora encofradora
instaladora educadora farmacéutica científica notaria procuradora
panadera doctora economista procuradora farmacéutica archi-
tecta fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera
abogada empresaria encofradora doctora arquitecta panadera
arquitecta panadera empresaria artesana soldadora farmacéutica
soldadora encofradora abogada doctora arquitecta panadera
científica notaria procuradora veterinaria carnicera
electricista marinera maestra pintora investigadora economista
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora
química editora publicista traductora restauradora carpintera
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empre-
saria artesana soldadora encofradora instaladora educadora
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria
carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera con-
ductora química editora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana-
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada traductora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana-
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo-
gada empresaria artesana soldadora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo-
gada empresaria artesana soldadora encofradora instaladora
educadora farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga
veterinaria carnicera electricista marinera maestra pintora

6

CONCLUSIONES,
RECOMENDACIONES Y
PROPUESTAS DE
ACTUACIÓN

6

Conclusiones, recomendaciones y propuestas de actuación

La segregación por razón de género, tanto sectorial como ocupacional (ramas de actividad, ocupaciones y acceso a puestos de responsabilidad), es una característica del mercado laboral de Murcia.

Son las mujeres quienes se concentran en menos sectores y en menos ocupaciones, en tanto que los hombres se encuentran más repartidos. Es decir, los efectos adversos de la segregación observada recaen principalmente sobre la población femenina, de modo que las mujeres están limitadas a una gama más estrecha de sectores y ocupaciones que los hombres, y a puestos de trabajo inferiores en términos jerárquicos.

Si bien la segregación sectorial ha disminuido en la última década, de forma que las mujeres van accediendo a más sectores y actividades, la ocupacional ha empeorado, lo que se refleja en que ciertas categorías ocupacionales han incrementado su carácter masculino (puestos directivos y trabajos manuales relacionados con el sector primario, la industria y la construcción), en tanto que otras han intensificado su carácter femenino (tareas no manuales, fundamentalmente del sector servicios). Los estereotipos de género, muy presentes en el conjunto de la sociedad murciana, constituyen el elemento fundamental que explica gran parte de la segregación existente. Los mismos contribuyen al mantenimiento de las desigualdades, dado que influyen en las decisiones individuales sobre educación, formación, participación en el mercado de trabajo, aspiraciones laborales, reparto de las tareas domésticas y familiares, etc.

Por tanto, son las barreras socioculturales las que dificultan el acceso de mujeres y hombres a tareas diferentes, “tradicionalmente” masculinas o femeninas. Estas barreras se reflejan tanto en las elecciones de las personas trabajadoras, a la hora de optar por un puesto de trabajo y sus aspiraciones de ascenso en la escala ocupacional, como por el empresariado al momento de seleccionar a un/a candidato/a para determinado puesto, al efectuar la asignación de tareas en el mismo, y al considerar sus posibilidades de progreso.

Como consecuencia directa de esta asignación de “roles tradicionales”, las responsabilidades familiares y de cuidados del hogar recaen sobre la mujer. Esta discriminación de tareas en el entorno familiar es asumida tanto por hombres como por mujeres, de modo que aquellas que participan en el mercado laboral deben soportar una doble jornada, dentro y fuera del hogar. Así, las trabajadoras se ven obligadas a compaginar la vida personal con la profesional, optando por ocupaciones que les permitan atender las necesidades de su hogar y a sus responsabilidades familiares.

De esta manera, el precio que deben pagar las mujeres por participar en el mercado laboral y contribuir económicamente en sus hogares se traduce en dobles jornadas, lo cual a su vez les impide participar en acciones de capacitación, recreativas, políticas, sociales,... particularmente, en los casos estudiados, las facilidades como la flexibilidad de horarios en el trabajo parecen haber contribuido a reforzar la “división sexual del trabajo”, basada en estereotipos de género que determinan la asignación de los roles en los ámbitos público y privado.

Estos factores contribuyen a perpetuar las desigualdades de género en el mercado laboral y en el propio entorno familiar, siendo todo ello el reflejo del desequilibrio social existente, modelo que según parece tiende a perpetuarse, al ser transmitido entre generaciones.

La implicación directa de los resultados comentados en los párrafos precedentes, se traduce en que la reducción de la segregación laboral por razón de género sólo puede lograrse modificando las actitudes, los estereotipos, y las normas sociales, lo cual no es una tarea fácil ni mucho menos inmediata. Estos cambios requieren la participación activa de los diferentes agentes implicados (el empresariado, las personas demandantes de empleo, mujeres y hombres, las instituciones públicas, las familias,...) e involucran fundamentalmente un proceso continuo, desde edades tempranas, de formación y sensibilización. Es necesario poner en marcha políticas encaminadas hacia la educación en igualdad, que permita concienciar a las familias de la necesidad de articular la corresponsabilidad en el reparto del trabajo doméstico y familiar. Se trata, tal cual se señala en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, de que la conciliación sea hacer compatible, para ambos sexos, tener familia y tener trabajo.

Adicionalmente, en un contexto de mediano plazo, la Administración debe contribuir al cambio facilitando la conciliación entre la vida laboral y la familiar y personal, promoviendo acciones que permitan conciliar las esferas públicas y privada, fomentando una cultura laboral más igualitaria y conciente de las necesidades individuales y las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores, proporcionando un marco legal e institucional consecuente con la política de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo y facilitando la estabilidad en el empleo,....

Resulta fundamental que los servicios públicos relacionados con el empleo acompañen y fomenten la redistribución de trabajos tradicionalmente realizados por las mujeres o por los hombres.

El Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias puede constituirse, como entidad, en agente promotor del cambio, dado que en sus funciones de fomento del empleo, mejora de la formación de las personas trabajadoras, y ayuda en la búsqueda de empleo y la colocación de los ciudadanos y ciudadanas de la Región, tiene relación y efecto directo sobre las partes involucradas en el proceso de oferta y demanda de un puesto de trabajo. Los servicios allí ofrecidos son para la mayoría de las ciudadanas y ciudadanos, la primera instancia de acercamiento al mundo laboral y precisamente por eso, su influencia puede ser determinante.

El papel del Servicio Regional de Empleo y Formación es fundamental para intervenir a favor de la igualdad de oportunidades, contribuyendo con su intervención a evitar que el funcionamiento del mercado laboral reproduzca los estereotipos socialmente establecidos.

Frente a esta situación, como punto de partida, resulta indispensable que los diferentes actores que intervienen en el proceso de búsqueda de empleo y que intermedian entre las personas trabajadoras y las empresas demandantes, se responsabilicen de la incorporación de la perspectiva de género al funcionamiento de todo este proceso.

Por tanto, es necesario que quienes ejercen estas funciones reciban cualificación en materia de igualdad, y conozcan las relaciones de género que afectan a la participación laboral, principalmente de las mujeres, de modo que sean capaces de adaptar sus métodos de trabajo a las necesidades de las mismas, y de promover los cambios pertinentes en hombres y mujeres trabajadoras, y en las entidades empleadoras. Deben desarrollarse métodos y estrategias para la incorporación de la perspectiva de género en los programas y proyectos que apoyan la inserción laboral, el desarrollo de carrera profesional o la creación de empleo. De mismo modo, la formación continua y la orientación profesional deben estar libres de todo estereotipo, es decir que las y los profesionales involucrados en estas funciones deben recibir sensibilización y formación en la materia.

Una vez planteado el punto de partida, a continuación, se presentan algunas propuestas específicas



de actuación, cuyo objetivo fundamental es contribuir a la disminución de la segregación por género en el mercado de trabajo murciano. Las mismas, se ordenan según los ámbitos de competencia del Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región.

Propuestas de actuación

Coordinación institucional

Mejorar la coordinación, colaboración y comunicación entre los organismos públicos implicados..., para diseñar y desarrollar acciones conjuntas que contribuyan a reducir las desigualdades por razón de género en el mercado laboral.

En este sentido, impulsar el desarrollo de protocolos de colaboración, en la medida en que se detecten necesidades, para desarrollar actuaciones en los ámbitos educativo, familiar, laboral y social que, incorporando el enfoque integrado de género en las políticas públicas, promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Sensibilización

Sensibilizar, formar, e informar a instituciones públicas y privadas, y a la sociedad en su conjunto, en materia de igualdad de género en el empleo

- Desarrollar acciones de sensibilización en las familias sobre igualdad de género y modelos de familia.
- Fomentar acuerdos/convenios con empresas para realizar acciones de difusión sobre empleo femenino en sectores *masculinizados* y empleo masculino en sectores *feminizados*.
- Desarrollar acciones informativas y de sensibilización en las empresas sobre mujeres y el empleo, los incentivos a la contratación de las mismas, y recursos disponibles para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar y la laboral.
- Potenciar la difusión de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos en las empresas que incorporen en sus plantillas medidas de conciliación.
- Diseñar acciones para la promoción de la responsabilidad social corporativa en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Poner en marcha campañas de sensibilización en la escuela y los centros formativos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, corresponsabilidad, y mercado de trabajo.
- Realizar/promover acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades en el empleo a personal técnico de la Administración Pública, profesorado, personal técnico del movimiento asociativo y profesionales de atención directa.
- Fomentar la constitución de foros participativos formales, en los que estén representados agentes sociales, políticos y económicos, que se reúnan con el objetivo de analizar y proponer actuaciones destinadas a mejorar las condiciones para la conciliación de la vida personal y profesional. Con este se logra un triple objetivo; la sensibilización de los agentes implicados, promotores del cambio, la concientización sobre las carencias existentes en la materia, y la realización de propuestas de mejora.
- Realizar acciones de difusión de buenas prácticas en diferentes aspectos relacionados con la

igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, en colaboración con los agentes económicos y sociales y el movimiento asociativo.

Facilitar a las familias, el empresariado, el movimiento asociativo y la sociedad en general, el conocimiento de los recursos existentes para fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo de hombres y mujeres.

- Diseñar y poner en marcha acciones de información y asesoramiento sobre los recursos de formación y empleo disponibles, haciendo especial hincapié en las oportunidades de integración económica y social de la mujer que pueden derivarse de la formación y el empleo.
- Realizar campañas informativas a través de los medios de comunicación de las actuaciones que se llevan a cabo.
- Hacer una guía de los recursos disponibles y distribuirla.
- Sensibilizar y formar al empresariado sobre los beneficios de una buena gestión del tiempo en las empresas (armonización de horarios, flexibilización de la jornada laboral, reuniones y formación en horario laboral, etc.).

Estudios e investigación

Mejorar el conocimiento sobre la situación laboral y formativa de las personas trabajadoras en Murcia, con especial énfasis en las mujeres, para evaluar las políticas, orientar la toma de decisiones, y mantener informada y sensibilizada a la opinión pública en general.

- Realizar estudios de diversa naturaleza con relación a la formación y el empleo, con especial énfasis en el conocimiento de la situación de las mujeres. Por ejemplo:
 - Estudio diagnóstico de las condiciones de empleabilidad (nivel de formación, situación con respecto a la actividad económica, condicionantes de su situación formativa y laboral, etc.) para conocer sus características sociodemográficas, sus necesidades formativas, sus necesidades y oportunidades en el mercado de trabajo y en los puestos donde sus condiciones sean idóneas, etc.
 - Estudio de identificación de los nuevos yacimientos de empleo, que suponen una oportunidad laboral, prestando especial atención a las mujeres inactivas que desean/puedan incorporarse al mercado laboral.
 - Estudio sobre los factores condicionantes y las posibilidades del autoempleo como alternativa viable de empleo para las mujeres, que oriente el diseño de actuaciones específicas para fomentar el autoempleo.
 - Estudio de evaluación de la situación de las mujeres en las empresas en varios aspectos: perfil; tipo de ocupación, actividad y funciones desempeñadas; necesidades específicas en relación con sus responsabilidades familiares; condiciones de seguridad en el trabajo; condiciones laborales; etc.
 - Estudio de los factores que influyen en que el empresariado contrate o no a mujeres, así como la forma en que el género condiciona las contrataciones y las relaciones laborales.
 - Estudios destinados a determinar los estereotipos y barreras que impiden a mujeres incorporarse plenamente en sectores *masculinizados* y a hombres su incorporación en sectores *feminizados*.

- Desarrollar estudios orientados a establecer los nexos entre la economía de la atención del hogar y el trabajo remunerado.

- Promover la creación de una guía de buenas prácticas para la conciliación en sectores con mucha segregación.
- Desarrollar una guía de recursos disponibles para favorecer la conciliación, identificando tanto recursos públicos como privados, a disposición de la población y el empresariado de la Región.

Disponer de herramientas adecuadas para medir el progreso y detectar los retrocesos en la promoción de la igualdad en el empleo.

- Desarrollar los dispositivos de información estadística existentes en el Servicio Regional de Empleo, para consolidarlos en un sistema estadístico integrado sobre empleo y formación, que permita el análisis evolutivo.
- Promover las iniciativas de cooperación entre el Centro Regional de Estadística de Murcia, el Instituto de la Mujer, y el Servicio de Formación y Empleo, con el objetivo de institucionalizar la utilización de indicadores de género.
- Diseñar metodologías que permitan captar fenómenos como el trabajo “en negro”, el trabajo reproductivo no remunerado, y la prestación y utilización de servicios sociales en los hogares.

Orientación e intermediación

Potenciar servicios de orientación e intermediación dotados de personal especializado en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, contribuyendo a una mejora de la eficacia a los mecanismos actuales.

- Favorecer la complementariedad de la gestión de todos los programas de orientación del Servicio Regional de Empleo y Formación.
- Desarrollar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades para el empleo entre mujeres y hombres, para el personal de la Administración Pública especializado en orientación e intermediación laboral.
- Proporcionar orientación y asesoría continua sobre igualdad de oportunidades.
- Tener en cuenta, al diseñar los servicios de formación y orientación laboral, los potenciales problemas de conciliación de la vida personal y familiar de las personas beneficiarias, con la realización de acciones destinadas a lograr su acceso al mercado laboral.

Intervenir a favor de la igualdad de oportunidades en aquellos sectores que presenten segregación, teniendo en cuenta a todos los actores que participan en los mismos (mujeres y hombres desempleados, personal técnico de intermediación, empresariado,...)

- Aprovechar los mecanismos existentes para facilitar el contacto y el conocimiento mutuo entre las empresas de sectores masculinizados y las mujeres trabajadoras, y las de sectores *feminizados* y hombres trabajadores.
- Promover acciones de difusión dirigidas a responsables de los procesos de selección en las empresas sobre aptitudes de las mujeres e incentivos a la contratación, que garanticen la concurrencia en

igualdad de oportunidades de las mismas, en colaboración con asociaciones de empresarios, sindicatos y el movimiento asociativo.

- Diseñar itinerarios de inserción destinados a promover la empleabilidad de las mujeres en sectores *masculinizados*, y de los hombres en sectores *feminizados*, respectivamente.
- Desarrollar acciones de orientación, motivación, y formación para el empleo y la inserción, destinados a mujeres con dificultades de empleabilidad.
- En relación a la formación e intermediación laboral, hacer un seguimiento permanente de la trayectoria laboral de las personas en especial situación de vulnerabilidad, de acuerdo a sus necesidades y género, y sobre los diferentes programas en que han participado.

Velar por una transición de la enseñanza al mundo laboral libre de desigualdades de género

- Promover la colaboración de los departamentos de orientación de los centros educativos con los servicios de orientación y de intermediación del Servicio Regional de Empleo y Formación, para el diseño de itinerarios personalizados de inserción profesional, que incorporen la perspectiva de género.
- Prestar especial atención a la orientación profesional de los y las jóvenes en el momento de transición de la enseñanza al mundo laboral, ofreciendo orientación e información específica de modo que la elección de chicos y chicas no esté condicionada por estereotipos de género.

Formación para el empleo

Proporcionar una formación para el empleo eficaz, de calidad y diversificada, que incorpore la perspectiva de género, para hacer frente a las necesidades de las personas trabajadoras y del mercado laboral.

- Fomentar la formación profesional ocupacional para personas trabajadoras en especialidades requeridas por el mercado laboral, incentivando la participación de mujeres y hombres, más allá del sector de que se trate.
- Potenciar medidas en las que se aproveche el vínculo entre la formación profesional ocupacional y la contratación laboral, para contribuir a la disminución de la segregación. Como ejemplo:
 - Considerar la financiación de cursos para mujeres con compromiso de contratación en sectores *masculinizados*.
 - Focalizar los cursos de capacitación de manera de insertar a las mujeres en trabajos más “masculinos”, rompiendo con la lógica de capacitarlas en tareas que sean una extensión del trabajo doméstico.
 - Considerar la financiación de cursos para hombres con compromiso de contratación en sectores
 - Completar las actividades formativas con prácticas no laborales en empresas, como instrumento complementario de la formación profesional, en aquellos casos con problemas de inserción/reinserción.
- Financiar estudios para evaluar el resultado de los cursos de Formación Profesional Ocupacional dirigidos a mujeres, así como detectar necesidades formativas y orientar los contenidos formativos hacia los requerimientos del mercado laboral.



Fomento de la contratación

Aumentar la contratación de mujeres y hombres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas/os, con acciones que mejoren el conocimiento de las aptitudes y potencialidades de la contratación de trabajadoras y trabadores por parte del empresariado.

- Realizar acciones de difusión sobre los incentivos a la contratación de mujeres existentes, en colaboración con los agentes económicos y sociales y el movimiento asociativo, para fomentar su conocimiento y utilización por parte del empresariado.
- Desarrollar ayudas para el empleo que contemplen acciones de orientación, asesoramiento y acompañamiento a las mujeres trabajadoras.
- Fomentar la incorporación de hombres en aquellos sectores feminizados con una demanda que no está plenamente satisfecho (por ejemplo: Talleres de inserción en el sector socio-sanitario, destinados a hombres en situación de desempleo. Esto, con el objeto de una toma de contacto con un sector en auge, que a pesar de la existencia de oportunidades de empleo, no es habitual la presencia de hombres, sino que tiene una marcada presencia femenina).

Apoyo al autoempleo y creación de empresas

Fomentar la iniciativa empresarial de autoempleo de las personas en situación de desempleo, especialmente entre las mujeres

- Realizar acciones de sensibilización para promover proyectos de autoempleo, fundamentalmente entre las mujeres, que fomenten la autoconfianza de las mismas ante el reto de crear una empresa, informen sobre los recursos de apoyo al autoempleo disponibles, etc.
- Realizar acciones de difusión de experiencias de autoempleo de mujeres, dirigidas a mujeres.
- Impulsar las iniciativas de autoempleo femenino en sectores típicamente masculinos.

Diseñar, mejorar, y poner en marcha instrumentos eficaces de apoyo al autoempleo de mujeres y hombres

- Diseñar y experimentar fórmulas de financiación de proyectos de autoempleo teniendo en cuenta las necesidades particulares de cada colectivo, aprovechando las ya existentes (por ejemplo, microcréditos).
- Incentivar la constitución de trabajadoras autónomas con ayudas que faciliten el inicio de su actividad empresarial.
- Diseñar fórmulas de apoyo a la conciliación de personas empleadas por cuenta propia.
- Impartir formación sobre el papel de las TICs para favorecer la conciliación, destinadas a microempresarios/as.

doctora arquitecta panadera fontanera abogada empresaria artesana
soldadora encofradora instaladora educadora farmacéutica
científica notaria procuradora psicóloga veterinaria carnicera
electricista marinera maestra pintora investigadora economista
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora
química editora publicista traductora restauradora carpintera
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empr
saria artesana soldadora encofradora instaladora educadora
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria
carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera
conductora química editora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada traductora carpintera diseñadora profesora realizadora
farmacéutica panadera doctora economista procuradora farma
céutica arquitecta fontanera doctora arquitecta panadera
fontanera abogada empresaria soldadora encofradora
instaladora educadora farmacéutica notaria procuradora
panadera doctora economista farmacéutica archi
tecta fontanera abogada panadera fontanera
abogada empresaria encofradora doctora
arquitecta panadera empresaria artesana
soldadora encofradora traductora farmacéutica
científica notaria procuradora veterinaria carnicera
electricista marinera maestra pintora investigadora economista
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora
química editora publicista traductora restauradora carpintera
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empr
saria artesana soldadora encofradora instaladora educadora
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria
carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera con
ductora química editora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada traductora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo
gada empresaria artesana soldadora farmacéutica arquitecta
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo
gada empresaria artesana soldadora encofradora instaladora
educadora farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga
veterinaria carnicera electricista marinera maestra pintora



APÉNDICE

7 Apéndice

7.1. Descomposición de los cambios en el ID

Sea ID_t el índice de Duncan en la muestra t , donde $t=0,1$ se refiere a un año determinado, el ID puede escribirse como:

$$ID_t = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{q_{it} T_{it}}{\sum_i q_{it} T_{it}} - \frac{p_{it} T_{it}}{\sum_i p_{it} T_{it}} \right|$$

Donde, en términos ocupacionales, dada la ocupación i en la muestra t , T_{it} representa el número total de trabajadores y trabajadoras, q_{it} indica el porcentaje de mujeres, y $p_{it}=1-q_{it}$ el porcentaje de hombres. Así, la diferencia del índice para dos muestras determinadas 0 y 1 viene dada por:

$$\Delta ID = ID_1 - ID_0 = \sum_i \left| \frac{q_{i1} T_{i1}}{\sum_i q_{i1} T_{i1}} - \frac{p_{i1} T_{i1}}{\sum_i p_{i1} T_{i1}} \right| - \sum_i \left| \frac{q_{i0} T_{i0}}{\sum_i q_{i0} T_{i0}} - \frac{p_{i0} T_{i0}}{\sum_i p_{i0} T_{i0}} \right|$$

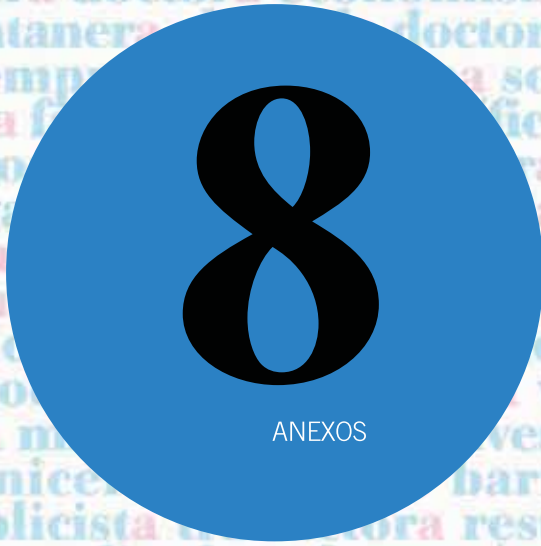
El efecto distribución de pasar de la muestra 0 a la 1 se obtiene manteniendo constantes las proporciones q_{i0} y p_{i0} , y cambiando la distribución de los T_i .

$$M1 = \frac{1}{2} \left\{ \sum_i \left| \frac{q_{i0} T_{i1}}{\sum_i q_{i0} T_{i1}} - \frac{p_{i0} T_{i1}}{\sum_i p_{i0} T_{i1}} \right| - \sum_i \left| \frac{q_{i0} T_{i0}}{\sum_i q_{i0} T_{i0}} - \frac{p_{i0} T_{i0}}{\sum_i p_{i0} T_{i0}} \right| \right\}$$

El efecto composición se obtiene al comparar la distribución en 0 con la distribución en 1, manteniendo constante la estructura ocupacional y modificando las proporciones por sexos dentro de cada ocupación:

$$C1 = \frac{1}{2} \left\{ \sum_i \left| \frac{q_{i1} T_{i0}}{\sum_i q_{i1} T_{i0}} - \frac{p_{i1} T_{i0}}{\sum_i p_{i1} T_{i0}} \right| - \sum_i \left| \frac{q_{i0} T_{i0}}{\sum_i q_{i0} T_{i0}} - \frac{p_{i0} T_{i0}}{\sum_i p_{i0} T_{i0}} \right| \right\}$$

doctora arquitecta panadera fontanera abogada empresaria artesana
soldadora encofradora instaladora educadora farmacéutica
científica notaria procuradora psicóloga veterinaria carnicera
electricista marinera maestra pintora investigadora economista
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora
química editora publicista traductora restauradora carpintera
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empre
saria artesana soldadora encofradora instaladora educadora
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinaria
carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera
conductora química editora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada traductora carpintera diseñadora profesora realizadora
farmacéutica panadera doctora economista procuradora farma
céutica arquitecta fontanera doctora arquitecta panadera
fontanera abogada empresaria soldadora encofradora
instaladora educadora científica notaria procuradora
panadera doctora economista profesora farmacéutica archi
tecta fontanera abogada traductora panadera fontaner
abogada empresaria encofradora doctora
arquitecta panadera empresaria artesan
soldadora encofradora traductora farmacéutica
científica notaria procuradora veterinaria carnicera
electricista marinera maestra pintora investigadora economista
jueza chapista carnicera jardinera barrendera conductora
química editora publicista traductora restauradora carpintera
diseñadora profesora realizadora farmacéutica panadera doctora
economista procuradora farmacéutica arquitecta fontanera
abogada doctora arquitecta panadera fontanera abogada empre
saria artesana soldadora encofradora instaladora educadora
farmacéutica científica notaria procuradora psicóloga veterinari
carnicera electricista marinera maestra pintora investigadora
economista jueza chapista carnicera jardinera barrendera con
ductora química editora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitect
fontanera abogada traductora publicista traductora restauradora
carpintera diseñadora profesora realizadora farmacéutica pana
dera doctora economista procuradora farmacéutica arquitect
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo
gada empresaria artesana soldadora farmacéutica arquitect
fontanera abogada doctora arquitecta panadera fontanera abo
gada empresaria artesana soldadora encofradora instalador
educadora farmacéutica científica notaria procuradora psicólogo
veterinaria carnicera electricista marinera maestra pintora



ANEXOS

8 Anexos

8.1. Anexo Capítulo 4: Tablas indicadores de participación, representación, y concentración Participación (1), Representación (2) y Concentración (3) de las personas ocupadas por sexo, según las 87 divisiones de la CNAE 2009 (4). Murcia, año 2008

> 90

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y óptico	100,00	2,45	0,08	0,00	0,00	0,00
97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	100,00	2,45	8,91	0,00	0,00	0,00
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades	100,00	2,45	0,27	0,00	0,00	0,00
87 Asistencia en establecimientos residenciales	92,54	2,27	1,58	7,46	0,13	0,09
14 Confección de prendas de vestir	87,51	2,14	0,65	12,49	0,21	0,06
79 Actividades agencias de viajes, operadores turísticos, serv. reservas	85,18	2,09	0,43	14,82	0,25	0,05
96 Otros servicios personales	84,88	2,08	2,94	15,12	0,26	0,36
13 Industria textil	80,89	1,98	0,85	19,11	0,32	0,14
78 Actividades relacionadas con el empleo	78,72	1,93	0,22	21,28	0,36	0,04
86 Actividades sanitarias	72,93	1,79	7,34	27,07	0,46	1,88
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	72,00	1,76	1,45	28,00	0,47	0,39
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultor	71,04	1,74	0,24	28,96	0,49	0,07
94 Actividades asociativas	68,42	1,68	0,58	31,58	0,53	0,18
75 Actividades veterinarias	66,78	1,64	0,19	33,22	0,56	0,07
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de TV, grabación	66,58	1,63	0,18	33,42	0,56	0,06
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	63,36	1,55	3,64	36,64	0,62	1,45
68 Actividades inmobiliarias	60,54	1,48	0,91	39,46	0,67	0,41
85 Educación	60,32	1,48	7,85	39,68	0,67	3,56
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	59,97	1,47	0,57	40,03	0,68	0,26
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	56,64	1,39	12,25	43,36	0,73	6,47
55 Servicios de alojamiento	55,91	1,37	0,51	44,09	0,74	0,28
56 Servicios de comidas y bebidas	54,46	1,33	7,35	45,54	0,77	4,24
35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	50,00	1,23	0,10	50,00	0,84	0,07
46 Comercio por mayor e intermediarios, excepto de vehículos motor y motocicletas	47,79	1,17	8,90	52,21	0,88	6,71
15 Industria del cuero y del calzado	47,18	1,16	0,28	52,82	0,89	0,22
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social	46,46	1,14	0,54	53,54	0,90	0,43

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	45,65	1,12	1,14	54,35	0,92	0,93
11 Fabricación de bebidas	43,51	1,07	0,38	56,49	0,95	0,34
22 Fabricación de productos de caucho y plásticos	43,43	1,06	0,83	56,57	0,96	0,75
50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores	42,98	1,05	0,13	57,02	0,96	0,12
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	42,45	1,04	1,34	57,55	0,97	1,25
20 Industria química	41,96	1,03	0,55	58,04	0,98	0,52
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	39,66	0,97	1,11	60,34	1,02	1,16
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	39,64	0,97	0,27	60,36	1,02	0,28
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolque	38,95	0,95	0,23	61,05	1,03	0,25
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	38,54	0,94	0,22	61,46	1,04	0,24
82 Activ. administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	38,51	0,94	0,16	61,49	1,04	0,17
73 Publicidad y estudios de mercado	38,42	0,94	0,22	61,58	1,04	0,24
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	37,95	0,93	4,60	62,05	1,05	5,19
10 Industria de la alimentación	37,94	0,93	2,95	62,06	1,05	3,33
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	37,26	0,91	0,45	62,74	1,06	0,52
21 Fabricación de productos farmacéuticos	36,02	0,88	0,11	63,98	1,08	0,14
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	35,50	0,87	0,15	64,50	1,09	0,19
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	35,13	0,86	7,75	64,87	1,10	9,87
61 Telecomunicaciones	34,95	0,86	0,30	65,05	1,10	0,38
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	33,87	0,83	0,22	66,13	1,12	0,29
77 Actividades de alquiler	31,34	0,77	0,08	68,66	1,16	0,12
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	29,59	0,73	0,57	70,41	1,19	0,93
36 Captación, depuración y distribución de agua	27,33	0,67	0,19	72,67	1,23	0,35
53 Actividades postales y de correos	27,06	0,66	0,23	72,94	1,23	0,43
72 Investigación y desarrollo	26,81	0,66	0,08	73,19	1,24	0,15
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	25,93	0,64	0,08	74,07	1,25	0,16
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	25,11	0,62	0,32	74,89	1,27	0,65
58 Edición	17,18	0,42	0,09	82,82	1,40	0,31
31 Fabricación de muebles	16,77	0,41	0,65	83,23	1,41	2,24
80 Actividades de seguridad e investigación	16,17	0,40	0,20	83,83	1,42	0,70
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	11,08	0,27	0,63	88,92	1,50	3,48
41 Construcción de edificios	10,59	0,26	2,11	89,41	1,51	12,27
49 Transporte terrestre y por tubería	10,56	0,26	0,75	89,44	1,51	4,41
42 Ingeniería civil	9,51	0,23	0,26	90,49	1,53	1,72
43 Actividades de construcción especializada	8,89	0,22	1,12	91,11	1,54	7,89
16 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	8,01	0,20	0,08	91,99	1,55	0,62
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas	7,93	0,19	0,07	92,07	1,56	0,52



	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	7,73	0,19	0,13	92,27	1,56	1,05
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	6,58	0,16	0,10	93,42	1,58	0,96
23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	5,89	0,14	0,12	94,11	1,59	1,37
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	5,32	0,13	0,23	94,68	1,60	2,76
63 Servicios de información	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,07
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,04
03 Pesca y acuicultura	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,31
32 Otras industrias manufactureras	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,27
08 Otras industrias extractivas	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,22
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,27
30 Fabricación de otro material de transporte	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,67
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,80
06 Extracción de crudo de petróleo y gas natural	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,04
19 Coquerías y refino de petróleo	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,31
99 Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,07
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,17
51 Transporte aéreo						
02 Silvicultura y explotación forestal						
12 Industria del tabaco						
17 Industria del papel						
07 Extracción de minerales metálicos						
05 Extracción de antracita, hulla y lignito						
39 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión						
09 Actividades de apoyo a las industrias extractivas						
Total	40,81	1,00	1,00	59,19	1,00	100,00

> 92

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 2008).

(1) Participación de las mujeres (hombres) en cada uno de los sectores, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) sobre el empleo total en cada sector.

(2) Representación de las mujeres (hombres) en cada sector, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en ese sector, dividido por el porcentaje de mujeres (hombres) en el empleo total.

(3) Concentración de las mujeres (hombres) en cada sector, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en el sector sobre el empleo total de mujeres (hombres).

(4) Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Participación (1), Representación (2) y Concentración (3) de las personas ocupadas por sexo, según las 87 divisiones de la CNAE 2009 (4). España, año 2008

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	93,79	2,24	8,28	6,21	0,11	0,40
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	87,62	2,09	1,57	12,38	0,21	0,16
87 Asistencia en establecimientos residenciales	87,25	2,08	2,13	12,75	0,22	0,22
96 Otros servicios personales	81,26	1,94	2,71	18,74	0,32	0,45
78 Actividades relacionadas con el empleo	79,09	1,89	0,28	20,91	0,36	0,05
14 Confección de prendas de vestir	77,09	1,84	0,88	22,91	0,39	0,19
86 Actividades sanitarias	72,67	1,73	7,41	27,33	0,47	2,01
79 Actividades agencias de viajes, operadores turísticos, serv. reservas	71,41	1,70	0,52	28,59	0,49	0,15
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	68,76	1,64	4,53	31,24	0,54	1,49
85 Educación	64,60	1,54	8,80	35,40	0,61	3,48
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	62,07	1,48	14,43	37,93	0,65	6,37
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades	61,03	1,46	0,27	38,97	0,67	0,13
75 Actividades veterinarias	59,17	1,41	0,10	40,83	0,70	0,05
82 Activ. administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	59,16	1,41	0,50	40,84	0,70	0,25
12 Industria del tabaco	58,34	1,39	0,04	41,66	0,72	0,02
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	56,91	1,36	2,17	43,09	0,74	1,18
94 Actividades asociativas	56,89	1,36	0,59	43,11	0,74	0,32
55 Servicios de alojamiento	56,72	1,35	2,22	43,28	0,75	1,22
56 Servicios de comidas y bebidas	55,28	1,32	7,35	44,72	0,77	4,29
68 Actividades inmobiliarias	53,55	1,28	0,77	46,45	0,80	0,49
09 Actividades de apoyo a las industrias extractivas	53,51	1,28	0,01	46,49	0,80	0,00
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social	52,35	1,25	0,81	47,65	0,82	0,53
73 Publicidad y estudios de mercado	51,62	1,23	0,57	48,38	0,83	0,38
63 Servicios de información	51,45	1,23	0,11	48,55	0,84	0,08
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultor	50,96	1,22	0,36	49,04	0,84	0,25
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	49,83	1,19	0,34	50,17	0,86	0,25
21 Fabricación de productos farmacéuticos	49,21	1,17	0,39	50,79	0,87	0,29
58 Edición	46,69	1,11	0,45	53,31	0,92	0,37
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	45,17	1,08	0,57	54,83	0,94	0,50
13 Industria textil	44,15	1,05	0,43	55,85	0,96	0,39
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	43,64	1,04	0,31	56,36	0,97	0,29
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	43,04	1,03	1,62	56,96	0,98	1,55
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	40,94	0,98	6,11	59,06	1,02	6,37
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	40,89	0,97	0,71	59,11	1,02	0,74
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	40,74	0,97	0,24	59,26	1,02	0,25
10 Industria de la alimentación	40,23	0,96	2,09	59,77	1,03	2,25
06 Extracción de crudo de petróleo y gas natural	39,84	0,95	0,02	60,16	1,04	0,02
15 Industria del cuero y del calzado	39,84	0,95	0,28	60,16	1,04	0,30
51 Transporte aéreo	38,90	0,93	0,23	61,10	1,05	0,26

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	38,40	0,92	0,27	61,60	1,06	0,31
72 Investigación y desarrollo	38,01	0,91	0,25	61,99	1,07	0,29
61 Telecomunicaciones	35,42	0,84	0,66	64,58	1,11	0,87
53 Actividades postales y de correos	34,55	0,82	0,50	65,45	1,13	0,69
39 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión	33,81	0,81	0,02	66,19	1,14	0,03
99 Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	33,12	0,79	0,01	66,88	1,15	0,01
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	31,94	0,76	0,81	68,06	1,17	1,24
46 Comercio al por mayor e intermediarios, excepto de vehículos de motor y motocicletas	31,83	0,76	3,07	68,17	1,17	4,74
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	29,50	0,70	2,56	70,50	1,21	4,42
20 Industria química	28,19	0,67	0,44	71,81	1,24	0,82
77 Actividades de alquiler	27,64	0,66	0,17	72,36	1,25	0,32
11 Fabricación de bebidas	27,38	0,65	0,19	72,62	1,25	0,36
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	27,26	0,65	0,17	72,74	1,25	0,33
32 Otras industrias manufactureras	27,10	0,65	0,16	72,90	1,26	0,32
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	27,07	0,65	0,35	72,93	1,26	0,68
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas	26,50	0,63	0,67	73,50	1,27	1,34
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	26,47	0,63	0,46	73,53	1,27	0,92
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y óptico	25,71	0,61	0,16	74,29	1,28	0,32
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de TV, grabación	24,72	0,59	0,11	75,28	1,30	0,24
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	23,14	0,55	0,27	76,86	1,32	0,66
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolque	23,12	0,55	0,65	76,88	1,32	1,57
36 Captación, depuración y distribución de agua	21,65	0,52	0,11	78,35	1,35	0,29
80 Actividades de seguridad e investigación	20,59	0,49	0,34	79,41	1,37	0,93
22 Fabricación de productos de caucho y plásticos	20,01	0,48	0,24	79,99	1,38	0,70
35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	19,93	0,48	0,16	80,07	1,38	0,45
50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores	19,50	0,46	0,05	80,50	1,39	0,16
03 Pesca y acuicultura	17,53	0,42	0,10	82,47	1,42	0,33
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	16,20	0,39	0,29	83,80	1,44	1,08
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	16,17	0,39	0,75	83,83	1,44	2,79
23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	16,11	0,38	0,39	83,89	1,44	1,47
30 Fabricación de otro material de transporte	15,77	0,38	0,12	84,23	1,45	0,48
31 Fabricación de muebles	14,71	0,35	0,30	85,29	1,47	1,27
17 Industria del papel	14,13	0,34	0,07	85,87	1,48	0,32
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	13,67	0,33	0,62	86,33	1,49	2,82

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	12,36	0,29	0,09	87,64	1,51	0,48
16 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	10,88	0,26	0,14	89,12	1,53	0,85
02 Silvicultura y explotación forestal	10,79	0,26	0,04	89,21	1,54	0,22
19 Coquerías y refino de petróleo	10,63	0,25	0,02	89,37	1,54	0,13
49 Transporte terrestre y por tubería	10,01	0,24	0,71	89,99	1,55	4,58
42 Ingeniería civil	9,50	0,23	0,21	90,50	1,56	1,46
07 Extracción de minerales metálicos	8,78	0,21	0,00	91,22	1,57	0,01
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	8,47	0,20	0,10	91,53	1,58	0,78
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	7,77	0,19	0,10	92,23	1,59	0,88
41 Construcción de edificios	6,76	0,16	1,07	93,24	1,61	10,69
43 Actividades de construcción especializada	6,76	0,16	0,79	93,24	1,61	7,85
05 Extracción de antracita, hulla y lignito	6,02	0,14	0,00	93,98	1,62	0,05
08 Otras industrias extractivas	5,88	0,14	0,03	94,12	1,62	0,35
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	3,00	0,07	0,00	97,00	1,67	0,05
TOTAL	41,94	1,00	100,00	58,06	1,00	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 2008).

(1) Participación de las mujeres (hombres) en cada uno de los sectores, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) sobre el empleo total en cada sector.

(2) Representación de las mujeres (hombres) en cada sector, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en ese sector, dividido por el porcentaje de mujeres (hombres) en el empleo total.

(3) Concentración de las mujeres (hombres) en cada sector, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en el sector sobre el empleo total de mujeres (hombres).

(4) Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Participación (1), Representación (2) y Concentración (3) de las personas ocupadas por sexo, según los 66 sub-grupos principales de la CON 1994 (4). Murcia, año 2008

> 96

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios	93,51	2,29	2,29	6,49	0,11	0,65
51 Trabajadores de los servicios personales	86,24	2,11	2,11	13,76	0,23	0,93
43 Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente	80,67	1,98	1,98	19,33	0,33	0,52
97 Peones de las industrias manufactureras	76,88	1,88	1,88	23,12	0,39	1,25
44 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente	72,99	1,79	1,79	27,01	0,46	1,49
26 Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas, ingeniería y asimilados	70,89	1,74	1,74	29,11	0,49	0,60
46 Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público	70,23	1,72	1,72	29,77	0,50	0,55
31 Técnicos de las ciencias naturales y de la sanidad	68,44	1,68	1,68	31,56	0,53	0,51
32 Técnicos en educación infantil, instructores de vuelo, navegación y conducción de vehículos	68,02	1,67	1,67	31,98	0,54	0,11
53 Dependientes de comercio y asimilados	66,13	1,62	1,62	33,87	0,57	2,91
45 Empleados de trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas	64,53	1,58	1,58	35,47	0,60	0,29
28 Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en la enseñanza	64,44	1,58	1,58	35,56	0,60	1,57
50 Trabajadores de los servicios de restauración	61,75	1,51	1,51	38,25	0,65	2,71
34 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa	61,49	1,51	1,51	38,51	0,65	1,90
12 Gerencia de empresas de comercio con menos de 10 asalariados	56,72	1,39	1,39	43,28	0,73	0,55
10 Poder ejecutivo y legislativo y dirección de las administraciones públicas; dirección de organizaciones de interés	53,53	1,31	1,31	46,47	0,79	0,09
83 Operadores de máquinas fijas	53,35	1,31	1,31	46,65	0,79	1,65
20 Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, 50,84	50,84	1,25	1,25	49,16	0,83	1,36
78 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	50,06	1,23	1,23	49,94	0,84	1,03
40 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	47,95	1,17	1,17	52,05	0,88	1,31
15 Gerencia de empresas de comercio sin asalariados	47,89	1,17	1,17	52,11	0,88	0,83
35 Otros técnicos y profesionales de apoyo	46,87	1,15	1,15	53,13	0,90	1,13
21 Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad	46,70	1,14	1,14	53,30	0,90	1,24
16 Gerencia de empresas de hostelería sin asalariados	42,36	1,04	1,04	57,64	0,97	0,65
90 Trabajadores no cualificados en el comercio	41,98	1,03	1,03	58,02	0,98	0,80
94 Peones agropecuarios y de la pesca	41,28	1,01	1,01	58,72	0,99	6,09
24 Profesionales en organizaciones de empresas, profesionales en las ciencias sociales y humanas	38,12	0,93	0,93	61,88	1,05	0,53

Participación (1), Representación (2) y Concentración (3) de las personas ocupadas por sexo, según los 66 sub-grupos principales de la CON 1994 (4). España, año 2008

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
25 Escritores, artistas y otras profesiones asociadas a	36,24	0,89	0,89	63,76	1,08	0,50
27 Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad, excepto ópticos, fisioterapeutas y asimilados	33,72	0,83	0,83	66,28	1,12	0,93
41 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y asimilados	32,70	0,80	0,80	67,30	1,14	0,40
60 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	32,42	0,79	0,79	67,58	1,14	1,86
33 Profesionales de apoyo en operaciones financieras y comerciales	31,81	0,78	0,78	68,19	1,15	3,66
29 Otras profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitaria	31,15	0,76	0,76	68,85	1,16	0,48
79 Trabajadores que tratan la madera, ebanistas, trabajadores de la industria textil, confección piel, cuero, calzado y asimilados	30,11	0,74	0,74	69,89	1,18	0,84
84 Montadores y ensambladores	25,48	0,62	0,62	74,52	1,26	0,72
22 Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en la enseñanza	24,70	0,61	0,61	75,30	1,27	1,32
98 Peones del transporte y descargadores	22,27	0,55	0,55	77,73	1,31	2,03
14 Gerencia de otras empresas con menos de 10 asalariados	18,51	0,45	0,45	81,49	1,38	2,31
30 Técnicos de las ciencias físicas, químicas e ingenierías	18,27	0,45	0,45	81,73	1,38	2,05
61 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas	17,50	0,43	0,43	82,50	1,39	0,28
93 Otros trabajadores no cualificados en otros servicios	15,93	0,39	0,39	84,07	1,42	0,90
23 Profesionales del derecho	15,84	0,39	0,39	84,16	1,42	0,87
13 Gerencia de empresas de hostelería y restauración con menos de 10 asalariados	15,62	0,38	0,38	84,38	1,43	0,92
11 Dirección de empresas de 10 ó más asalariados	15,57	0,38	0,38	84,43	1,43	2,81
92 Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	12,64	0,31	0,31	87,36	1,48	1,61
00 Fuerzas armadas	6,38	0,16	0,16	93,62	1,58	0,94
52 Trabajadores de servicios de protección y seguridad	4,95	0,12	0,12	95,05	1,61	2,03
86 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	2,31	0,06	0,06	97,69	1,65	7,13
82 Encargado de operadores de máquinas fijas	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,23
70 Encargados de obra y otros encargados en la construcción	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	1,20
73 Encargados en la metalurgia y jefes de talleres mecánicos	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,07
17 Gerencia de otras empresas sin asalariados	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,19
80 Jefes de equipo y encargados en instalaciones industriales fijas	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,19
85 Maquinista de locomotora, operador de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	2,88
77 Mecánicos de precisión en metales, trabajadores de artes gráficas, ceramistas, vidrieros y artesanos de la madera, textil y del cuero	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,48



	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
76 Mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	4,63
81 Operadores de instalaciones industriales fijas y asimilados	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,47
96 Peones de la construcción	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	4,28
63 Pescadores y trabajadores cualificados en actividades piscícolas	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,25
75 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y asimilados	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	3,30
62 Trabajadores cualificados en otras actividades agrarias	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,13
72 Trabajadores de acabado de construcciones y asimilados; pintores y otros asimilados	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	5,97
74 Trabajadores de las industrias extractivas	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	0,13
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y asimilados	0,00	0,00	0,00	100,00	1,69	7,76
42 Operadores de máquinas de oficina						
95 Peones de la minería						
Total	40,81	1,00	1,00	59,19	1,00	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 2008).

(1) Participación de las mujeres (hombres) en cada una de las ocupaciones, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) sobre el empleo total en cada una de esas ocupaciones.

(2) Representación de las mujeres (hombres) en cada ocupación, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en esa ocupación, dividido por el porcentaje de mujeres (hombres) en el empleo total.

(3) Concentración de las mujeres (hombres) en cada ocupación, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en la ocupación sobre el empleo femenino (masculino) total.

(4) Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994.

Participación (1), Representación (2) y Concentración (3) de las personas ocupadas por sexo, según los 66 sub-grupos principales de la CON 1994 (4). España, año 2008

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios	94,01	2,24	15,06	5,99	0,10	0,69
51 Trabajadores de los servicios personales	85,78	2,05	8,67	14,22	0,24	1,04
26 Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas, ingeniería y asimilados	82,62	1,97	2,28	17,38	0,30	0,35
46 Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público	74,96	1,79	2,05	25,04	0,43	0,49
44 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente	74,83	1,78	4,50	25,17	0,43	1,09
28 Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en la enseñanza	74,49	1,78	3,52	25,51	0,44	0,87
43 Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente	74,47	1,78	3,58	25,53	0,44	0,89
45 Empleados de trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas	71,88	1,71	1,85	28,12	0,48	0,52
53 Dependientes de comercio y asimilados	69,60	1,66	8,88	30,40	0,52	2,80
34 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa	67,37	1,61	6,40	32,63	0,56	2,24
31 Técnicos de las ciencias naturales y de la sanidad	66,71	1,59	1,31	33,29	0,57	0,47
29 Otras profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitaria	63,80	1,52	1,05	36,20	0,62	0,43
32 Técnicos en educación infantil, instructores de vuelo, navegación y conducción de vehículos	63,56	1,52	0,38	36,44	0,63	0,16
50 Trabajadores de los servicios de restauración	57,52	1,37	6,62	42,48	0,73	3,53
24 Profesionales en organizaciones de empresas, profesionales en las ciencias sociales y humanas	57,16	1,36	1,58	42,84	0,74	0,85
20 Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en ciencias físicas, químicas,	55,36	1,32	3,00	44,64	0,77	1,75
15 Gerencia de empresas de comercio sin asalariados	52,53	1,25	1,46	47,47	0,82	0,95
21 Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad	52,49	1,25	1,71	47,51	0,82	1,12
42 Operadores de máquinas de oficina	51,87	1,24	0,07	48,13	0,83	0,05
41 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y asimilados	49,31	1,18	0,51	50,69	0,87	0,38
35 Otros técnicos y profesionales de apoyo	48,52	1,16	1,43	51,48	0,89	1,10
97 Peones de las industrias manufactureras	48,18	1,15	1,18	51,82	0,89	0,92
16 Gerencia de empresas de hostelería sin asalariados	47,59	1,13	0,60	52,41	0,90	0,48
25 Escritores, artistas y otras profesiones asociadas a	47,25	1,13	0,82	52,75	0,91	0,66
10 Poder ejecutivo y legislativo y dirección de las administraciones públicas; dirección de organizaciones de interés	42,12	1,00	0,16	57,88	1,00	0,16
23 Profesionales del derecho	41,66	0,99	0,78	58,34	1,00	0,79
90 Trabajadores no cualificados en el comercio	41,46	0,99	0,36	58,54	1,01	0,37
40 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	38,05	0,91	1,62	61,95	1,07	1,91



	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
17 Gerencia de otras empresas sin asalariados	36,65	0,87	0,41	63,35	1,09	0,52
12 Gerencia de empresas de comercio con menos de 10 asalariados	36,57	0,87	0,74	63,43	1,09	0,93
78 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	35,62	0,85	0,85	64,38	1,11	1,12
79 Trabajadores que tratan la madera, ebanistas, trabajadores de la industria textil, confección piel, cuero, calzado y asimilados	35,37	0,84	0,70	64,63	1,11	0,93
94 Peones agropecuarios y de la pesca	34,98	0,83	1,23	65,02	1,12	1,65
13 Gerencia de empresas de hostelería y restauración con menos de 10 asalariados	34,76	0,83	0,54	65,24	1,12	0,73
83 Operadores de máquinas fijas	34,31	0,82	1,88	65,69	1,13	2,60
61 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas	33,10	0,79	0,55	66,90	1,15	0,80
93 Otros trabajadores no cualificados en otros servicios	29,21	0,70	0,47	70,79	1,22	0,83
33 Profesionales de apoyo en operaciones financieras y comerciales	28,67	0,68	2,23	71,33	1,23	4,00
22 Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en la enseñanza	26,99	0,64	0,97	73,01	1,26	1,90
84 Montadores y ensambladores	24,60	0,59	0,38	75,40	1,30	0,83
92 Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	24,17	0,58	0,53	75,83	1,31	1,19
98 Peones del transporte y descargadores	23,30	0,56	0,78	76,70	1,32	1,85
30 Técnicos de las ciencias físicas, químicas e ingenierías	22,93	0,55	1,35	77,07	1,33	3,28
77 Mecánicos de precisión en metales, trabajadores de artes gráficas, ceramistas, vidrieros y artesanos de la madera, textil y del cuero	22,03	0,53	0,22	77,97	1,34	0,57
11 Dirección de empresas de 10 ó más asalariados	21,75	0,52	1,22	78,25	1,35	3,18
14 Gerencia de otras empresas con menos de 10 asalariados	21,31	0,51	0,72	78,69	1,36	1,93
27 Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad, excepto ópticos, fisioterapeutas y asimilados	19,83	0,47	0,49	80,17	1,38	1,44
82 Encargado de operadores de máquinas fijas	17,65	0,42	0,09	82,35	1,42	0,30
62 Trabajadores cualificados en otras actividades agrarias	17,36	0,41	0,10	82,64	1,42	0,34
63 Pescadores y trabajadores cualificados en actividades piscícolas	16,73	0,40	0,07	83,27	1,43	0,24
60 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	16,49	0,39	0,52	83,51	1,44	1,89
81 Operadores de instalaciones industriales fijas y asimilados	14,81	0,35	0,29	85,19	1,47	1,21
95 Peones de la minería	11,00	0,26	0,00	89,00	1,53	0,02
00 Fuerzas armadas	9,11	0,22	0,10	90,89	1,57	0,74
52 Trabajadores de servicios de protección y seguridad	7,53	0,18	0,31	92,47	1,59	2,76
74 Trabajadores de las industrias extractivas	5,78	0,14	0,02	94,22	1,62	0,21
80 Jefes de equipo y encargados en instalaciones industriales fijas	5,49	0,13	0,02	94,51	1,63	0,24

> 100

	Mujer			Varón		
	Participación (1)	Representación (2)	Concentración (3)	Particip. (1)	Represent. (2)	Concentr. (3)
86 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	2,81	0,07	0,26	97,19	1,67	6,42
85 Maquinista de locomotora, operador de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros	2,66	0,06	0,09	97,34	1,68	2,30
75 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y asimilados	2,37	0,06	0,09	97,63	1,68	2,65
76 Mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	1,65	0,04	0,10	98,35	1,69	4,46
96 Peones de la construcción	1,60	0,04	0,06	98,40	1,69	2,84
72 Trabajadores de acabado de construcciones y asimilados; pintores y otros asimilados	1,47	0,04	0,13	98,53	1,70	6,38
70 Encargados de obra y otros encargados en la construcción	1,39	0,03	0,02	98,61	1,70	0,91
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y asimilados	0,73	0,02	0,09	99,27	1,71	8,46
73 Encargados en la metalurgia y jefes de talleres mecánicos	0,00	0,00	0,00	100,00	1,72	0,38
TOTAL	41,94	1,00	100,00	58,06	1,00	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (2º trimestre de 2008).

(1) Participación de las mujeres (hombres) en cada una de las ocupaciones, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) sobre el empleo total en cada una de esas ocupaciones.

(2) Representación de las mujeres (hombres) en cada ocupación, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en esa ocupación, dividido por el porcentaje de mujeres (hombres) en el empleo total.

(3) Concentración de las mujeres (hombres) en cada ocupación, definida como el porcentaje de mujeres (hombres) en la ocupación sobre el empleo femenino (masculino) total.

(4) Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994.



8.2. Anexo Capítulo 5: Estudios de caso, versión extendida

8.2.1. Conductores y conductoras de autobuses

8.2.1.1. Del lado de las empresas

- **El perfil general de los trabajadores y trabajadoras** de la ocupación “conductor/a de autobuses” identificado por los/as empleadores/as es: hombres y mujeres con una edad comprendida entre los 40 y 55 años, casados/as y cuyo nivel de estudios es básico.

A pesar de que el número de hombres conductores es mayor que el de mujeres conductoras, cabe destacar que, en opinión de las empresas, en los últimos años, el número de mujeres conductoras se ha incrementado.

“La mayoría de nuestros trabajadores son hombres, aunque también hay mujeres, tienen unos 40 o 50 años y la verdad, que la mayoría tienen estudios de E.G.B. o de primaria, o sea, que no es gente que tenga una carrera”

- En líneas generales, **las tareas a realizar** son las mismas para conductores que para conductoras: revisar la limpieza del vehículo que se va a utilizar, repostar combustible, realizar la ruta prevista y antes de devolver el autobús a las cocheras, comprobar que el vehículo se encuentra en buen estado para poder ofrecer servicio público al día siguiente.

“Aquí hombres y mujeres hacen lo mismo, no hay diferencias, los dos iguales”

- No obstante, en este sentido se han detectado algunas diferencias, no en cuanto a las tareas realizadas en si misma, sino en lo que respecta a los servicios encargados. Habitualmente las conductoras no suelen realizar servicios nocturnos o trayectos largos, que conlleven ausentarse durante las noches del hogar. La razón argumentada para diferenciar el establecimiento de servicios en función del sexo, es la incompatibilidad de las responsabilidades familiares asumidas por las mujeres con la realización de estos servicios.

“Por lo general, la noche la hacen los hombres, porque las mujeres tienen hijos y les gusta estar con”

- Con respecto a las **políticas empresariales internas**, se afirma que a pesar que de las opciones de ascenso son limitadas, conductores y conductoras tienen las mismas posibilidades, la decisión se toma en función de la experiencia.

“Aquí solo pueden ascender a encargado y se hace encargado al que más experiencia tenga, da igual que sea hombre o mujer”

- Por otro lado, en lo que respecta a la **política salarial**, tampoco se observan diferencias entre conductores y conductoras, ya que el salario se establece conforme al convenio laboral en curso vigente.

“...y cobran lo mismo una mujer que un hombre, en eso no hay diferencias, está establecido en el convenio”

- **Los elementos clave para la toma de decisión entre candidatos** de distinto sexo e igual currículum y experiencia, se basan en las necesidades coyunturales de la empresa en el momento de realizar la selección.

Si las necesidades a cubrir requieren la realización de servicios con una alta frecuencia de viajes, optan por la contratación de un conductor; pero si se trata de cubrir un servicio “estable”, sin frecuencia de viajes, la elección entre hombre y mujer depende de la impresión formada del/a candidato/a durante la entrevista personal mantenida con el potencial trabajador o trabajadora.

Las razones alegadas para que se produzcan tales diferencias se basan nuevamente en las responsabilidades familiares, asumiendo que recaen la mayor parte de las mismas en la mujer.

“A una mujer no la puedo mandar fuera de casa durante dos días, porque generalmente tiene hijos y si se lo propones te dice que qué hace con los chicos, que si ella tiene que estar en casa para la hacer la cena y cosas de esa... si no tiene que viajar, si necesito gente para trabajar cerca, todo depende de cómo me caiga la persona en la entrevista, da igual que sea hombre o mujer”

- Como se ha mencionado anteriormente, la mayor parte de los currículum vitae recibidos en la empresa de transporte son de hombres solicitando el puesto de conductor; sin embargo, en los últimos años, no es sorprendente la solicitud de mujeres demandando puesto de conductora.

“Nos llegan peticiones de hombres y de mujeres, ya no es raro ver a una mujer que venga a pedir trabajo...”

- En lo que respecta a las **condiciones laborales solicitadas por potenciales trabajadores y trabajadoras** antes de aceptar el puesto ofrecido por la empresa, se detectan diferencias significativas entre hombres y mujeres, ya que éstas remarcan la necesidad de tener horarios estables, sin rotaciones, y puntualizan la imposibilidad de realizar rutas de largo recorrido que implican ausentarse durante las noches de sus hogares. Una vez más, queda patente que las responsabilidades familiares recaen sobre la mujer y condicionan su acceso a determinados puestos demandados por el mercado laboral.

“Los hombres solo te preguntan por el sueldo, pero las mujeres te hablan más de los horarios, te dicen que no pueden cambiar el horario sino les avisas con suficiente antelación, porque tienen que encontrar con quien dejar a los hijos”

- En líneas generales, no se perciben **connotaciones sociales** negativas en los casos de las mujeres conductoras, ya que actualmente la imagen de una mujer al volante de un autobús está totalmente integrada en la sociedad.

“Hace unos años podría sorprender ver a una mujer conduciendo un autobús, pero ya no”

- En este sentido, salvo contadas excepciones, no se han señalado prejuicios por **parte de los clientes** ante el hecho de que cubra el servicio una conductora; sin embargo, la empresa ha detectado en alguna ocasión, conductas sexistas **por parte de los compañeros**. Cabe destacar, que la empresa no ha tomado medidas paliativas ante tales comportamientos, ya que los ha considerado como chistes o bromas.

“Alguno, de vez en cuando, si una conductora ha pedido ayuda para algo, le ha hecho un chiste sobre la igualdad, o si les mando limpiar el coche me dicen que lo haga una mujer, pero son bromas sin importancia”

- Respecto a la **percepción global de la segregación laboral** en la Región de Murcia, el entrevistado es consciente de la misma, atribuyendo la responsabilidad a la tradición cultural y a las opciones de empleo demandadas por las mujeres, apoyándose en la dureza de algunas tareas realizadas por el hombre.

“De toda la vida ha habido empleos de hombres y empleos de mujeres, pero hoy en día, que ya está la igualdad aceptada, muchas veces son las mujeres las que no quieren hacer las cosas que hace el hombre, porque son muy duras y ellas a lo mejor no tienen fuerza para hacerlas....”

- La demanda afirma tener cierto conocimiento de las **acciones positivas** llevadas a cabo por las instituciones pertinentes, aunque queda patente que su conocimiento no es profundo. Dichas acciones son consideradas como inadecuadas a las necesidades de su empresa, por lo que su valoración es negativa y son calificadas de acciones demagógicas.

“Se que hay descuentos en la seguridad social si contratas mujeres, pero a mí eso me da igual, yo contrato según sea la persona, el que mejor me venga, ya sea hombre o mujer... no creo que esas políticas sirvan para nada, solo para lavar la imagen de los políticos”

- Por otra parte, se considera que las administraciones e instituciones públicas no deberían tomar ningún tipo de **medidas para vencer la segregación laboral**, ya que se trata de un proceso de cambio paulatino, que la sociedad podrá ir asumiendo en solitario, sin necesidad de ayudas de ningún tipo.

“El cambio es poco a poco, no puedes imponer nada, las cosas cambian por si solas, sin que el gobierno o quien sea tome ninguna medida.”

8.2.1.2. Del lado de las personas trabajadoras

- **El perfil de las personas entrevistadas** del primer Estudio de Casos es el siguiente:

- La **conductora de autobuses** es una mujer de 46 años, divorciada y al cargo de sus dos hijos: una hija de 20 años y un hijo de 16 años. Cursó estudios de secretariado, pero nunca ejerció como secretaria porque se casó joven y se dedicó al cuidado de su familia, sin realizar un trabajo remunerado fuera de su hogar.

Lleva cinco años trabajando como conductora de autobús. Su inclusión en el sector se realizó de una manera casual, y posteriormente se convirtió en conductora beneficiándose de una de las acciones positivas llevadas a cabo por la Fundación Tripartita.

“Un día acompañé a una amiga a su trabajo, ella era acompañante escolar y me gustó lo que hacía, así que eché una solicitud en la empresa para trabajar de manera esporádica, no me lo tomé como un trabajo de verdad, sino una ayuda para mis gastos, ya que con el sueldo de mi marido se mantenía familia bastante bien. Cuando me separé y me tuve que hacer cargo de mis hijos, necesitaba el dinero, así que les pedí que me contrataran de forma continua y estuve trabajando de acompañante durante 3 años. Un día mi jefe que dijo que la Fundación Tripartita había sacado unas ayudas para mujeres y que si quería sacarme el carné de conducir autobuses; me pareció una buena oportunidad y aquí me tienes cinco años más tarde.”

- El **conductor** entrevistado es un hombre de 48 años, casado con dos hijos varones de 10 y 12 años. No cursó estudios de ningún tipo, únicamente aprendió a leer y a escribir en la escuela de su pueblo. A la edad de 15 años, como muchos otros murcianos de la época, emigró a Francia para trabajar como operario fabril y poder ayudar económicamente a su familia en España. El sueño de toda su vida ha sido ser conductor de autobuses en la empresa en la que trabaja actualmente.

Cuando regresó a España, entró a trabajar en la empresa donde actualmente trabaja desde

hace 19 años.

“Yo tenía que cumplir mi sueño, que era trabajar en XXX, así que me saqué el carné de conductor de autobuses cuando volví de Francia y afortunadamente pude cumplir mi sueño”

- **Las tareas desempeñadas** durante el desarrollo de su jornada laboral, aunque son muy similares, presentan algunas diferencias, no en lo referido a las tareas laborales, sino a las ocupaciones realizadas durante las horas “valle” entre un servicio y el siguiente.

- Las tareas desarrolladas por **el conductor de autobuses** consisten en recoger el vehículo en la estación de autobuses y comprobar que se encuentra en condiciones para comenzar la ruta, vender billetes a los viajeros, y facilitar la información que le requieren. Transcurrida la ruta de ida, al cabo de dos horas de inactividad laboral, vuelve a recoger el vehículo y realiza la ruta a la inversa.

“Una vez que he terminado la ruta de ida, hasta que llega la hora de la vuelta, tengo dos horas en medio y durante ese tiempo, pues aprovecho para ir al banco o al médico o tomarme algo con los amigos...”

- Por su parte, **la conductora de autobuses** narra sus tareas de la siguiente manera:

“Llego a la estación, compruebo que el autobús está limpio, lo lleno de carburante si es necesario y me voy a los pueblos cercanos para recoger a los niños y llevarlos a su colegio.”

A priori, las tareas realizadas por el conductor y la conductora, son muy similares, sin embargo, mientras que el conductor utiliza sus horas de “inactividad” laboral para realizar gestiones personales o de ocio, la conductora de autobuses destina sus horas “valle” a tareas relacionadas con el hogar y el cuidado de la familia.

“Cuando termino la ruta, hasta que comienza la siguiente, voy a casa, hago las camas, preparo la comida, limpio un poco por encima lo que me da tiempo o voy a la compra... siempre tengo algo que hace. Después vuelvo a recoger a los niños al colegio y hago el recorrido de los pueblos a la inversa”

- Ahondando entre las diferentes tareas entre conductores y conductoras dentro de la misma empresa, las personas entrevistadas destacaron que aunque no era su caso, frecuentemente hombres y mujeres realizan diferentes trabajos: se escoge entre los hombres para realizar trayectos más largos, que requieran pernoctar durante una o más noches, en una ciudad diferente a la de su residencia habitual; mientras que las mujeres son demandadas para realizar trayectos cortos, que no requieran pernoctación, alegando que las responsabilidades familiares les impiden dormir fuera de su residencia habitual o que les pueden ocasionar problemas conyugales.

“En mi empresa las mujeres no viajan porque tienen que hacerse cargo de los niños por las noches, una cosa es trabajar por la mañana, que están en el colegio y otra es pasar la noche fuera”

“Si una mujer pasa una noche fuera de su casa, el marido no dice nada, pero cuando pasa muchas noches durmiendo fuera y con compañeros en el mismo piso, el marido se puede mosquear y hartarse.... En el caso de un hombre, no pasa nada, es como más normal”

Atendiendo al **salario percibido**, se detectó que el sueldo de los conductores era superior al de las conductoras. El salario establecido por la empresa es el mismo para todas las personas que trabajan en la misma, y su variación se establece en función del servicio realizado. Como



se ha comentado en el punto anterior, los conductores realizan con mayor frecuencia desplazamientos largos que requieren pernoctación, ello conlleva un plus salarial que incrementa sus nóminas mensuales, provocando diferencias sustanciales entre las nóminas de las mujeres y las de los hombres.

“Al final, mi nómina es más baja que la de un hombre, porque en principio nos pagan lo mismo, pero luego depende de los servicios que hagas.... yo por ejemplo no viajo, un día porque pase algo especial lo puedo hacer, no es lo habitual, con lo que no cobro dietas, ni plus por nocturnidad, ni nada de eso...”

- En cuanto a la **evolución laboral**, no existe una carrera profesional que implique ningún tipo de ascenso o mayor responsabilidad dentro de la categoría conductor/conductora.

“No podemos ascender, no hay un jefe de conductores o nada parecido, son otros puestos que se accede a ellos de manera diferente.”

- La asignación de diferentes rutas en función del sexo, no es considerado por las personas entrevistadas como un **comportamiento** diferencial por parte **de la empresa**; se considera un proceder positivo por parte de la compañía que tiene en consideración la situación familiar del trabajador y/o trabajadora.

“La empresa no hace distinciones, somos todos iguales, lo único que hace es adaptar los horarios o los viajes a la conveniencia de cada uno, pero eso es como un favor que nos hace, porque mira por nosotros”

- Por parte de los **compañeros** y/o **clientes**, tampoco se detectan **comportamientos** diferentes en función de género.

“Nunca ha habido problemas ni diferencias con mis compañeros, siempre me han tratado como una más”

- La **satisfacción con la ocupación** realizada es elevada, tanto por parte del conductor como por parte de la conductora; sin embargo, los motivos de dicha satisfacción nuevamente difiere entre ambos sexos:

- Las razones de satisfacción argüidos por **el conductor** están relacionados con sus expectativas laborales desde la infancia, con el gusto por el contacto con el público y el agrado por viajar y conocer diferentes lugares.

“... para mi trabajar en esta empresa era un sueño desde pequeño, veía a los coches pasar y decía yo algún día conduciré uno como ese... además me gusta hablar con la gente... y hacer viajes, porque así veo sitios que si no fuese por el trabajo nunca iría”

- Sin embargo, los motivos de satisfacción con el puesto **conductora**, están basados en el salario y en la posibilidad de conciliar la vida familiar con su puesto de trabajo.

“Esto está bien pagado, no me puedo quejar, y además me permite no descuidar a mis hijos y a mi casa, tengo tiempo para todo”

- Como se ha comentado anteriormente, el **proceso de selección** fue diferente entre el conductor y la conductora; las disparidades se establecen en función de las circunstancias personales de cada entrevistado/a.

- En el caso del **conductor de autobuses**, debido al comportamiento del mercado laboral en

el año de su contratación (1990), no se realizaron pruebas de selección para ocupar el puesto. El trabajador respondió a una oferta de trabajo de la empresa.

“Por aquel entonces no se realizaban psicotécnicos como ahora o pruebas de conducción... yo me enteré que necesitaban gente en la empresa, me acerqué, hablé con el encargado, me convenía el sueldo y empecé al día siguiente”

Por otra parte, en el momento de contratación del conductor, no existía oferta femenina para la ocupación de su puesto, por lo que no se detectan diferentes procesos de selección por parte de la empresa en función del sexo del/a candidato/a.

- El acceso al puesto de **conductora de autobús**, sí presentó particularidades durante el proceso de selección. Como se ha descrito con anterioridad, la obtención del puesto estuvo determinada por la utilización de una de las acciones destinadas a mujeres trabajadoras realizadas por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

“Éramos cinco mujeres en la empresa que trabajábamos como acompañantes y nos dijeron que si queríamos sacarnos el carné de autobús gratis, que sólo teníamos que pagar las tasas de examen... lo ví como una oportunidad para mí y me decidí... cuando ya tuve el carné la empresa me recolocó como conductora”

- Desde un **punto de vista social**, se percibe que la ocupación por parte de la mujer, de un puesto considerado tradicionalmente masculino, está totalmente aceptada. En opinión de las personas entrevistadas, esta aceptación es debida principalmente a la introducción de mujeres conductoras en el transporte público de la Región de Murcia.

“Hace unos años podría sorprenderle a alguien, pero ya no ¿no ves que los autobuses urbanos los conducen también mujeres? Ya todo el mundo lo ve normal”

- Dicha aceptación social discrepa considerablemente con la **asignación de roles/tareas dentro del entorno familiar**.

Si socialmente parece que se ha producido un cambio y la aceptación de la mujer como conductora de autobús es asumida con normalidad, la asignación de tareas dentro del entorno familiar continúa manteniendo un modelo tradicional, donde la responsabilidad del hogar y la familia recaen sobre la mujer.

- El **conductor de autobuses** afirma que a pesar de que *“ayuda a su mujer en casa”*, el cuidado de los hijos y la realización de las tareas domésticas son desempeñadas por su esposa, ya que no tiene ocupación laboral remunerada.

“Como mi mujer no trabaja, es ella la que se encarga de los críos, de la comida, de las cosas de las casa... aunque cuando yo estoy en casa, si tengo que planchar lo hago, no se me caen los anillos”

- Actualmente la **conductora de autobuses** no tiene pareja y aunque sus hijos trabajan, las responsabilidades familiares son asumidas por ella.

“En casa soy yo la que hago todo, los chicos se van temprano a trabajar y como yo a media mañana tengo tiempo, hago las cosas, voy a la compra... vamos que lo hago todo yo sin ayuda”

- Con respecto a la **transmisión intergeneracional de roles y expectativas**, no se encuentran diferencias significativas entre la postura del conductor y la de la conductora.



- Las expectativas del **conductor de autobuses** con respecto a la formación y futura ocupación de sus hijos/as (aún en edad escolar y cursando estudios de E.S.O.), es que cursen estudios universitarios; no demuestra predilección por ninguna carrera en especial, la elección lo dejan en manos de sus descendientes.

“A mi me gustaría que estudiaran una carrera, la que ellos quieran, pero que estudien algo, creo que es importante en la vida tener conocimientos y si van a la universidad se supone que aprenderán”

No obstante, no le disgustaría la idea de que sus hijos/as se dedicasen a la conducción de autobuses, cataloga su empleo como *“digno, educativo y divertido”* y no lo considera una opción desechable.

- Los/as hijos/as de la **conductora de autobuses**, trabajan actuadamente.

“Mi hija tiene 20 años, estudio un módulo de no sé qué y ahora trabaja en Prevención de Riesgos Laborales en obras. Mi hijo, que tiene 16 años, no quiso terminar de estudiar, sólo tiene los estudios básicos y se ha puesto a trabajar en un supermercado de charcutero”

Ante el cumplimiento de sus expectativas frente a la ocupación de sus descendientes, manifiesta que con el trabajo que desempeñan se siente orgullosa, aunque le hubiera gustado que *“el chico estudiase algo más, que estuviese igual de preparado que su hermana”*

Cabe destacar, que en el caso de la conductora de autobús, la aceptación familiar del desempeño de un puesto de trabajo tradicionalmente masculino, ha sido altamente positiva, incluso por los padres, con una formación y una tradición cultural clásica.

“En mi familia están muy orgullosos de que me dedique a esto. Mi padre es militar, es un hombre muy tradicional y cuando me fui a sacar el carné pensé, verás mi padre como se pone... pues sorprendentemente le encantó la idea, se puso muy contento, me dijo que estaba muy orgulloso de mí, incluso presume de que su hija es conductora de autobuses, que es como él me llama, delante de los vecinos.”

- En cuanto al **cumplimiento de sus expectativas laborales**, tanto el conductor como la conductora, confirmaron que se han cumplido; de hecho, ante la idea de *“volver a nacer y poder elegir de nuevo una profesión”*, ambos afirmaron que les gustaría volver a dedicarse a lo mismo. El grado de ilusión e implicación en el desempeño de su tarea se percibe como muy elevado.
- El **conductor de autobuses** ha cumplido su sueño: trabaja en la empresa donde deseó desde pequeño y en el puesto que ansiaba.
- La **conductora de autobuses**, que carecía de aspiraciones laborales mientras estuvo casada, actualmente considera una victoria ser independiente económicamente gracias a su trabajo.
- Ninguno de los entrevistados aportó **sugerencias de mejora** para disminuir la segregación laboral en lo que respecta a su ocupación.

8.2.2. Vigilantes jurados

8.2.2.1. Del lado de la empresa

- **El perfil general de los trabajadores y trabajadoras** de la ocupación “vigilantes jurados” identificado por la demanda es diferente, en función de su sexo:

- **Hombres vigilantes jurados:** edad en torno a los 30 – 40 años, nivel de estudios medios, casados o con pareja, que habitualmente tienen hijos y que utilizan su actual puesto de trabajo como un “*puente*” para reubicarse en otros sectores como el cuerpo de bomberos, la policía o la Guardia Civil.

- **Mujeres vigilantes jurados** es descrito como personas jóvenes entre 25 – 35 años, nivel de estudios medio, solteras y sin responsabilidades familiares (hijos o padres a cargo). Al contrario que los hombres, sus aspiraciones laborales se encuentran dentro de la misma empresa donde trabajan actualmente.

- En opinión de la persona responsable de contratación entrevistada, aunque actualmente existe en su empresa un mayor número de hombres que de mujeres trabajando, en los últimos años se ha producido una variación significativa, aumentando el peso de las mujeres en esta ocupación. Hoy en día, el porcentaje de mujeres asciende al 30%-35%.

- El grueso de la plantilla (60%-65%) se compone de vigilantes jurados; el resto de los perfiles de los puestos de trabajo identificados, corresponden a dirección, departamentos de contabilidad, de proyectos y concursos y técnicos de oficios (fontaneros, electricistas, etc....). Cabe señalar que en opinión de la empresa, existen dos tipos de vigilantes jurados, los que poseen permiso de armas (la minoría) y los que no.

- Sobre las **tareas realizadas** por las personas vigilantes jurados, se afirma que no existen diferencias entre las funciones del puesto entre hombres y mujeres. La principal tarea es la de control de acceso al lugar/recinto/establecimiento donde se desempeñe el servicio, la identificación de visitantes, y realizar rondas de vigilancia en el recinto a vigilar. Sin embargo, el número y el tipo específico de quehaceres desempeñado varía en función del servicio que se contrate.

“Control de acceso es la función principal, pero luego son servicios muy particulares: si va a la Tesorería de Seguridad Social tenemos a un vigilante que tiene que controlar además que no haya desorden, filtrar a qué mesa va, dar algo de información... si tiene que repartir números o lo que sea,... cambia según las necesidades que tengan en cada sitio...”

- Con respecto a las **políticas salariales**, se afirma que no existen diferencias entre vigilantes de seguridad hombres y vigilantes de seguridad mujeres: *“a igual servicio, igual sueldo”* y con respecto a las **posibilidades de ascenso**, la empresa mantiene una política de igualdad, basándose la posibilidad de ascenso a Jefe o Jefa de Equipo (categoría laboral siguiente) en méritos laborales. En este sentido, el porcentaje actual de Jefas de Equipo, es muy similar al de mujeres trabajadoras dentro de la empresa, en torno al 30% - 35%.

- Con este mismo planteamiento, basado la capacitación laboral, la empresa proporciona **formación** a los trabajadores y trabajadoras que considera más adecuados. Dicha formación consiste en un curso para la obtención del permiso de armas, lo cual, aunque no implica un cambio en la categoría profesional del trabajador o trabajadora, supone un incremento salarial considerable.

“A los mejores, desde la empresa, se les anima a que se saquen permiso de armas o algún curso especial, un título en 2 o 3 meses para acceder a un determinado servicio y que puedan cobrar más”



- **Los elementos clave para la toma de decisión entre las personas candidatas** de distinto sexo e igual currículum y experiencia, se basan en la percepción que el responsable de Recursos Humanos de la empresa obtenga durante la entrevista con el/la solicitante del puesto, independientemente del sexo del mismo.

“Durante la entrevista, la impresión que me causa... que tenga actitud y aptitud, igualmente contratamos al chico si lo merece o a la chica. Tú ves un trabajador que te quieres quedar y que es buen trabajador.”

- Cabe destacar, que en los últimos años las empresas tienden a tener en cuenta durante el proceso de selección, los conocimientos informáticos de los/as candidatos/as, ya que la informatización de los puestos requiere este tipo de conocimientos. No se perciben diferencias significativas en lo que respecta al sexo de quienes aspiran al puesto, en este sentido.

“También en los puestos de trabajo van evolucionando, antes estaban de pie, ahora tienen su puesto, con su mesa su ordenador, tienen todo mecanizado... por eso miramos también los estudios que tienen, porque hacen más cosas”

- En cuanto a las posibles **diferencias** entre candidatos y candidatas **en los procesos de selección**, se que el procedimiento y los requisitos son los mismos para ambos sexos:

“Es más, en la solicitud verás que no preguntamos mujer-hombre o si están solteros, casados, con

- En lo que respecta a las **condiciones laborales solicitadas por los/as potenciales vigilantes de seguridad**, se detectan diferencias entre hombres y mujeres. Se observa que los hombres que solicitan el puesto de trabajo lo consideran como un empleo transitorio para poder acceder a otros puestos y requieren flexibilidad horaria con el fin de prepararse para dichos puestos; por otro lado, las mujeres sí consideran el puesto de vigilante de seguridad como un empleo estable y con cierta continuidad, por lo que sus condiciones para aceptar el puesto son mucho menores.

“Muchos chavales quieren ser policías, bomberos... guardia civil... pero cuando ven que no lo consiguen o mientras lo intentan están aquí trabajando... te piden tiempo para ir a la academia, al gimnasio...”

“La mujer es la que menos problema tiene para coger un trabajo y le da igual, le echa más valor y dice por qué no”

- Para el empresariado, el principal **motivo de segregación** laboral en el sector es cultural, ya que hasta hace relativamente pocos años, las mujeres no ocupaban puestos de vigilancia o seguridad, debido a la imagen social de la mujer como *“persona débil y carente de autoridad”*

“Es un tipo de trabajo que en principio tu puedes pensar que parece que hay mas hombres, por cultura... era como si la mujer no pudiese hacer este trabajo, porque no tenía fuerza, no tenía autoridad”

- Sin embargo, la **imagen social** del puesto de vigilante jurado está cambiando. El acceso de la mujer a los cuerpos de seguridad del Estado es percibido como el principal elemento promotor del cambio.

“Antes no veías policías mujeres, ni guardias civiles, ni militares... ahora si nuestra ministra de defensa es una mujer, ¿quién va a decir que una mujer no puede estar al frente de la seguridad de una oficina por ejemplo?”

- Contrariamente a esta afirmación de normalidad social, determinados **clientes** optan por que sus servicios de control de acceso sean realizados por mujeres, alegando una mejora de la imagen de la empresa donde se presta el servicio.

“Por parte del cliente sí que hay peticiones de que sea una chica, según el puesto, esto perdura... pero no nos podemos meter... quieren una chica porque queda mejor... no son sitios conflictivos, sino no lo haríamos.... como está en la puerta sirve como control de acceso y queda mejor aunque vaya con el uniforme porque da más imagen... son mentalidades...”

- A pesar de la afirmación **empresarial** de igualdad en todos los sentidos, queda patente en el discurso que en los lugares conflictivos donde se debe prestar servicio, optan por un vigilante jurado de sexo masculino.
- Con respecto a la **percepción global de la segregación laboral** en la Región de Murcia, el entrevistado considera que en los últimos años la mujer tiene presencia en todos los sectores laborales, debido fundamentalmente a las políticas institucionales realizadas por el Gobierno de la Región de Murcia.

“Por ejemplo, antes no había mujeres en construcción, pero el gobierno murciano ha sabido ver que había demanda y ahora son muchas las mujeres que están en el INEM y que eran albañiles... hace 25 años eran todos chicos y ahora va.... lleva su ritmo pero va bien, de aquí a 10-15 años se igualará... lo positivo es que hay este movimiento...”

- A pesar de que afirma conocer las **acciones positivas** llevadas a término por las instituciones pertinentes, declara que no siempre se beneficia de las mismas, la contratación obedece a la validez del candidato.

“Pueden ser 300 – 400 euros lo que te ahorras en seguros sociales al mes... pero no le hacemos caso... porque a lo mejor quien te llega no te cuadra... prefiero tener un trabajador que a la larga haga bien su trabajo y no ahorrarme esos 6000 al año... no me merece la pena... viene uno que no tiene el perfil y no te bonificas pero sabes que es buena y te la quedas... es mejor...”

8.2.2.2. Del lado de las personas trabajadoras

- **El perfil de la trabajadora y el trabajador entrevistados** en segundo Estudio de Casos es el siguiente:

- La **vigilante de seguridad** entrevistada es una mujer de 47 años, casada y sin hijos; comenzó la carrera de psicología, pero a los dos años abandonó los estudios porque no cumplían sus expectativas y comenzó a trabajar en un centro de estética

“Empecé la carrera de psicología, pero no era lo que yo esperaba, había demasiada teoría y no me gustaba, así que lo dejé y como no me apetecía seguir estudiando, después del desencanto de la universidad, me busqué un trabajo...”

A través de su trabajo en el centro de estética, se puso en contacto con una empresa de origen vasco, que se dedica a la venta de productos de cosmética por catálogo.

“...comencé a vender los productos de esta marca y como son tan buenos se venden muy bien... y desde la empresa del País Vasco me propusieron dar cursos a las nuevas vendedoras, me pareció muy interesante, me gustaba y acepté, así que ahora continúo con los cursos todos los lunes por la mañana y por la tarde...”



Al igual que la conductora de autobuses, la vigilante de seguridad llegó al sector de la seguridad de una manera casual. Su decisión de solicitar empleo en la empresa de seguridad donde trabaja actualmente, se debió a una oportunidad más que a una necesidad.

“Una de mis vendedoras me dijo que estaba trabajando en Carrefour como vigilante y que estaba muy bien, que ella se divertía mucho. Yo me lo pensé y como tenía mucho tiempo libre me dije ¿por qué no? Voy a probar y así me entretengo un rato. Afortunadamente hoy por hoy, tengo la casa pagada, no tengo hijos y con el dinero de mi marido nos llega para vivir bien, pero eché una solicitud, pasé la entrevista, me cogieron y aquí sigo.”

Desde hace 5 años combina su puesto de trabajo como vigilante jurado con la venta de productos y la formación de vendedoras.

- El **vigilante de seguridad** es un hombre de 47 años, soltero, sin hijos y tiene 24 años de experiencia en el sector. Cursó la carrera de psicología mientras trabajaba de vigilante jurado.

“Cuando entré a trabajar en mi empresa, no tenía ninguna titulación, tenía ganas de estudiar y podía hacerlo en las horas de trabajo, así que me saqué la carrera de psicología, no ejerzo pero mereció la pena”

- **Las tareas a realizar** por los vigilantes jurados hombres y mujeres son las mismas. La diferencia entre ellas estriba en la tipología de servicio que se realice.

- **La mujer vigilante** define sus funciones diarias de la siguiente manera:

“Me levanto todos los días que tengo que trabajar y voy hasta el puerto, allí cojo una Zodiac que me lleva a la plataforma. Entro en mi garita y cuando empiezan a entrar los trabajadores, compruebo que todas las personas que entran están autorizadas para hacerlo, en caso de que llegue alguien que no tiene autorización, llamo al puesto de mando solicitando la misma. A eso de las 9 y media de la mañana ya han llegado todos los trabajadores más o menos, así que saco mi libro y empiezo a leer. A lo largo de la mañana suelen llegar furgonetas de reparto de material, compruebo que tienen permiso de entrada y punto. Cuando llega la hora de salida, me aseguro de que todos los trabajadores han abandonado la plataforma, doy parte telefónico a la central, vuelvo a montarme en la Zodiac y a casa hasta el día siguiente”

- **El hombre vigilante** lo hace de la siguiente forma:

“Estoy en la puerta controlando el acceso, identificando al que pasa a la refinería en la que estoy asignado, compruebo los permisos... después hago la ronda con el coche para comprobar que todo está correcto... en ocasiones, cuando hay amenaza de bomba, realizo registro de vehículos... pero eso es raro que ocurra”

- Con respecto al **salario percibido**, las personas entrevistadas afirman que no existen diferencias entre hombres y mujeres. Las disparidades salariales entre un trabajador y otro depende del número de horas realizadas por mes y si se trata de turnos diurnos o nocturnos.

“Todos cobramos lo mismo, es lo que establece el convenio... si hay alguna diferencia no es por ser hombre o mujer, sino por el número de horas trabajadas”

La asignación del número de horas y de los turnos, tampoco se establece en función del sexo, sino que se tiene en cuenta la disponibilidad del trabajador y la trabajadora.

“No miran si eres hombre o mujer cuando hacen el cuadrante de los turnos, miran si tu les has planteado alguna pega, es decir, si tu les avisas que no puedes trabajar esa semana de

noche, pues te ponen de mañana”

- La **evolución laboral**, entendida como “*responsable directo de un pequeño grupo de vigilantes de seguridad*”, se instituye en función de la antigüedad del empleado en el puesto. Cabe señalar que el proceso de selección de los “responsables de servicio” recae en manos de los propios trabajadores, es decir, es elegido por sus compañeros.

”Los más antiguos éramos los responsables de equipo, pero lo hemos hecho entre nosotros, la empresa no ha impuesto nunca a nadie el cargo”

Actualmente no existe ninguna mujer “*responsable de servicio*” ya que la antigüedad en el puesto de los hombres es muy superior a la de las mujeres

“Las mujeres no han sido responsables de equipo porque llevan poco tiempo, pero no lo descarto para el futuro”

- En líneas generales, teniendo en consideración el sexo de la persona trabajadora, no existen diferentes **comportamientos por parte de la empresa y de los/as compañeros/as**.

“Entre los compañeros hay absoluta normalidad, no me siento menoscabada en ningún sentido, siempre ha habido muy buen ambiente... y la empresa tampoco ha hecho diferencias entre nosotros”

- Sin embargo, sí se establecen discrepancias atendiendo al sexo por parte de **los clientes**; en muchas ocasiones dichas discrepancias vienen marcadas por la legislación vigente, ya que la ley establece que las mujeres sólo pueden ser registradas por otras mujeres; pero en otras ocasiones, el cliente solicita que su servicio sea cubierto por hombres porque les transmite la sensación de mayor seguridad.

“Por ejemplo en el aeropuerto o en el Carrefour se que piden mujeres para poder registrar a las mujeres, porque la ley me dice que yo como soy hombre, no puedo registrar a una mujer”

“Una vez me cambiaron el servicio, había una mujer que lo estaba cubriendo y el cliente protestó porque dijo que no le ofrecían seguridad, que había una mujer y eso no le protegía de nada, así que me mandaron a mi y la empresa no dijo nada”

- La **satisfacción laboral** de las personas entrevistadas se distingue como “media”:

- En el caso de la **mujer vigilante de seguridad**, la satisfacción con su puesto de trabajo es algo mayor que la del hombre. Los motivos radican en la posibilidad de realizar actividades alternativas debido a la variación de los turnos y el poder compaginar los dos empleos que posee.

“A mi me gusta lo que hago, además me permite compaginarlo con la venta de productos y la formación de los lunes. Otra de las cosas es que me deja tiempo para hacer otras cosas, cuando estoy de tarde, por las mañanas estoy en el gimnasio y cuando trabajo de mañana, por las tardes voy de compras o visito alguna amiga...”

- Otra de las razones por las que su satisfacción es elevada es que durante las horas de trabajo puede realizar una de sus aficiones favoritas: leer.

“Lo que más me gusta, es que después de la hora punta de entrada de los trabajadores, puedo leer y disfruto mucho leyendo en mitad del mar”

- Se percibe que la satisfacción del **hombre vigilante de seguridad** es menor, argumentando dos motivos: el salario percibido y la necesidad de trabajar las noches y los fines de semana.

“No está mal, pero tiene dos cosas que no me gustan nada, el primero es que tengo que trabajar de noche y los fines de semana y el segundo es lo que se cobra, me parece poco para la cantidad de horas que trabajamos”

- El **proceso de selección** de hombres y mujeres para acceder al puesto de vigilante de seguridad, no presenta diferencias, ambos narraron un proceso de selección muy similar.

“Llevé el currículum, pasé la entrevista, el psicotécnico y ya está”

- Sin embargo, sí se observan discrepancias en **los elementos determinantes de elección del puesto** actual:

- Los elementos determinantes de elección del puesto de trabajo en el caso de la **mujer vigilante de seguridad**, están asociados directamente con los motivos de satisfacción laboral: la compatibilidad horaria con otras actividades y la posibilidad de continuar con su otro empleo.

- Mientras que los elementos determinantes por parte del **hombre vigilante de seguridad** fueron que no se requería experiencia, y la posibilidad de contar con tiempo libre para poder estudiar.

“El motivo principal por el que elegí este trabajo es porque no me pedían experiencia. Cuando yo entré, en 1984 había mucha oferta de puestos de vigilantes y no te pedían nada, además era el trabajo ideal, porque si compaginaba bien los turnos, sacaba tiempo para estudiar”

- En opinión de los entrevistados, el nivel de **aceptación social** de la mujer en un puesto de vigilante de seguridad, es limitado. La imagen de una mujer ocupando determinados puestos de control aún no es admitida totalmente; ello se debe a la idea de que la mujer posee menor fuerza y autoridad que el hombre.

“...por ejemplo el trabajo en la puerta de una discoteca es como más de hombre... salvo que seas una Coral Bistuer, que sea cinturón negro de kárate, que entonces sí que impones”

- Los entrevistados no tenían problemas a la hora **de conciliar su vida personal y laboral**, al no tener personas a su cargo.

- En el **caso de la mujer vigilante de seguridad** (casada), la responsabilidad de las tareas domésticas recaía sobre ella.

“En casa lo hago todo yo, mi marido es un inútil para las cosas de casa”

- Al preguntar **al hombre vigilante de seguridad** por la conciliación familiar de sus compañeros, con pareja y personas a su cargo, afirmó que dentro de su empresa, no se detectaban problemas para conciliar la vida personal con la laboral, ya que las horas trabajadas eran las que se establecían en el convenio y por otra parte, la empresa ofrecía la posibilidad de elección de turno a aquellos que tuviesen personas a su cargo.

“En esta empresa no se trabajan 14 horas diarias como en otras empresas de seguridad... además hay muchos matrimonios entre compañeros y la empresa les pone turnos diferentes para que puedan atender a sus responsabilidades familiares.”

- Con respecto al **grado de cumplimiento de expectativas**, existen diferencias entre el hombre y la mujer.

- Para la **mujer vigilante de seguridad**, sus expectativas laborales se han cubierto; no obstante, cabe señalar que las mismas no eran excesivamente elevadas.

“Yo tampoco esperaba gran cosa, y lo que quería se ha cumplido, que era trabajar en los dos sitios a la vez y conocer gente amable”

- Por el contrario, en el caso **del hombre vigilante de seguridad**, las expectativas laborales depositadas hace años en su ocupación laboral, a pesar de que no eran demasiado altas, no se han cumplido, debido tal vez a la desidia que produce mantenerse en un mismo puesto de trabajo durante muchos años.

“Yo esperaba demasiado, lo que quería era sacarme unas pelotas para tirar mientras hacía la carrera, pero no creí que terminaría tan quemado... ahora lo que quiero es aprobar unas oposiciones y largarme pronto de aquí”

- En cuanto a la **transmisión intergeneracional de roles y expectativas**, como las personas entrevistadas no tenían hijos/as, se les planteó la cuestión referente a sus familiares o amistades más cercanas.

- **La mujer entrevistada** afirmó que no tendría ningún inconveniente si alguien cercano a ella decidiese trabajar como vigilante jurado, ya que podría considerarse como una alternativa de aprendizaje.

“Yo creo que no está mal, que incluso puedes aprender cosas, al relacionarte con gente, al estar en distintos sitios trabajando, terminas aprendiendo el funcionamiento de las cosas y aprendiendo como funciona cada negocio”

- Sin embargo, **el hombre vigilante de seguridad**, afirmó que no le gustaría que los hijos de sus familiares o amigos se dedicaran a lo mismo que se dedica él actualmente; para ellos elegiría un puesto cualquiera que no incluyese cambios en los horarios.

“Que trabajen de lo que quieran, pero que siempre hagan el mismo turno, porque dormir unos días durante el día y otros durante la noche... acabas volviéndote loco”

8.2.3. Peones de la industria manufacturera

115 >

8.2.3.1. Del lado de las empresas

- Según la demanda, el **perfil de los trabajadores y trabajadoras** de su empresa en la ocupación de peones de la industria manufacturera es: hombres y mujeres, con un rango de edad muy amplio, desde los 25 años hasta los 55 años; sin estudios o con estudios básicos. Si bien existe una gran estacionalidad en el puesto, y son trabajadores/as temporales, contratados/as por obra y servicio, manifiestan mucha experiencia en el puesto, ya que habitualmente cada temporada se contrata a los/as mismos/as trabajadores/as.

“Es gente que lleva muchos años con nosotros, que se les contrata por campañas, luego se acaba la campaña y se acaba el contrato, pero para la siguiente campaña se les vuelve a llamar, porque ya saben lo que tienen que hacer, además ellos esperan campaña tras campaña que se les llame”

- Con respecto **al perfil**, cabe destacar, que en los últimos años se ha producido un incremento considerable de la mano de obra procedente de otros países.



“En mi empresa no hay demasiados extranjeros, porque contratamos a la misma gente desde hace años y no suele haber vacantes, pero en otras empresas como la nuestra, veo que día tras día hay más inmigrantes trabajando, muchas veces, hay más extranjeros que españoles, date cuenta que es un puesto para el que se requiere un perfil muy bajo y no se paga demasiado y desgraciadamente son los inmigrantes los que más necesidades tienen”

- A pesar de que la ocupación es la misma, las **tareas a realizar** por los trabajadores y trabajadoras, están claramente definidas en función del sexo: las mujeres realizan las tareas que requieren mayor habilidad y los hombres aquellas donde el uso de la fuerza física es mayor, o se requiere la utilización de maquinaria especializada.

“Esto no es una cuestión de costumbre, se ha demostrado que el rendimiento es mayor si lo estructuramos así. Hay veces que hemos colocado a un hombre en la cinta de las mujeres y nos hemos dado cuenta que rinde menos, que es más lento, no se si lo hace aposta para no estar con las mujeres, pero el caso es que ha sido así”

- Respecto a la **política salarial**, el empresariado afirma que no existen diferencias entre hombres y mujeres, ya que el convenio regulador establece que deben de cobrar lo mismo.

“Hombres y mujeres cobran lo mismo, eso viene en el convenio y se cumple, aunque realicen funciones diferentes, tienen la misma categoría laboral”

- En cuanto a los **ascensos o la adquisición de mayores responsabilidades**, no suelen ocasionarse; se trata de un puesto donde no existe probabilidad de ascender, las necesidades de la empresa no lo requieren.

“Aquí no hay ascensos, no necesitamos encargados ni nada de eso. La empresa está dirigida de tal manera que no lo necesita, lo que necesita son peones que hagan el trabajo. Los responsables de que los peones hagan su trabajo bien, son los jefes de cocina, que son dos hombres que llevan muchos años con nosotros, pero que pertenecen a otra categoría profesional”

- No existen unos **criterios de selección determinados** por parte de la empresa. Los elementos clave para la toma de decisión entre candidatos/as, se realiza en función de la vacante del puesto disponible.

“Si se queda libre un puesto de mujer, contratamos a una mujer y si se queda libre un puesto de hombre, contratamos a un hombre”

- Por otra parte, no existe una **demanda por parte de las trabajadoras** de ocupación de puestos “destinados” a hombres ni viceversa.

“Cuando alguien viene a pedir trabajo, trae su currículum y no conoce los puestos, viene a pedir trabajo y punto, y se le coloca si hay vacante donde corresponde... una vez dentro tampoco se demanda habitualmente un cambio de puesto...cada uno hace su trabajo y ya está”

- Cabe destacar, que desde las instituciones públicas, las listas de desempleados llegan diferenciadas por sexos.

“Cuando empieza una campaña, me pongo en contacto con el INEM y ellos me mandan una lista de mujeres desempleadas y otra de hombres desempleados”

- En líneas generales, el **comportamiento por parte de la empresa** ante los trabajadores y trabajadoras es el mismo, no estableciendo diferencias (exceptuando la asignación de tareas) en función del género.

“Tratamos a todo el mundo igual, no hay favoritismos por ser mujer o por ser hombre, sí que se le asigna una tarea distinta, pero quitando eso, son iguales”

- La empresa tiene establecido un compromiso verbal con los trabajadores y trabajadoras para facilitar la **conciliación personal con la laboral**, favoreciendo a las personas trabajadoras que tienen hijos a su cargo.

“Aquí trabajan muchos matrimonios con hijos, entonces lo que hacemos es no ponerles el mismo turno de trabajo, si uno trabaja de mañana, el otro trabaja de tarde, y si no trabajan juntos, se lo preguntamos a la gente con hijos, si tiene preferencia por algún turno”

- En opinión de la persona responsable de contratación, en la **Región de Murcia, la segregación laboral** es altamente significativa, debido a motivos fundamentalmente culturales y al tipo de mentalidad del hombre y de la mujer murciana.

“Aquí hay trabajos que llevan años haciéndolos las mujeres y los hombres ni por asomo se plantean realizarlos, pero al contrario pasa lo mismo, la mujer murciana hay trabajos que no quiere hacerlos porque son de hombres. Cambiar al huertano cuesta mucho, no es una tarea fácil...”

- Por otra parte, considera que, concretamente en su sector, no se necesitan **medidas para corregir dicha segregación laboral**, ya que el funcionalmente actual del mercado, cumple con los objetivos marcados por la empresa.

“Es que muchas veces nos empeñamos en cambiar las cosas, pero si así están bien ¿para qué vamos a cambiarlo?, no, no hace falta hacer nada”

- El entrevistado afirma conocer las **acciones positivas** llevadas a cabo por las instituciones, aunque declara que dicho conocimiento no es profundo.

“Se que existen, pero no se realmente en que consisten”

- No obstante, afirma que no las considera a la hora de realizar la contratación de las trabajadoras; si alguna vez la empresa se ha beneficiado de dichas acciones positivas, ha sido de manera fortuita.

“Cuando contrato a una mujer no pienso que me voy a desgravar algo en la seguridad social, sino que lo que pienso es si esa mujer va a cumplir con lo que tiene que hacer. A lo mejor alguna vez ha coincidido y hemos tenido un descuento, pero no lo se seguro, si ha sido así bienvenido sea, pero no ha influido en mi selección”

8.2.3.2. Del lado de las personas trabajadoras

- El **perfil de las personas entrevistadas** en el Estudio de Caso de peones de la industria manufacturera es:

- En el caso del **hombre**: 60 años de edad, casado y con 4 hijos, 2 hijos y 2 hijas que viven de manera independiente. No tiene estudios; ha trabajado en distintas empresas manufacturadas desde los 16 años como peón. En su empresa actual comenzó a trabajar hace 7 años.



“No estudié nada, sólo leer y escribir, en aquellos años no se podía”

- La **mujer** tiene 45 años. Está casada y tiene 3 hijos/as, un hijo de 13 años y dos hijas de 16 y 17 años. Posee el Graduado Escolar. Lleva 27 años en la misma empresa.

“Empecé con 13 años en el sector del manipulado donde las mujeres sí que estamos más discriminadas que en otros sectores. Empecé trabajando en la carpintería, haciendo las cajas para meter la fruta, siempre cobrábamos menos las crías que los críos. Luego me dediqué a empaquetar, meter limones en cajas”

- Las **tareas diarias realizadas** en su puesto de trabajo son descritas de la siguiente manera:

- El **hombre peón**:

“Llego a las 6 de la mañana y me coloco delante de la máquina embasadora, allí me paso el día, comprobando que la máquina no se atasque y que los chorizos salgan bien cerrados. Eso es lo que hago durante 8 horas, aunque en medio tengo descanso”

- Por su parte, **la mujer peón** detalla su jornada laboral:

“Llegamos y nos vestimos. Entramos en la cajonera y nos ponemos a empaquetar, te lo echan en una cajonera muy grande y podemos ser 30 ó 40 mujeres, en cada tirada, hay 4 bandas... Seleccionamos y lo que no está bien lo echamos al “estrío” y lo que vale lo ponemos en las bandejas, en dos filas y luego le ponemos ticket (pegatinas) a los limones”

- El **grado de satisfacción** con la ocupación desempeñada es muy bajo, debido principalmente a la monotonía de las tareas realizadas y a los problemas de salud que se generan al realizar continuamente la misma tarea.

“Tiene más malo que bueno, es aburrido... muy cansado, además solemos tener túnel carpiano, las cervicales echas polvo... te fundes rápidamente, físicamente... hay muchas bajas continuas... es una situación muy difícil...”

- Con respecto a la **política salarial**, el sector presenta grandes discrepancias en función del sexo de la persona trabajadora, apoyándose principalmente en las clasificaciones ocupacionales recogidas en el convenio laboral aplicado. De este modo, las mujeres están peor pagadas que los hombres, aunque realicen las mismas tareas.

“Además en este sector se da que el peón, hombre, cobra más que una mujer con categoría de encajadora/trilladota que es una categoría establecida, que la propia mujer con una categoría superior que la de peón que no existe nada más bajo que eso”

- Esta discriminación se pone de manifiesto incluso en el lenguaje utilizado en la descripción de los puestos:

“Las retractiladoras son mujeres y las empaquetadoras y las marcadoras... en la categoría ya lo pone en femenino sólo: “retractiladotas, empaquetadoras, etc...” no pone retractiladores, empaquetadores... y en peón máquina, no pone “peona máquina” está establecido hasta en el nombre, que sea hombre o mujer”

- También se observan diferencias en lo que a **puestos de responsabilidad** ocupados se refiere: en todos los casos, dichos puestos son ocupados por hombres, aunque éste posea menos experiencia.

“Tu no sabes por qué, pero siempre que hay un puesto de encargado, lo acaba ocupando un hombre, siempre pasa igual”.

- Cabe destacar que en los casos excepcionales en que los puestos de responsabilidad han sido ocupados por mujeres, se les ha pagado menos que a los hombres por desempeñar la misma función.

“Cuando hacen responsable a una mujer le pagan como el peón, a 6,20 , lo que de verdad le correspondería, el hombre con ese mismo trabajo de ir a cargo de la gente pasa de 6,20 a 6,40 la hora, por el mismo trabajo, la misma responsabilidad, todo igual... una discriminación total”

- Tanto el hombre como la mujer entrevistada, afirmaron que cuando **comenzaron a buscar un puesto de trabajo**, su falta de formación le hizo optar únicamente al puesto que actualmente desempeñan.

“Con el Graduado Escolar ¿dónde iba a ir?”

- En lo que respecta al **proceso de selección** se detectan diferencias considerables entre las empresas donde trabajan las personas entrevistadas:

- En el caso del **trabajador**, afirma que no existen diferencias en función de sexo durante los procesos de selección:

“Aquí es sólo una entrevista, donde te explican lo que harás y lo que te pagarán y eso es igual para hombres que para mujeres”

- Sin embargo, la **trabajadora** declara que durante la realización de la entrevista de selección, a las mujeres se les efectúan preguntas acerca de su situación familiar, para corroborar que las responsabilidades familiares no van a dificultar su desempeño profesional.

“Claro que es distinto. A la mujer cuando va a pedir trabajo le preguntan: ¿Tienes hijos? ¿Estas dispuesta a entrar a las 7 de la mañana y salir a las 10 y media de la noche? A los hombres no se lo preguntan a ninguno... ni de broma... porque se da por hecho”

- Al tratarse de un entorno social tradicional y con cierto sesgo machistas, no es de extrañar que el peso de las **responsabilidades familiares** recaigan totalmente sobre la mujer, por lo que la **conciliación de la vida personal con la vida familiar** resulta para las mujeres un problema de difícil solución actualmente.

- En el caso del **hombre**, afirma que al no poseer su mujer una ocupación laboral, es ella la que se ocupa de las tareas del hogar.

“Ella hace años que no trabaja, así que está en la casa y se encarga de todo, antes yo la echaba una mano con los chicos, pero la verdad que ahora que son mayores ya no es necesario... para mí, todo eso que dicen de la conciliación no hay problema”

- Por el contrario, **la mujer** afirma que tanto ella, como sus compañeras tienen grandes dificultades para conciliar su vida familiar y laboral. En este sentido, alaba la ley de dependencia, argumentando que facilita la conciliación.

“Con mucha imaginación...tenemos bastante organización sindical y la posibilidad de pedir media jornada o excedencia... Hay mujeres que entran a las 7 y salen a las 8 llevan al crío al colegio y vuelven... las que viven más lejos tienen el permiso de la empresa para entrar



hasta que el crío tenga 8 años entran a las 9,30 y salgo a las 6,30 que no es reducción de jornada pero que se organizan así... a otros les ayudan los padres, los suegros..."

"La empresa lo traga, no le queda otra... ahora con la ley de dependencia y de protección al mayor... nos ha venido bien, antes sí se me ponía la suegra mala"

- En cuanto al **cumplimiento de expectativas laborales**, nuevamente aparecen diferencias entre el hombre y la mujer peón de la industria manufacturera:

- **El hombre** afirma que se han cumplido sus expectativas laborales, que está contento en el trabajo que desempeña, porque la empresa cumple con el compromiso pactado.

"Estoy contento, me pagan lo que me pertenece y no se retrasan"

- Sin embargo, para **la trabajadora**, el único aspecto favorable que destaca en este sentido, es el compañerismo que existe entre las trabajadoras de la empresa.

"Lo único que encuentro bueno es la convivencia con mis compañeras.... me da vida... el compañerismo, el estar con gente... tuve una baja de 6-7 meses el año pasado pero echaba de menos a mis compañeras... las relaciones humanas entre los propios compañeros..."

- Con respecto a la **transmisión intergeneracional de roles y expectativas**, nuevamente se observan diferencias:

- El **hombre**, aunque afirma que siempre soñó con que sus hijos/as se dedicasen a un trabajo diferente al suyo, y no lo ha logrado. Sin embargo, considera que debido a la coyuntura económica actual, la situación de sus hijos/as es privilegiada.

"De mis cuatro hijos, los dos chicos trabajan aquí conmigo, no quisieron estudiar y pude encontrarles un puesto de trabajo aquí dentro. Estoy contento porque por lo menos tienen trabajo, esta es una buena empresa. Mis hijas, tampoco estudiaron, una trabaja en un supermercado de cajera, y a pesar de que trabaja muchas horas está contenta y la otra acaba de ser madre y no trabaja... eso es ley de vida"

- Por su parte, las aspiraciones de **la trabajadora** en lo que respecta a sus hijos/as son más elevadas y rechaza totalmente la idea de que sus hijos/as realicen la misma ocupación que ella.

"No quiero que se vayan a trabajar donde yo, es una pelea desde que nacieron... no les deseo eso en absoluto, mis hijas están haciendo bachiller... cuando estaba embarazada pensaba que sería la primera presidenta de España... ellos saben que es muy duro porque lo han vivido con sus padres y no lo quieren tampoco, además los jóvenes no son tan sacrificados como éramos nosotros... no lo aguantarían... no son capaces..."

"Una quería ser médico y otra abogado... pero no se... ahora piensan más en colocarse en administración... al chico le gusta menos estudiar pero piensa igual... las chicas son más trabajadoras pero el chico es más vago..."

- En cuanto a las **sugerencias de mejora**, el hombre entrevistado no realizó ninguna, mientras que la mujer se centró en la revisión del convenio vigente:

"Habría que empezar por el convenio, aquí se tendrían que mojar todos porque desde el sindicato están por la igualdad de categoría pero es muy difícil porque los empresarios siempre buscan alguna forma de no llegar a esa igualdad de salario en la categoría... eso clama al cielo ... esto sale publicado en el BOE y nadie hace nada"